

## بررسی مؤلفه‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «پذیرش تجربیات جدید» در الگوی شیفتگی شغلی کارکنان

طیبه عباسیان فر<sup>۱</sup>، زهرا برومند<sup>۲\*</sup>، علی رضائیان<sup>۳</sup>، داریوش غلامزاده<sup>۴</sup>

| چکیده  | اطلاعات مقاله  |
|--|--|
| <p>هدف پژوهش حاضر، بررسی مؤلفه‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «پذیرش تجربیات جدید» در الگوی شیفتگی شغلی کارکنان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی از تحلیل مضمون با نمونه گیری غیر تصادفی و نیز گلوله برفی با ۱۵ نفر از مدیران، صاحب نظران و کارشناسان سازمان‌های دولتی و نیز اساتید دانشگاهی مصاحبه نیمه ساختار یافته به عمل آمده و مضمون‌ها استخراج گردید و در بخش کمی به کمک پرسش‌نامه با جامعه آماری ۴۵۰ نفری کارکنان، شامل کارشناسان و مدیران سازمانی و تعداد نمونه ۲۰۵، پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت و با بکارگیری تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و معادلات ساختاری مدل نظری شیفتگی شغلی کارکنان ارائه و تأثیر عوامل شخصیتی برون‌گرایی و پذیرش تجربیات جدید بر این مؤلفه‌ها بررسی شده است. یافته‌ها نشان داد که از بین ۱۷ مؤلفه مدل شیفتگی شغلی، ویژگی «برون‌گرایی» بر مولفه‌ی «ارتباطات سازمانی» با بارعاملی (۰/۹۱) و همچنین «پذیرش تجربیات جدید» بر مولفه‌های «جذابیت شغل با بار عاملی (۰/۹۴) و توسعه منابع انسانی (۰/۸۵۶) و منش کارکنان (۰/۹۶۳) تأثیر مثبت دارد و بیشترین تأثیر مربوط به «پذیرش تجربیات جدید بر منش کارکنان» با بارعاملی (۰/۹۶۳) می‌باشد.</p> | <p><b>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</b></p> <p><b>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</b></p> <p><b>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</b></p> <p><b>واژه‌های کلیدی:</b></p> <p>شیفتگی شغلی کارکنان، برون‌گرایی، پذیرش تجربیات جدید، توسعه منابع انسانی، جذابیت شغل</p> |

لطفاً به این مقاله استناد کنید: عباسیان فر، طیبه، برومند، زهرا، رضائیان، علی، غلام زاده، داریوش. (۱۴۰۱). بررسی مؤلفه‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «پذیرش تجربیات جدید» در الگوی شیفتگی شغلی کارکنان. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۱): ۱۶۴-۱۸۳.

|   |                             |   |  |
|---|-----------------------------|---|--|
|  | Creative Commons: CC BY 4.0 |  |  |
| <b>ناشر:</b> دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال                                    |                             | <b>* نویسنده مسؤؤل:</b> زهرا برومند   |  |
| <b>ایمیل:</b> z.boroumand@iauctb.ac.ir  |                             |   |  |

- ۱- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، Tayebe.abasianfar@gmail.com
- ۲- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسؤل)، z.boroumand@iauctb.ac.ir
- ۳- استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، a- rezaeian@sbu.ac.ir
- ۴- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، Dar.gholamzade@iauctb.ac.ir

## مقدمه

مطالعه و بررسی‌های نظری پیرامون موضوع پژوهش نشان می‌دهد که زمانی که شیفتگی شغلی کارکنان، بخشی از هویت سازمانی را شکل می‌دهد، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باعث شکل‌گیری ادراک امتیاز برتر در کارکنان می‌شود و در سایه این ادراک، بخش عمده‌ای از تفکر و اقدام کارکنان ناشی از حس تعلق به سازمانی است که در آن کار می‌کنند. (وَن دیک و همکاران، ۲۰۰۶)

براساس دیدگاه بله و همکاران (۲۰۱۵) احساس تعلق و عضویت، یکی از مهم‌ترین ابعاد وابستگی و شیفتگی به سازمان است. زیرا هر موجودیتی سه نیاز دارد، این که "کیستی و چرایی خود" و "کیستی و چرایی دیگران" را بفهمد و در نهایت "ادراک ارتباط بین خود و سایر موجودیت‌ها" را درک کند. احساس تعلق موجب رشد فرایند همبستگی و احساس یگانگی بین افراد، شکل‌گیری هویت سازمانی و به دنبال آن بروز پیامدهایی از جمله افزایش همکاری و رفتار شهروندی در سازمان می‌شود. (کوپر و تاتچر، ۲۰۱۰)

همچنان که احساس تعلق اجتماعی بر احساس یکی بودن با یک طبقه اجتماعی دلالت دارد، احساس شیفتگی سازمانی، احساس یکی بودن یا همانندی اعضا با سازمان است که در نهایت، سازمان از ویژگی‌های محوری، متمایز و پایدار آن متأثر و بهره‌مند می‌شود. (خورشیدی و یزدانی، ۱۳۹۱)

مدت‌هاست که هر ساله اسامی یکصد شرکت برتر دنیا که از دیدگاه کارکنان‌شان بهترین محل کار هستند و با تدبیرها و تلاش‌های خود توانسته‌اند رضایت، انگیزه و شیفتگی شغلی کارکنان‌شان را کسب کنند، منتشر می‌شود. اغلب شرکت‌هایی که در سال‌های اخیر در این فهرست قرار گرفته‌اند از شرکت‌هایی هستند که کسب و کارهای موفق‌تری دارند و سطوح بالایی از درآمد و سود را در مقایسه با رقبای خود تجربه کرده‌اند. از جمله شرکت‌هایی که اسامی آنها چند سال متوالی در این فهرست قرار گرفته است، می‌توان به گوگل، مایکروسافت و فراری (خودروساز موفق ایتالیایی) اشاره کرد. قرار گرفتن نام این شرکت‌های موفق در این فهرست نشان می‌دهد که انگیزش و ایجاد اشتیاق و شیفتگی تام و تمام کارکنان به کار و سازمان یک پدیده‌ی برنده است که در آن ابتدا سازمان‌ها و مدیران آنها، بهترین شرایط را برای کارکنان ایجاد می‌کنند و سپس کارکنانی که تحت تأثیر این شرایط به اوج انرژی، انگیزه و تعهد سازمانی رسیده‌اند با بکارگیری سطح بالایی از استعداد، مهارت و تلاش، سازمانشان را به سوی قله‌های موفقیت پیش می‌برند. (ابوالعلائی، ۱۳۹۸)

بررسی‌های ملی نشان می‌دهد که بیش از ۹۰ درصد تجارت کشور اعم از واردات و صادرات از راه دریا انجام می‌شود. سهم بیش از ۹۰ درصدی حمل و نقل دریایی در کشور، نشان دهنده جایگاه استراتژیک سازمان به عنوان تنها متولی حاکمیتی حمل و نقل دریایی کشور است. بنابراین سازمان ایران به واسطه مأموریت و رسالت خود در حوزه حمل و نقل دریایی به عنوان تنها مرجع و متولی امر بنادر و دریاها و کشورهای علاوه بر ایجاد تعامل سازنده و اثربخش با کلیه ارگان‌های مرتبط داخلی، لازم است توان رقابتی خود را در سطح جهانی هم بالا ببرد. در واقع برای سازمان کشور حیاتی است که به بهترین وجه از سرمایه انسانی خود بهره‌جسته تا ضمن ایجاد هماهنگی و تعامل مناسب با کلیه سازمان‌های مرتبط داخلی، توان رقابت با رقبای سرسخت بین‌المللی را داشته باشد، رقابتی که به خوبی از سرمایه انسانی خویش بهره‌برده و علاوه بر استفاده بهینه از دانش پرسنل خود، ذهن و قلب آنها را در خدمت سازمان درآورده‌اند.

### پرسش اصلی تحقیق

با توجه به ویژگی‌های شخصی، الگوی مناسب برای شیفتگی شغلی کارکنان کدام است؟  
پرسش‌های فرعی

۱. چگونه رابطه‌ای بین ویژگی «برون‌گرایی» با مؤلفه‌های مدل شیفتگی شغلی کارکنان وجود دارد؟
  ۲. چگونه رابطه‌ای بین ویژگی «پذیرش تجربیات جدید» با مؤلفه‌های مدل شیفتگی شغلی کارکنان وجود دارد؟
- چهارچوب نظری

**شیفتگی شغلی کارکنان:** با توجه به نزدیکی مفهوم شیفتگی شغلی کارکنان با بسیاری دیگر از اصطلاح‌های مدیریت و به ویژه حوزه رفتار سازمانی، دیدگاه و توافق جهان شمولی در خصوص تعریف و ابعاد آن وجود ندارد و نظریه پردازان اندکی در خصوص آن بحث کرده و ابعاد متفاوتی را برای آن براساس کاربرد و بستر مورد استفاده ذکر کرده‌اند. از طرفی شیفتگی به عنوان یک مفهوم و ابزاری که پیامدهای مناسبی برای سازمان خواهد داشت، به صورت محدود به آن پرداخته شده است. (هاشمی، ۱۳۹۰)

در اینجا اشاره کوتاهی به برخی مدل‌های مفهومی شیفتگی شغلی کارکنان می‌شود:

**الف) مدل هی‌گروپ<sup>۱</sup>:** شرکت هی‌گروپ یکی از معتبرترین شرکت‌های مشاوره‌ی مدیریت به‌ویژه مدیریت منابع انسانی در دنیا است. این شرکت مدلی را ارائه داده است که فراتر از رضایت کارکنان، به اثربخشی کارکنان می‌پردازد. در واقع، با انجام نظرسنجی بر اساس مدل هی‌گروپ، متغیرهایی که در اثربخش بودن کارکنان در سازمان (از نظر خود کارکنان) تأثیر دارند، شناسایی می‌شوند. بر طبق این مدل، دو بُعد اصلی شیفتگی شغلی کارکنان (تعلق خاطر کارکنان)<sup>۲</sup> و توانمندی کارکنان<sup>۳</sup> بر اثربخشی کارکنان مؤثر است که هر کدام از این‌ها نیز دارای پیشران‌ها و عوامل شش‌گانه‌ای هستند. متغیرهایی که در اثربخشی کارکنان مؤثرند، در شکل (۱) تبیین شده است:



شکل ۱- مدل «هی‌گروپ» برای اثربخشی کارکنان منبع: ابوالعالی، ۱۳۹۷

<sup>۱</sup>- Hay Group  
<sup>۲</sup>- Engagement  
<sup>۳</sup>- Enablement

ب) **مدل کان:** نتایج پژوهش‌های کان (۱۹۹۶) نشان می‌دهد که کارگران از نظر میزان مشارکت در کار خود متفاوت هستند، **کان** توضیح می‌دهد که کارگرانی که در محل کار خود احساس ارزشمندی و مفید بودن می‌کنند، در واقع نوعی معناداری روان-شناختی را تجربه می‌کنند که این تحقق روان‌شناختی موجب معنادار شدن شغل برای آن‌ها می‌گردد. برعکس، کارکنانی که از سازمان احساس ارزشمند بودن را دریافت نمی‌کنند، معناداری روانی کمتری را در محل کار تجربه کرده که این عدم معناداری روان‌شناختی، با ناامید شدن در محل کار همراه است. این جریان افزایش و کاهش سطح معناداری روان‌شناختی و نیز افزایش درگیر شدن کارکنان، در کنار هم ساختار تئوریکی را به عنوان یک تئوری سیال شکل می‌دهد که در آن کارمندان می‌توانند بین سطوح مختلف شیفتگی یا تعلق خاطر سازمانی حرکت کنند. ابعاد شیفتگی شغلی کارکنان عبارتند از: **بعد شناختی، بعد عاطفی و بعد فیزیکی**. بررسی این متغیرها نشان می‌دهد که به چه میزان، کارمند فکر و ذهن خود را مشغول و متمرکز در کار می‌کند، به چه میزان کارمند به کار علاقه‌مند است و به کار دل می‌بندد و به چه میزان کارمند برای کار خود انرژی و وقت صرف می‌کند. (کان، ۱۹۹۶)

ج) **مدل اثر زاده و همکاران:** براساس ادبیات نظری، عوامل مختلفی بر شیفتگی سازمانی تأثیرگذار هستند که تحت عنوان عواملی فردی شامل: تعارض کار- خانواده و خودکارآمدی و نیز عوامل سازمانی شامل: سرپرستی- مربی گرا، عدالت سازمانی، اعتماد به نفس سازمانی، اعتماد سازمانی طبقه بندی شده است. (اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰)

د) **مدل فانی و همکاران:** پژوهش‌ها نشان می‌دهد که منابع شغلی شامل: استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربی گری سرپرستی و فرصت‌های رشد و یادگیری و همچنین منابع شخصی شامل: خوداثربخشی، شخصیت پیشقدم و وظیفه شناسی به عنوان پیش‌آیندهای شیفتگی سازمانی مطرح هستند. (فانی و همکاران، ۱۳۹۰)

ه) مدل ابوالعلائی عوامل اثرگذار بر شیفتگی شغلی کارکنان را در ۹ گروه به شرح ذیل سازماندهی و دسته بندی نموده است:

۱- **عوامل سازمانی ۲- اعتماد به مدیران و سرپرستان. ۳- فرصت‌های رشد، یادگیری و آموزش کارکنان**

۴- **حقوق و مزایا. ۵- قدردانی و پاداش ۶- شغل و نقش شغلی ۷- همکاران و فضای همکاری.**

۸- **فرصت‌های مشارکت. ۹- فراهم بودن ابزار، امکانات و روش‌های مطلوب کاری**

ه) **مدل گالوپ:** در مدل گالوپ برای شیفتگی شغلی کارکنان روی ۴ عمل مهم سازمانی تاکید شده است:

الف) روشن بودن، منطقی بودن و متناسب بودن انتظارات متقابل فرد و سازمان

ب) داشتن مشارکت و سهم.

پ) تناسب بین شخص و شغل،

ت) داشتن فرصت‌هایی برای رشد، پیشرفت و یادگیری

این مدل در شکل (۲) ترسیم شده است:

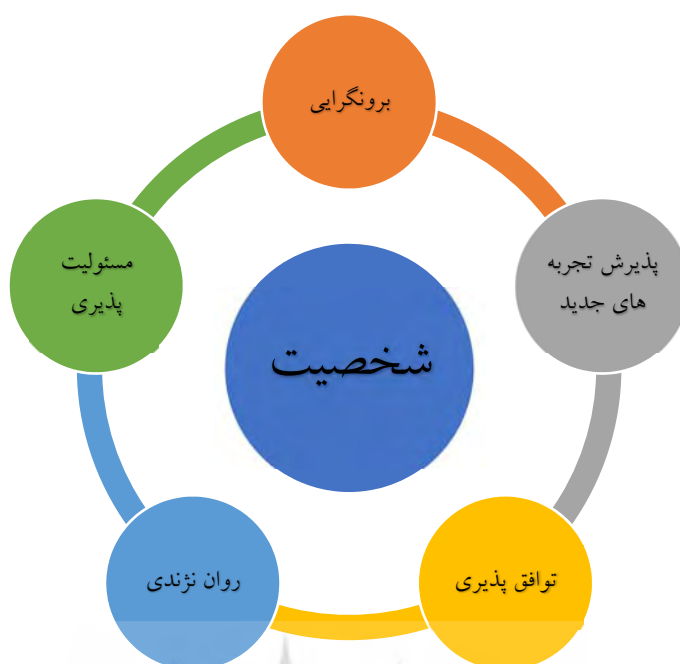


شکل ۲- مدل شیفتگی شغلی کارکنان  
منبع: گالوپ (2016)

### مدل پنج عاملی شخصیت

نظریه ویژگی‌های شخصیت یکی از مهم‌ترین محدوده‌های نظری در مطالعه شخصیت است. براساس این نظریه، شخصیت افراد از ویژگی‌ها و صفت‌های گسترده‌ای ترکیب یافته است. برای مثال، اگر بخواهید شخصیت یک دوست نزدیک‌تان را توصیف کنید، به احتمال زیاد، از تعدادی از ویژگی‌های او مانند اجتماعی بودن، مهربانی و خونسردی نام می‌برید. منظور از «ویژگی» یک خصوصیت نسبتاً پایدار است که باعث می‌شود افراد به شیوه‌های خاصی رفتار کنند. نظریه ویژگی‌های شخصیت بر خلاف سایر نظریه‌های شخصیت مانند نظریه‌های روان‌کاوانه و انسان‌گرایانه، بر تفاوت‌های بین افراد تمرکز دارد. ترکیب و تعامل ویژگی‌های مختلفی است که شخصیت یک فرد را تشکیل می‌دهد و این برای هر شخص، یگانه و منحصر به فرد است.

امروزه، بسیاری از پژوهش‌گران بر این عقیده‌اند که مدل پنج عاملی شخصیت، می‌تواند دانش ما را درباره‌ی شخصیت و سلامتی افزایش دهد، «کوستا و مک کری» شخصیت را متشکل از پنج عامل اصلی می‌دانند. فرض بر این است که این ۵ عامل بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی را پوشش می‌دهد. چنان‌که می‌توان هر یک از پنج عامل اصلی، روان‌نژندی، برونگرایی، پذیرش تجربه‌های جدید (انعطاف‌پذیری)، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و با وجدان بودن را به عنوان مجموعه‌ای از صفت‌های سازش‌یافته‌ای دانست که می‌توانند هم به فرد و هم به گروه جهت رسیدن به نیازهای اساسی‌شان کمک نمایند. این پنج عامل در شکل (۳) نشان داده شده‌اند:



شکل ۳- مدل پنج عاملی شخصیت  
منبع: کوستا و مک کری (۱۹۹۲)

از طرفی این نظریه مبتنی بر روانشناسی رفتاری است که برای سازمان‌ها می‌تواند این مفهوم را مطرح کند که می‌توان با برنامه ریزی و سیاست گذاری مناسب، تغییرهای مفید و موثری را در کارکنان ایجاد کرده و ویژگی‌های شخصیتی درگیر با نقش‌های سازمانی آنها را بهبود و توسعه داده و یا متناسب‌سازی نمود. در واقع در صورتی که صفات‌های شخصیت کسی را بشناسیم می‌توانیم پیش بینی کنیم که او در موقعیت خاصی چگونه رفتار خواهد کرد. (کتل، ۱۹۹۸) لذا با مقایسه کلیه‌ی مدل‌های شخصیت و ارتباط تنگاتنگ فاکتورهای شخصیتی موجود در مدل پنج عاملی با وظیفه‌ها و نقش‌های سازمانی کارکنان، این مدل برای پژوهش حاضر، مناسب‌تر دیده شده است.

#### - تعریف متغیرهای تحقیق

متغیرهای کلیدی تحقیق حاضر به صورت زیر تعریف می‌شوند:

۱- **شیفتگی کارکنان:** شیفتگی (تعلق/ اشتیاق) ارتباط ذهنی و احساسی ارتقا یافته است که کارکنان نسبت به شغل، سازمان، مدیر و همکار خود دارند. شیفتگی بر فرد به شکلی اثر می‌گذارد که برای انجام کار، داوطلبانه تلاش کند، با کارش عجین شود و انگیزه بالایی داشته باشد و به سودآوری سازمان کمک کند. (هاشمی، ۱۳۹۵)

۲- **برون گرایی:** برون گرایی بیانگر وجود رویکردی پرانرژی به جهان مادی و اجتماعی در فرد می‌باشد که ویژگی‌هایی چون اجتماعی بودن، فعال بودن، قاطعیت و جرات را شامل می‌شود. برون گراها، جامعه‌گرا هستند البته توانایی اجتماعی، فقط یکی از صفات‌هایی است که حیطه برون گرایی دارای آن است. علاوه بر آن دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، با جرات بودن فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون گراها است. آن‌ها برانگیختگی حسی و نیز تحریک را دوست دارند و تمایل دارند که شاد باشند. همچنین سرخوش، با انرژی و خوش بین نیز هستند. (پارسامعین و همکاران، ۱۳۹۸)

۳- پذیرش تجربه‌های جدید<sup>۴</sup>: به عنوان یک بعد اصلی شخصیت، انعطاف‌پذیری یا پذیرش تجربه‌های جدید، خیلی کمتر از برون‌گرایی شناخته شده است. عناصر انعطاف‌پذیری چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت، اغلب نقش موثری در تئوری‌ها و سنجش‌های شخصیت ایفا نموده‌اند. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه، غنی است. آن‌ها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمعارف بوده و بیشتر و عمیق‌تر از افراد غیرانعطاف‌پذیر، هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. (کاشانی و گفتاری، ۱۳۹۵)

### جمع بندی نظریه‌های تغییر و ثبات شخصیت

با توجه به بررسی‌های انجام شده، پژوهش‌ها نشان داد که شخصیت قابل انعطاف و تغییر پذیر است. البته در مورد این که آیا مردم واقعاً می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی خود را تغییر دهند، شواهد، کمی بحث برانگیز است. بسیاری از افراد تلاش می‌کنند که شخصیتشان را تغییر دهند، چه به کمک روان‌شناس و چه با کوچینگ یا برنامه‌های انگیزشی. (وود<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷)

متخصصان شخصیت که تغییر در شخصیت را پذیرفته‌اند، این تغییر را به اشکال گوناگونی بیان کرده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

- ۱) تغییر به مفهوم مراحل رشد که تمام مراحل زندگی را ترسیم می‌کند.
  - ۲) تأکید و تمرکز بر روی عواملی که منجر به تغییر رفتار می‌شود. این تعریف را می‌توان در نگاه رفتاری نگران مشاهده کرد.
  - ۳) مفهومی که نشان می‌دهد مردم چگونه از گذشته خود جدا و متمایز می‌شوند.
  - ۴) تأکید بر رشد دائمی شخصیت، چنان که بسیاری از انسان‌شناسان می‌گویند.
  - ۵) از دیدگاه صفات، تغییر شخصیت به معنای جایگزین شدن یک الگوی پیوسته به جای دیگری است. (موسوی نسب، ۱۳۹۸)
- در جمع بندی مطالب گفته شده و با عنایت به مجموعه نظریه‌ها اعم از ثبات یا تغییر شخصیت، می‌توان پذیرفت که گرچه شخصیت نسبتاً پایدار است، اما با وجود ثباتی که در شخصیت وجود دارد، این پایداری نسبی است. در واقع با وجود این که فرد در عوامل ژنتیکی نقشی ندارد اما در عین حال قادر است سبک زندگی خویش را تغییر دهد یا عوامل محیطی را تا حدی کنترل کند. همان گونه که گفته شد، ارتباط عوامل تشکیل‌دهنده‌ی شخصیت با یک‌دیگر، هویت و شخصیت ما را پدید می‌آورد، پس تغییر در هر یک از این بخش‌ها می‌تواند روی ساختار شخصیت فرد، اثر مثبت یا منفی بگذارد. اساساً درمان اختلالات روانی بر تغییر رفتارهای ناکارآمد و باورهای نادرست تمرکز دارد و این یعنی اینکه تغییر شخصیت نه تنها امری، شدنی است، بلکه امری ضروری است. (وود<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷)

### پیشینه تحقیق

**پارسا معین و همکاران (۱۳۹۸)** در پژوهش خود که با عنوان «ارائه مدل شیفتگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در مدارس شهر تهران» می‌باشد، یافته‌ها نشان داد که **ویژگی‌های**

<sup>4</sup> - Openness to experience

<sup>5</sup> - Wood

<sup>6</sup> - Wood

شخصیتی ۳۳ درصد، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی ۳۸ درصد و کل متغیرها ۴۱ درصد از تغییرات شیفستگی شغلی را در مشاوران مدارس تبیین کردند و متغیرهای حمایت‌های اجتماعی و سازمانی میانجی مناسبی بین ویژگی‌های شخصیتی و شیفستگی شغلی بودند ( $p < 0/01$ ) با توجه به نتایج، برای بهبود شیفستگی شغلی مشاوران می‌توان ویژگی‌های شخصیتی **برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی** و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی را افزایش داد.

**علوی (۱۳۹۵)** در پژوهشی با عنوان: «طراحی مدل خلاقیت سازمانی بر اساس ویژگی‌های شغلی و تعلق خاطر شغلی کارکنان تربیت بدنی دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور» نتایج تحقیق با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد تحلیل قرار گرفت و نشان داد که بهترین پیش‌بینی کننده شیفستگی شغلی کارکنان تربیت بدنی دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور، **ویژگی حل مسئله** بود. با این حال، **ویژگی استقلال** ( $ES = 0/26$ ) و **بازخورد از شغل** ( $ES = 0/24$ ) اثر بیشتری روی خلاقیت کارکنان داشتند.

در پژوهشی که توسط **مصطفوی راد و همکاران (۱۳۹۴)** انجام شد، «رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با شیفستگی شغلی در پرستاران»، بررسی شد. یافته‌ها نشان دادند که ابعاد **عدالت سازمانی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی** قادر به پیش‌بینی تغییرهای مربوط به شیفستگی شغلی آزمودنی‌ها می‌باشند.

**تیسو و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۰)** در پژوهشی با هدف «بررسی عوامل مؤثر بر شیفستگی شغلی کارکنان»، بیان می‌کند که از جمله عامل‌هایی که می‌توانند بر شیفستگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارند می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی **برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی** اشاره کرد. برون‌گرایی تمایل فرد را برای مثبت بودن، اجتماعی بودن، با جرات بودن، لذت جویی، مهربان بودن نشان می‌دهد و وظیفه‌شناسی تمایل به منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن است.

در پژوهش **هیلمیانا<sup>۸</sup> (۲۰۱۷)** که با هدف «بررسی تأثیر شخصیت بر شیفستگی شغلی کارکنان» انجام شد، یافته‌ها نشان داد که **شخصیت** بر شیفستگی شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد و نیز شیفستگی شغلی با **حمایت سازمانی ادراک شده** رابطه معنادار مثبت دارد.

مطالعه‌ای که توسط **هیل (۲۰۱۶)** تحت عنوان «بررسی عوامل توصیف کننده شیفستگی سازمانی» انجام شده نشان می‌دهد که **جنسیت فرد، شباهت نژادی و قومی با سرپرست، خصوصیات شغلی و حمایت درک شده**، عوامل زمینه ساز برای ایجاد شیفستگی سازمانی است. همچنین نشان داده شد که عامل **(با وجدان بودن)**، بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت، رابطه مستقیمی با شیفستگی شغلی کارکنان دارد.

**آبراهام کارملی (۲۰۰۵)** در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل تعیین کننده شیفستگی شغلی»، کوشش کرده است تا نقش عوامل موقعیتی و عوامل شخصی را در رابطه با شیفستگی شغلی عوامل اجرایی ارشد بررسی کند. نتایج بر این دلالت می‌کند که هم **عوامل موقعیتی و هم عوامل شخصی** شیفستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

## روش انجام تحقیق

<sup>7</sup> - Tisu, Lupsa, Virga & Rusu

<sup>8</sup> - Hilmiana



روش پژوهش در این مقاله، آمیخته اکتشافی است. در روش آمیخته اکتشافی، پژوهشگر درصدد مشخص کردن یک موقعیت نامعین می‌باشد که هیچ ابزاری برای سنجش و چارچوبی برای راهنمایی ندارد.

این نوع طرح پژوهشی شامل دو مرحله می‌باشد: در مرحله اول داده‌های کیفی مبتنی بر تحلیل‌تم و با به کارگیری از روش مصاحبه گردآوری شده است که در آن "ارائه و تبیین مدل شیفتگی شغلی کارکنان بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت در سازمان ایران" موشکافی می‌گردد. سپس برای تعیین روابط داده‌های کیفی، از داده‌های کمی استفاده می‌شود، در واقع داده‌های کیفی، داده‌های کمی را می‌سازند.

مدل فرآیندی که در پژوهش حاضر استفاده شده است، برگرفته از مدل هاروکس و کینگ می‌باشد که طی گام‌های زیر که در جداول ۱ و ۲ و ۳ و به صورت یک نمونه از کل کار کدگذاری آمده‌اند، انجام شده است:

جدول ۱. جدول مضامین پایه

| مضمون پایه                   | کدگذاری اولیه   | گزاره/مصاحبه |
|------------------------------|---|--------------|
| مرب‌گیری سلسله مراتبی مدیران | اهمیت عملکرد مدیران بلافصل پرسنل  | ۱/۱          |
|                              | لزوم الگو بودن مدیریت ارشد در زمینه‌ی وقف کار و سازمان بودن                     | ۶/۱          |
|                              | کوچ کردن، وظیفه سلسله مراتب مدیریتی در سازمان است                               | ۱۳/۱         |
|                              | ضرورت تعریف درست شرح وظایف و نقش هر پست برای کارکنان توسط مدیران                | ۱۸/۳         |
|                              | لزوم بکارگیری مدیران قوی و سوار بر کار  | ۳۳/۳         |
|                              | تأثیر مثبت سختکوشی و داشتن عرق سازمانی مدیران برای ایجاد علاقه و اشتیاق کارکنان | ۳۴/۳         |
| سیستم‌های مدیریت             | لزوم بهره‌گیری از سیستم‌های مدیریت  | ۱۰/۱         |
|                              | وجود شناخت کافی مدیران از نیروهای با کیفیت در سازمان                            | ۳۱/۱         |
|                              | لزوم پیاده‌سازی نظام شایستگی مدیران   | ۱۵/۱         |
| ساختار سازمانی               | کوچک بودن ساختار سازمان بنادر در مقایسه با تعدد حوزه‌های تخصصی آن               | ۲۵/۲         |
|                              | عدم تناسب حجم و گستره کاری با ساختار سازمانی                                    | ۳۲/۲         |

جدول ۲. جدول مضامین سازماندهی شده

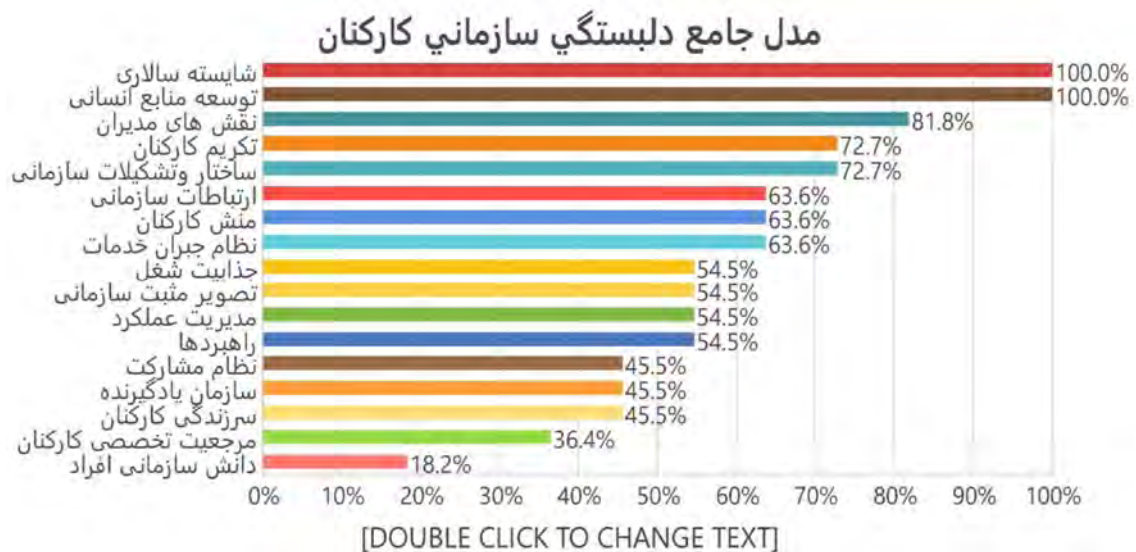
| مضامین سازماندهی شده     | مضامین پایه                  | ردیف |
|--------------------------|------------------------------|------|
| عملکرد مدیران            | مرب‌گیری سلسله مراتبی مدیران | ۱    |
|                          | سیستم‌های مدیریت             | ۲    |
|                          | یادگیری کارکنان از مدیران    | ۳    |
| ساختار و تشکیلات سازمانی | ساختار سازمانی               | ۴    |
|                          | ساختار حقوقی تسهیل‌کننده     | ۵    |
|                          | ساختار مالی سازمان           | ۶    |

|                |                                       |    |
|----------------|---------------------------------------|----|
|                | تفویض اختیار                          | ۷  |
|                | ساختار مالی درآمد-هزینه ای            | ۸  |
|                | ساختار دولتی                          | ۹  |
| نقش‌های مدیران | رفتار مدیران                          | ۱۰ |
|                | نقش رهبری مدیران                      | ۱۱ |
|                | سیاست‌های سازمانی هوشمندانه مدیران    | ۱۲ |
|                | ارتباطات قوی برون سازمانی مدیریت ارشد | ۱۳ |
|                | مدیران آگاه                           | ۱۴ |

جدول ۳. مضامین فراگیر

| مضامین سازماندهی شده   | مضامین پایه                            | ردیف |
|------------------------|--|------|
| ارتباطات سازمانی مناسب | تسهیل تبادل اطلاعات بین مدیران و پرسنل | ۱۵   |
|                        | ارتباط مستمر عاطفی کارکنان و مدیران    | ۱۶   |
| مهارت‌های ارتباطی      | ایجاد اعتماد                           | ۱۷   |
|                        | تعامل مناسب کارکنان با یکدیگر          | ۱۸   |
| تصویر مثبت سازمانی     | ارزش سازمانی پیشرو بودن (ارزش برندینگ) | ۱۹   |
|                        | یونیک بودن سازمان                      | ۲۰   |
|                        | جذاب بودن ماهیت سازمان                 | ۲۱   |
|                        | انطباق سازمان با استانداردهای جهانی    | ۲۲   |
|                        | بین‌المللی بودن سازمان                 | ۲۳   |
| نظام ارتقاء            | شایسته‌سالاری                          | ۲۴   |
|                        | درون سازمانی بودن مدیران               | ۲۵   |
|                        | شفافیت مسیر ارتقاء شغلی                | ۲۶   |
| ارتقا نظام مند         | تخصص‌گرایی                             | ۲۷   |
|                        | ارتقا نظام مند                         | ۲۸   |

پس از اتمام کار کدگذاری و بررسی خروجی‌های نرم افزار مکس کیو دی ای مؤلفه‌های مدل به صورت شکل (۴) استخراج گردید:



شکل ۴- مؤلفه‌های مدل کیفی شیفتگی شغلی

### تعریف‌های عملیاتی ابعاد مدل شیفتگی (مدل کیفی)

۱- **نظام مشارکت:** عبارت است از ساز و کارهای نظام‌مندی که مبتنی بر مشارکت کامل کارکنان اعم از مدیران و پرسنل بوده که به وسیله آن، هدف‌های سازمانی به اطلاع کلیه دی‌نفعان می‌رسد. تصمیم‌های سازمانی به وضوح، به اطلاع کارکنان رسیده به نحوی که افراد به اثربخشی تصمیم‌های سازمانی، باور دارند و کارکنان بخش مهمی از بدنه تصمیم‌سازی در سازمان محسوب می‌شوند.

۲- **ارتباطات سازمانی:** به مجموعه تعامل‌های موجود در سازمان اعم از تعامل افراد و تسهیم اطلاعات با یکدیگر گفته می‌شود. ارتباطات سازمانی مناسب به معنای آن است که تعامل مناسبی بین افراد با یکدیگر وجود دارد، ارتباط مستمر عاطفی کارکنان و مدیران برقرار بوده و تبادل اطلاعات بین مدیران و پرسنل تسهیل می‌شود. پرورش مهارت سازگاری در ارتباطات کارکنان، ایجاد اعتماد و تعدیل واکنش‌های عصبی افراد، اساس ارتباطات سازمانی را تشکیل می‌دهد.

۳- **ساختار و تشکیلات سازمانی:** مجموعه روابط و ساختار سازمانی است که علیرغم دولتی بودن، منعطف بوده و متناسب با مأموریت سازمان طراحی شده باشد. این ساختار در جنبه‌های مالی، منابع انسانی، فنی و ساختار حقوقی، تسهیل‌کننده بوده و در آن تفویض اختیار مناسب وجود دارد.

۴- **توسعه منابع انسانی:** توسعه منابع انسانی شامل سه زیرمجموعه‌ی «آموزش و توسعه، توسعه مسیر پیشرفت شغلی و توسعه سازمان» می‌باشد و شامل نظام جانشین‌پروری، فرآیندهای اثربخش آموزش کارکنان، پرورش و حمایت از نوآوری افراد، برنامه‌های بهبود پایدار، شاخص‌هایی برای تناسب شخصیتی افراد در فرآیند جذب و استخدام و تعدیل فاکتورهای شخصیتی کارکنان برای انجام بهتر کار، مورد توجه واقع می‌شود.

۵- **نظام جبران خدمات:** عبارت است از ساز و کارهای نظام‌مندی که شامل حمایت‌های مالی سازمان در جبران خدمات کارکنان و توجه به مسائل رفاهی خانواده کارکنان می‌باشد. در این نظام، قوانین بالادستی کارآمدی لازم را داشته و قوانین بالادستی در پرداخت‌ها، به گونه‌ای است که منافع فرد و سازمان را به هم پیوند می‌دهد.

**۶- تصویر مثبت سازمانی:** عبارت است از اعتبار بیرونی و درونی ادراک شده کارکنان از سازمان خود به نحوی که حس غرور و رضایت کامل از تعلق به سازمان را در افراد ایجاد کند. داشتن این تصویر مثبت از سازمان به معنی وجود ارزش سازمانی پیشرو بودن و دغدغه مندی کارکنان برای تبدیل شدن سازمان به یک برند جهانی است. جذاب بودن ماهیت سازمان، وجهه خوب مالی سازمان از گذشته، پروژه محوری بودن اکثر فعالیت‌ها و منحصر به فرد بودن سازمان از جهت مأموریت و رسالت از ویژگی‌های یک سازمان با تصویر مثبت می‌باشد.

**۷- تکریم کارکنان:** به معنای توجه به ابعاد انسانی در کار، احترام و بزرگداشت جایگاه کارکنان در سازمان، آرامش بخش بودن چیدمان فیزیکی فضای کاری و رعایت توازن کار و زندگی افراد در سازمان می‌باشد.

**۸- سرزندگی کارکنان:** عبارت از حضور فعال کارکنان و سلامت و شادابی افراد در سازمان می‌باشد. به نحوی که کارکنان، از تمام انرژی خود در محل کار استفاده کرده و در ساعت‌های کاری، احساس شادابی و شادمانی داشته باشند.

**۹- جذابیت شغل:** به معنای تمرکز کارکنان و هم‌چنین متنوع سازی مشاغل می‌باشد، به نحوی که کارکنان به خوبی بر وظایف محوله، تمرکز دارند. مشاغل، در بازه‌های زمانی مشخص، باز طراحی می‌شوند و شغل، از تعدادی وظیفه‌ی متنوع تشکیل شده است.

**۱۰- دانش سازمانی افراد:** به معنی شناخت سازمانی پرسنل از قوانین و فرآیندها می‌باشد. کارکنان نسبت به حقوق قانونی خویش آگاهی‌های لازم را داشته و پرسنل از فرآیندهای اجرائی در سازمان، شناخت کافی دارند.

**۱۱- راهبردها:** مجموعه‌ای از هدف‌های راهبردی در سازمان می‌باشد که رویکرد کلان سازمان را در کلیه فعالیت‌های سازمانی مشخص می‌نماید. راهبردهایی که با سند چشم انداز ۲۰ ساله، تناسب دارند و کلیه فعالیت‌های سازمانی، برون سپاری‌ها و اقدام‌های مدیران، مبتنی بر این راهبردها انجام می‌شود.

**۱۲- شایسته سالاری:** عبارت است از وجود سازو کارهای نظام مند برای انتخاب افراد جهت تصدی پست‌های مورد نیاز در سازمان. شایسته سالاری به معنای تخصص گرایی و انتخاب مبتنی بر شایستگی می‌باشد. در یک نظام شایسته سالار مانند سازمان بنادر برای ارتقا کارکنان، فرآیندهای نظام مند وجود دارد.

**۱۳- نقش‌های مدیران:** بیانگر قدرت تاثیر گذاری، سبک مدیریت و نحوه رفتار مدیران در یک سازمان می‌باشد. داشتن رفتار دوستانه و صمیمانه با کارکنان، نقش مربیگری مدیران در سازمان و شناخت کافی مدیران از توانمندی کلیه کارکنان، از مولفه‌های مهم نقش‌های مدیران در سازمان می‌باشد.

**۱۴- سازمان یادگیرنده:** سازمانی که در آن انتقال دانش و تجربه در بین کارکنان به صورت نظام مند انجام می‌شود. سازمانی رشدیابنده‌ی پایدار که توجه به تعالی سازمانی در همه افراد به صورت مستمر وجود دارد.

**۱۵- مدیریت عملکرد:** عبارت است از نظامی که در آن پرداخت‌ها مبتنی بر عملکرد بوده، ارزیابی‌های عملکرد، عادلانه و منصفانه صورت می‌گیرد و سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان شفاف و نظام مند می‌باشد.

**۱۶- منش کارکنان:** یعنی آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی افراد که در سازمان ظهور و بروز دارند، شامل: صداقت در انجام وظیفه‌های محوله و ارائه گزارش‌های کاری به مدیران مربوطه، حضور فراتر از ساعت کاری و وظیفه شغلی در سازمان در صورت نیاز، شجاعت کاری و استقبال از چالش‌های شغلی و فداکاری به نحوی که در صورت نیاز سازمان، کارکنان فراتر از حقوق قانونی خویش عمل نمایند.

۱۷- مرجعیت تخصصی کارکنان: به معنای تجربه کاری، دانش و مهارت‌های خبرگی کارکنان، به نحوی که در حوزه‌های تخصصی مرجع برای سایر ارگان‌های مربوطه در کشور بوده و در این حوزه صاحب‌نظر باشند.

### ویژگی‌های آماری تحقیق

**جامعه آماری تحقیق:** در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از خبرگان هستند که جزء مدیران متخصص سازمان بنادر و دریانوردی کشور و دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کاری می‌باشند. مصاحبه‌های انجام شده طی ۲۵ جلسه یک ساعته انجام شده و پس از ضبط، هر مصاحبه، تایپ و مورد بررسی محتوایی قرار گرفته است. جامعه آماری در بخش کمی ۴۶۰ نفر از مدیران و کارشناسان سازمانی می‌باشند که برای تکمیل پرسشنامه از آن‌ها نظر سنجی شد.

برای نمونه‌گیری از دو روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شده است و با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت تبیین و ارائه‌ی مدل شیفتگی کارکنان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفتند. در مرحله کمی، به دلیل این که جامعه هدف پژوهش، دارای ساخت همگن و متجانس می‌باشد، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. به دلیل شرایط کرونایی، ارسال پرسش نامه به صورت مجازی در سامانه پرس لاین، صورت گرفت. لذا بیش از ۲۸۰ پرسش نامه بین مدیران و کارشناسان سازمان، توزیع و نهایتاً تعداد ۲۰۵ پرسشنامه مورد نیاز برای تحلیل، جمع آوری گردید.

### روایی و پایایی

اعتبار بر این امر دلالت دارد که شیوه یا ابزار جمع آوری داده‌ها تا چه حد به درستی آن چه را که قرار است بسنجد، می‌سنجد. به سخن دیگر، آیا ابزار سنجش برای هدف مورد نظر کارایی لازم را دارد. در این پژوهش برای سنجش اعتبار ابزار، از اعتبار صوری و اعتبار سازه استفاده شده است.

### اعتبار صوری<sup>۱</sup>

اعتبار صوری به قدرت و کشش ظاهری یا صوری ابزار یا شیوه جمع آوری داده‌ها مربوط می‌شود و زمانی حاصل می‌شود که افراد غیر متخصص از جمله طراح ابزار و آزمودنی‌های مورد بررسی تشخیص بدهند که آن برای سنجش ویژگی یا خصیصه مورد نظر مناسب است. به سخن دیگر، ابزاری دارای اعتبار صوری است که به نظر آید آن چیزی را می‌سنجد که قرار بود بسنجد (میرزایی، ۱۳۸۸).

اعتبار صوری از طریق یک بررسی نسبتاً سطحی از ظاهر سئوالات تعیین می‌شود. لذا بعد از پیش آزمون برخی گویه‌ها از لحاظ نوشتاری بهبود یافت و متن نیز از لحاظ فونتی و ظاهری نیز شکیل‌تر شدند.

### اعتبار سازه

یکی از انواع اعتبار، اعتبار سازه<sup>۱</sup> می‌باشد، زمانی بکار می‌رود که پژوهشگر بخواهد بداند آیا ابزار جمع آوری داده‌ها به خوبی معرف سازه نظری تحت بررسی است و با آن همخوانی دارد. برای احراز اعتبار سازه می‌توان از تحلیل عاملی که خود بر دو نوع اکتشافی و تاییدی می‌باشد، سود جست که نتایج آن در قالب مدل اندازه‌گیری نشان داده خواهد شد (میرزایی، ۱۳۸۸).

1- Face Validity  
2- Construct Validity

### تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱۱</sup>

با توجه به اینکه هدف تحلیل عاملی تبیین و توجیه همبستگی‌های مشاهده شده می‌باشد لذا باید از روش‌های چرخش یافته استفاده کرد. در حقیقت چرخش عامل‌ها به معنای تحول ساختار عاملی به یک ساختار ساده از بار عاملی است که به منظور سهولت بیشتر تفسیر این ساختار انجام می‌گیرد. در این پژوهش از روش واریماکس<sup>۱۲</sup> استفاده شده که توسط کایزر توسعه یافته است. در این روش در هر عامل، بارهای بزرگ افزایش و بارهای کوچک کاهش می‌یابند، طوری که هر عامل تنها چند متغیر محدود با بارهای بزرگ و در مقابل، متغیرهای زیادی با بارهای کوچک دارد (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۵).

در این پژوهش، برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی از نرم افزار اس پی اس ۲۲ استفاده شده است. یکی از موارد مهم در این تحلیل، انتخاب روش مناسب برای استخراج عامل‌ها می‌باشد که در این پژوهش از روش عامل یابی محور اصلی (PAF)<sup>۱۳</sup> استفاده شده است.

### مدل یابی معادلات ساختاری

بررسی کفایت مدل با معیار  $R^2$ : مقدار  $R^2$  در این بررسی بیشتر از ۰/۱ بوده و مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

**معیار  $Q^2$** : معیار  $Q^2$  قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار  $Q^2$  بدست آمده در این بررسی، بالاتر از صفر بوده و نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

**معیار GOF**: شاخص دیگری که برای برازش توسط تن هاوس و همکاران معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۳۷۱ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳۶ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول (۴) و (۵) داده شده است.

جدول ۴. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

| ردیف | مسیر                              | بار عاملی | عدد معنی‌داری (t-value) | نتیجه آزمون | رتبه تاثیرگذاری |
|------|-----------------------------------|-----------|-------------------------|-------------|-----------------|
| ۱    | نقش‌های مدیران ← شیفته‌گی کارکنان | ۰/۴۶۶     | ۳/۳۱۱                   | تأیید       | (۱۳)            |
| ۲    | شایسته‌سالاری ← شیفته‌گی کارکنان  | ۰/۴۸۰     | ۴/۱۸۴                   | تأیید       | (۱۲)            |
| ۳    | جدابیت شغل ← شیفته‌گی کارکنان     | ۰/۵۸۱     | ۵/۹۷۹                   | تأیید       | (۹)             |

- 1- Exploratory Factor Analysis
- Varimax<sup>۱۴</sup>
- 2- Principals Axis Factoring

|    |   |       |        |       |      |
|----|---|-------|--------|-------|------|
| ۴  | مدیریت عملکرد ← شیفنگی کارکنان            | ۰/۴۳۰ | ۳/۰۳۷  | تأیید | (۱۵) |
| ۵  | راهبردها ← شیفنگی کارکنان                 | ۰/۵۶۲ | ۳/۴۹۰  | تأیید | (۱۱) |
| ۶  | تکریم کارکنان ← شیفنگی کارکنان            | ۰/۶۶۲ | ۱۶/۰۸۸ | تأیید | (۷)  |
| ۷  | توسعه منابع انسانی ← شیفنگی کارکنان       | ۰/۷۳۹ | ۱۳/۰۶۵ | تأیید | (۴)  |
| ۸  | ساختار و تشکیلات سازمانی ← شیفنگی کارکنان | ۰/۷۸۳ | ۲۳/۲۸۲ | تأیید | (۳)  |
| ۹  | ارتباطات سازمانی ← شیفنگی کارکنان         | ۰/۷۸۷ | ۱۷/۱۳۷ | تأیید | (۲)  |
| ۱۰ | تصویر مثبت سازمانی ← شیفنگی کارکنان       | ۰/۶۹۵ | ۱۶/۹۵۱ | تأیید | (۶)  |
| ۱۱ | مرجعیت تخصصی کارکنان ← شیفنگی کارکنان     | ۰/۴۰۸ | ۳/۳۷۴  | تأیید | (۱۷) |
| ۱۲ | منش کارکنان ← شیفنگی کارکنان              | ۰/۴۲۹ | ۳/۲۹۱  | تأیید | (۱۶) |
| ۱۳ | سازمان یادگیرنده ← شیفنگی کارکنان         | ۰/۴۶۳ | ۲/۵۷۷  | تأیید | (۱۴) |
| ۱۴ | نظام مشارکت ← شیفنگی کارکنان              | ۰/۸۰۷ | ۲۹/۵۷۱ | تأیید | (۱)  |
| ۱۵ | نظام جبران خدمات ← شیفنگی کارکنان         | ۰/۷۱۹ | ۲۱/۵۹۱ | تأیید | (۵)  |
| ۱۶ | دانش سازمانی افراد ← شیفنگی کارکنان       | ۰/۵۸۱ | ۴/۶۶۴  | تأیید | (۱۰) |
| ۱۷ | سرزندگی کارکنان ← شیفنگی کارکنان          | ۰/۵۸۵ | ۳/۸۳۹  | تأیید | (۸)  |

جدول ۵. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای برون‌گرایی و پذیرش تجربیات جدید

| ردیف               | مسیر                                      | بارعاملی | عدد معنی‌داری (t-value) | نتیجه آزمون | رتبه تاثیرگذاری |
|--------------------|---|----------|-------------------------|-------------|-----------------|
| ارتباطات سازمانی   |   |          |                         |             |                 |
| ۱                  | برون‌گرایی ← ارتباطات سازمانی             | ۰/۹۱۰    | ۲۲/۷۱۳                  | تأیید       | (۲)             |
| توسعه منابع انسانی |   |          |                         |             |                 |
| ۴                  | پذیرش تجربه‌های جدید ← توسعه منابع انسانی | ۰/۸۵۶    | ۱۶/۸۰۲                  | تأیید       | (۲)             |
| جذابیت شغل         |   |          |                         |             |                 |
| ۶                  | پذیرش تجربه‌های جدید ← جذابیت شغل         | ۰/۹۴۰    | ۲۶/۴۴۴                  | تأیید       | (۱)             |
| منش کارکنان        |   |          |                         |             |                 |
| ۸                  | پذیرش تجربه‌های جدید ← منش کارکنان        | ۰/۹۶۳    | ۴۹/۹۱۸                  | تأیید       | (۱)             |

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، جهت ارائه و تبیین مدل شیفتگی شغلی کارکنان و بررسی تأثیر برون‌گرایی و پذیرش تجربیات جدید بر مؤلفه‌های این مدل است. سؤال اصلی در این تحقیق عبارت است از:

### با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، الگوی مناسب و جامع برای شیفتگی شغلی کارکنان، کدام است؟

همانطور که قبلاً اشاره شد، روش تحقیق در این پژوهش، آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی از تحلیل مضمون و در بخش کمی، از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده شده است. خروجی این متدولوژی، مدلی است برای شیفتگی شغلی کارکنان سازمان با تکیه بر مدل پنج عاملی شخصیت که مشتمل بر ۱۷ بعد می‌باشد که عبارتند از: نقش‌های مدیران، شایسته‌سالاری،

### جذابیت شغل، مدیریت عملکرد، راهبردها

تکریم کارکنان، توسعه منابع انسانی، ساختار و تشکیلات سازمانی، ارتباطات سازمانی، منش کارکنان، نظام جبران خدمات، تصویر مثبت سازمانی، نظام مشارکت، سازمان یادگیرنده، سرزندگی کارکنان، مرجعیت تخصصی کارکنان، دانش سازمانی افراد.

سؤال‌های فرعی عبارتند از:

#### ۱- چگونه رابطه‌ای بین ویژگی «برونگرایی» با مؤلفه‌های الگوی شیفتگی شغلی کارکنان وجود دارد؟

براساس نتیجه‌های حاصل از آزمون تی استیودنت، آماره معنی‌داری بین متغیرهای «برون‌گرایی»، «ارتمدل پنج عاملی شخصیت و «ارتباطات سازمانی» از متغیرهای «شیفتگی شغلی کارکنان» به ترتیب برابر با (۲۲/۷۱۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) می‌باشد و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان «ارتباطات سازمانی و مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت» در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین بارهای عاملی مابین این متغیر و «ارتباطات سازمانی» برابر (۰/۹۱۰) است و میزان تأثیر مثبت متغیر «برون‌گرایی بر متغیر «ارتباطات سازمانی» را نشان می‌دهد.

#### ۲- چگونه رابطه‌ای بین ویژگی «پذیرش تجربیات جدید» با مؤلفه‌های الگوی شیفتگی شغلی کارکنان وجود دارد؟

الف) براساس نتیجه‌های حاصل از آزمون تی استیودنت، آماره معنی‌داری بین متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت و «جذابیت شغل» از متغیرهای «شیفتگی شغلی کارکنان» به ترتیب برابر با (۲۶/۴۴۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان «جذابیت شغل و مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت» در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین بارهای عاملی مابین این دو متغیر برابر (۰/۹۴۰) است و میزان تأثیر مثبت متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت بر «جذابیت شغل» را نشان می‌دهد.

ب) براساس نتیجه‌های حاصل از آزمون تی استیودنت، آماره معنی‌داری بین متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت و «توسعه منابع انسانی» از متغیرهای «شیفتگی شغلی کارکنان» به ترتیب برابر با (۱۶/۸۵۲) و می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان «توسعه منابع انسانی و پذیرش تجربیات جدید» در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین بارهای عاملی مابین این دو متغیر و توسعه منابع انسانی برابر (۰/۸۵۶) است و میزان تأثیر مثبت متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت بر متغیر «توسعه منابع انسانی» را نشان می‌دهد.

پ) براساس نتیجه‌های حاصل از آزمون تی استیودنت، آماره معنی‌داری بین متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت و «منش کارکنان» از متغیرهای «شیفتگی شغلی کارکنان» به ترتیب برابر با (۱۶/۹۳۱) و می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان «منش کارکنان و پذیرش تجربیات جدید» در سطح اطمینان (۹۵٪)



معنی دار است. همچنین بارهای عاملی مابین این دو متغیر و «منش کارکنان» برابر (۰/۸۷۶) است و میزان تأثیر مثبت متغیرهای «پذیرش تجربه‌های جدید» از مدل پنج عاملی شخصیت بر متغیر «منش کارکنان» را نشان می‌دهد.

### پیشنهادها

۱- در بخش کیفی روش تحقیق، بعد «نظام مشارکت» رتبه ۱۳ و در بخش کمی، این بعد رتبه ۱ ارزیابی شده است. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران نسبت به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین و تعریف اهداف سازمانی، اهتمام بیشتری مبذول داشته، اهداف سازمانی را به اطلاع کلیه دی نفعان رسانده و تصمیم‌های سازمانی را به وضوح و با سازوکارهای شفاف به اطلاع کارکنان برسانند. بدین ترتیب افراد به اثربخشی تصمیم‌های سازمانی، باور داشته و در جهت اجرایی کردن تصمیم‌های سازمانی از تمام توان خود استفاده خواهند کرد. توجه مدیران به نظرهای کارشناسی کارکنان باعث تقویت نقش تصمیم‌سازی کارکنان شده و مشارکت آن‌ها را در یک نظام مشخص و معتبر، راهبری خواهد کرد.

۲- در بخش کیفی روش تحقیق، بعد «منش کارکنان» رتبه ۶ و در بخش کمی، این بعد رتبه ۱۶ ارزیابی شده است. در واقع از نظر مدیران و خبرگان سازمانی، لازم است کارکنان در سازمان بنادر، گزارش‌های وظیفه‌ای خود را صادقانه به مدیران، ارائه کنند، کارکنان، در صورت نیاز، بیش از وقت اداری، در محل کارشان حضور داشته باشند و از چالش‌های شغلی استقبال کنند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران از کارکنانی که با صداقت کارشان را انجام می‌دهند، تقدیر بعمل آورده و بهترین جایگاه را بین مدیران و همکاران به کارکنانی اختصاص دهند که صادقانه در خدمت سازمان خود فعالیت می‌نمایند. در واقع مدیران، خود، مشوق و مروج صداقت باشند. برای آن دسته از پرسنل که بیش از ساعت کاری و به دعوت مدیر خود، در محل کار حاضر هستند تا کارها با سرعت و صحت بیشتری انجام شود، در نظام جبران خدمات و مدیریت عملکرد، امتیازها و پرداخت‌های متناسبی لحاظ گردد. در انتصاب‌ها، ارتقاء شغلی و همچنین تخصیص پاداش‌ها، اولویت با کارکنانی باشد که از چالش‌های شغلی استقبال کرده و به خوبی از عهده آن چالش‌ها بر می‌آیند، کارکنان فداکاری که در صورت نیاز سازمان، حتی از حقوق قانونی خویش صرف نظر می‌کنند. اظهار نظرهای شجاعانه و صادقانه کارکنان در مورد نواقص و انحراف‌ها، تشویق و حمایت گردد و این قدرت کارشناسی مدیر و برخورد شخصیتی مناسب او (و نه قدرت پست و جایگاه سازمانی وی) باعث شود که کارکنان با تمام وجود، پذیرای دیدگاه‌ها و استدلال‌های صحیح مدیر خود باشند.

۳- از آنجایی که مؤلفه «ارتباطات سازمانی» از جمله مولفه‌های با اولویت بالایی باشد، لذا پیشنهاد می‌شود، تعامل مناسب و موثری بین مدیر و پرسنل، از یک سو و کارکنان با یکدیگر از سوی دیگر، وجود داشته باشد، ارتباط عاطفی کارکنان و مدیران سازمانی، به طور مستمر و نیز تبادل مناسب اطلاعات در بین مدیران و کارکنان سازمان می‌تواند سازگاری و توافق‌پذیری پرسنل را برای برقراری ارتباط مؤثر با یکدیگر تقویت نماید.

۴- بعد «جذابیت شغل» در هر دو بخش کیفی و کمی دارای رتبه ۹ می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود از این دیدگاه مشترک بین مدیران و کارکنان بیشترین بهره‌برداری انجام شود. کارکنانی که به خوبی بر وظیفه‌های محوله، تمرکز دارند، تشویق شده و مشاغل، در بازه‌های زمانی مشخص، باز طراحی گردند به نحوی که هر شغل، از تعدادی وظیفه‌ی متنوع تشکیل شده و جذابیت شغل برای کارکنان بیشتر گردد.

## منابع

۱. ابوالعلائی، بهزاد، چگونه کارکنانی با انگیزه و عاشق به کار و سازمان داشته باشیم، ۱۴۰۰، چاپ دوم، نشر سازمان مدیریت صنعتی، صص ۱۰۸-۱۰۲
۲. احدی، بهمن. فتحی، آیت الله، بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان، ۱۳۹۳، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال چهارم، شماره، ۴- 63- 78 صص
۳. اثرزاده، رضا، بجانی، حسین. ملکی نیا، عماد. بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن، ۱۳۹۰، توسعه منابع انسانی پلیس، شماره ۳۷.
۴. پارسا معین، کوروش. برمکی، هاجر. ارائه مدل شیفتگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در مدارس شهر تهران، ۱۳۹۸، مجله روان‌شناسی اجتماعی، سال سیزدهم، شماره ۵۳، ۱۳-۲۳ صص
۵. حبیب پورگنابی، کرم، صفوی شالی، رضا، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، ۱۳۹۵، چاپ هفتم، تهران، نشر لویه متفکران،
۶. خورشیدی، صدیقه؛ یزدانی، حمیدرضا، مطالعه روابط میان اعتماد و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی، ۱۳۹۱، پژوهشنامه مدیریت تحول، شماره ۷.
۷. عیسی خانی، احمد. فانی، علی اصغر. دانایی فرد، حسن. طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد ترکیبی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۳۹۵، ۱۶ (۲).
۸. فانی، علی اصغر. عیسی خانی، احمد. دانایی فرد، حسن. تبیین پیشایندهای تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳۹۰، ۲۱ (۶).
۹. کاشانی، آرزو، گفتاری، شیرین، نظریه‌های ویژگی‌های شخصیت، پنجمین کنفرانس مدیریت و حسابداری سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۹۵، ۲۴ آذر
۱۰. موسوی نسب، سید محمد حسین، ارتباط بین ابعاد شخصیت و آمادگی به اعتیاد با نقش واسطه‌ای راهبردهای مقابله با استرس، ۱۳۹۸، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی
۱۱. میرزادارانی، حمید، اشتیاق شغلی در چهره‌ای به سوی اشتیاق شغلی، ۱۳۹۲، علوم اجتماعی، ۶ (۲)، ۶۲-۷۰
۱۲. هاشمی، سیدمهرداد. **کیمیای مدیریت**، ۱۳۹۵، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
13. Bakker A. B., Demerouti E. (2011); "Towards a model of work Engagement"; Career Development International, Vol. 13, No. 3.
14. Boon, O. K., Arumugam, V., Safa, M.S., & Bakar, N.A. (2007). **HRM AND TQM: association with job involvement**. Personnel Review, 36, 939-962.
15. Carmeli. A. (2005). "Exploring determinates of job involvement: and empirical test among semor executives". International Jounial of Manpower. Vol. 26, No. 5. PP: 457-472
16. Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). **Cross-sectional studies of Personality in a national sample: I. Development and validation of survey measures**. Psychology and Aging, 1, 140-143.
17. Fabian. O. (2012). **Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement?** Asian journal of social science and humanities, vol. 1, No.3: 188-198.
18. Gallup (2004). **Employee Engagement whats Your Engagement Ratio**, Available at <http://businessjournal.allup.com/content/101956/humansigma-metaanalysisrelationship-between-employee-engag.aspx>.
19. Hale, R. (2016), **Towards a better understanding of Employee Engagement facyors That explain Employee Engagement**, Capella University, Published by ProQuest LLC.
20. Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "**Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia**, Journal of Workplace Learning, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
21. Hilmiana, K. (2017). **The influence of personality on employee engagement and emotional**

22. **intelligence and empirical study on employees of rural banks in west JAVA**, Indonesia.
23. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 12(2), 54-66.
24. Kahn W. A. (1990). **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**. Academy of Management Journal, 33, 692 – 724
25. Saks A. M. (2006). **Antecedents and consequences of employee engagement**. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600 – 619
26. Schaufeli W.B., Bakker A.B.; (2011) "**Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study**", Journal of Organizational Behavior, Vol. 25
27. Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D., & Rusu, A. (2020). **Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement**. Personality and Individual Differences, 153, 1-12.
28. van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). **Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior**. British Journal of Management, 17, 283-301.





# Investigating the personality components of "extraversion" and "acceptance of new experiences" in the employee job fascination pattern

Tayebeh Abasianfar<sup>1</sup>, Zahra Boroumand<sup>\*2</sup>, Ali Rezaeian<sup>3</sup>, Dariush Gholamzadeh<sup>4</sup>

| Article Info  | ABSTRACT   |
|---|--|
| <p><b>Article type:</b><br/>Research Article</p> <p><b>eISSN:</b> 2008-9775<br/><b>pISSN:</b> 2783-4565</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Employee job fascination, extroversion, acceptance of new experiences, human resource development, job attractiveness</p> | <p>The purpose of this study is to investigate the personality components of "extraversion" and "acceptance of new experiences" in the job fascination pattern of employees. This research is applied in terms of purpose and is exploratory in terms of mixed method. In the qualitative part of the content analysis with non-random sampling and snowball with 15 managers, experts and experts of government organizations as well as university professors, semi-structured interviews were conducted and the themes were extracted. The letter was collected and examined with a statistical population of 450 employees, including experts and organizational managers and a sample size of 205. Questionnaires were collected and analyzed using structural, exploratory, exploratory and confirmatory analysis, and structural equations of the theoretical model of employee job fascination. The presentation and impact of extraversion personality factors and the acceptance of new experiences on these components have been investigated. Findings showed that among the 17 components of the job fascination model, the feature of "extraversion" on the component of "organizational communication" with factor load (0.91) and also "acceptance of new experiences" on the components of "attractiveness of job with factor load" (0.94) and human resource development (0.856) and staff character (0.963) "has a positive effect and the most impact is related to" acceptance of new experiences on staff character "with a factor load (0.963).</p> |

**Please cite this article as:** Abasianfar, T., Boroumand, Z., Rezaeian, A., & Gholamzadeh, D. (2022). Investigating the personality components of "extraversion" and "acceptance of new experiences" in the employee job fascination pattern. *Behavioral Studies in Management*, 13(31), 164-183.

|   |                             |  |  |
|---|-----------------------------|--|--|
|   | Creative Commons: CC BY 4.0 |  |  |
| <b>Publisher:</b> Islamic Azad University North Tehran Branch |                             | <b>Email:</b> z.boroumand@iauctb.ac.ir |  |
| <b>* Corresponding Author:</b> Zahra Boroumand                |                             |  |  |

1- PhD Student, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
2- Assistant Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
3- Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
4- Associate Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.