

The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship between Personality Traits and Job Performance of NAJA staff in Tehran City

Masoud Hamed¹ | Hasan pasha Sharifi² | Marjan Jafari Roshan³

53

Vol. 14
Spring 2023



Research Paper

Received:
1 May 2022
Revised:
25 January 2023
Accepted:
31 January 2023
Published:
20 June 2023

P.P: 31-49

ISSN: 2588-5162
E-ISSN: 2645-517x



Abstract

The quality and effectiveness of the organizations' performance is a vital factor in the realization of development and welfare plans of the organizations. Successful implementation of job performance requires the recognition of the effective factors. The objective of the present study was to investigate the roles of personality traits and job involvement in the job performance of the NAJA staff in Tehran city staff. This study was descriptive-correlational. The statistical population included all NAJA, municipal working in Tehran in 2021. From among the population, 130 individuals were selected through random sampling method. The instruments included Demographic questionnaire, Job performance questionnaire Paterson (1970), Job involvement questionnaire (Kannungo, 1982), and revised NEO Personality Inventory (McCrae & Costa, 1985). Content validity was examined through qualitative method. In addition, the reliability of the questionnaires was examined through internal consistency method using Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data, SPSS software (version 25) and Smart PLS software (version 3.3) and path analysis were used. The direct effect of conscientiousness on the staff's job involvement was significant ($p < 0.05$). Moreover, the direct effects of conscientiousness and job involvement on the staff's job performance were significant ($p < 0.05$). In addition, the indirect effects of extraversion, agreeableness, and conscientiousness on job performance (through the mediation of job involvement) were not significant ($p > 0.05$). Considering the significant direct effects of conscientiousness, and job involvement on the staff's job performance, industrial and organizational counselors and psychologists are suggested to consider the role of these variables and to increase the staff's job performance through increasing their job involvement and conscientiousness. Furthermore, more attention should be paid to the conscientiousness when hiring the staff.

Keywords: Personality traits, job involvement, job performance, NAJA staff

DOR: 20.1001.1.25885162.1402.14.53.2.1

1. PhD Student in General Psychology, Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Corresponding author: Professor, Department of Psychology, Psychology Faculty, Islamic Azad University Of Roudhen, Iran
hpsr@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.



نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران

مسعود حامدی^۱، حسن پاشاشریفی^۲، مرجان جعفری روشن^۳

چکیده

کیفیت و اثربخشی عملکرد سازمان‌ها، عامل تعیین‌کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه آن سازمان است. اجرای موفقیت‌آمیز عملکرد سازمانی نیازمند شناخت علل مؤثر در آن است. هدف پژوهش حاضر تعیین نقش صفات شخصیت و درگیری شغلی در عملکرد سازمانی در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران بود. مطالعه حاضر به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ که از بین آنها ۱۳۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این مطالعه از پرسشنامه جمعیت‌شناختی، "مقیاس عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)"، پرسشنامه درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) و پرسشنامه تجدید نظر شده صفات مک کری و کاستا (۱۹۸۵) استفاده شد. روایی محتوا به روش کیفی و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها بررسی شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۵ و Smart PLS نسخه ۳/۳ و روش تحلیل مسیر استفاده شد. اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر درگیری شغلی کارکنان معنادار بود ($p < 0/05$). اثر مستقیم درگیری شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان معنادار بود ($p < 0/05$). اثر غیر مستقیم روان رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با میانجی‌گری درگیری شغلی بر عملکرد شغلی معنادار نبود ($p > 0/05$). با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری و درگیری شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان، به مشاوران و روانشناسان صنعتی و سازمانی پیشنهاد می‌شود ضمن توجه به نقش این متغیرها برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمهیداتی را برای افزایش درگیری شغلی، مسئولیت‌پذیری به عمل آورند و در استخدام کارکنان به مسئولیت‌پذیری اهمیت بیشتری بدهند.

کلیدواژه‌ها: صفات شخصیت، درگیری شغلی، عملکرد شغلی، کارکنان نیروی انتظامی.

۵۳



سال چهاردهم
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۲/۱۱

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۱/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۱۱/۱۱

تاریخ انتشار:

۱۴۰۲/۰۴/۱۰

صص: ۳۱-۴۹

شاپا چاپی: ۵۱۶۲-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷۸-۲۶۴۵



DOR: 20.1001.1.25885162.1402.14.53.2.1

۱. دانشجوی دکترای روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. نویسنده مسئول: 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.

hpssr@yahoo.com



ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)
این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons Licence- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

مقدمه

با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور حافظ استقلال و امنیت و تمامیت ارضی آن کشور می‌باشند، اقتدار کشور بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد شد. لذا استفاده بهینه از این نیروهای ارزشمند و توجه به مسائل تأثیرگذار در عملکرد بهینه آنها ضروری است (راسخ، طالبی و خضری، ۱۳۹۷). در سالهای اخیر توجه بسیاری به عوامل اجتماعی-روانی انسان‌ها 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. یکی از مهم‌ترین اهدافی که مدیران هر سازمان در پی آن هستند، ارتقاء عملکرد شغلی^۱ است، زیرا که این رشد، باعث افزایش بهره‌وری و افزایش کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آن است (عرشی و متقیان، ۱۳۹۲، سونفرتاگ و کروئل^۲، ۲۰۰۶؛ لاو و دوستین^۳، ۲۰۱۴).

عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود. عملکرد شغلی یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی است که نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد و از آنجائی که حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و درنهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمانهاست (کال و پلوهارت^۴، ۲۰۲۱؛ دیشاپ و گود^۵، ۲۰۲۲).

عملکرد شغلی کارکنان در سازمان منعکس کننده دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی آنها است. در واقع، عملکرد توانایی کارمندان برای تحقق انتظارات سازمان است (کرجشلد، تامرز، اسپچمرز^۶، ۲۰۲۲؛ درودی، آب چر، همتی، ۱۳۹۸)، لذا، منابع انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان است که توجه به آن بر نحوه عملکرد و در

1. job performance
2. Sonnentag, S., & Krueger, U
3. Love, M. S., & Dustin, S. L
4. Call, M. L., & Ployhart, R. E
5. Dishap, C. R., & Good, V
6. Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers

نهایت موفقیت یک سازمان تأثیر دارد. با این حال، عملکرد کارکنان یکی از مهم‌ترین چالش‌های اساسی در عصر امروز سازمان‌ها است (ساریکوز و گوکتپی^۱، ۲۰۲۲؛ همتی نژاد، نیک بخش، آفرینش خاکی، و شریفی فر، ۱۴۰۰). عملکرد شغلی تحت تأثیر استعدادها، نیاز به پیشرفت، ادراک از خود، منبع کنترل، صفات عاطفی و تعامل بین این سازه‌ها و مفاهیم قرار دارد. به نظر وایت از صفات شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (تیسو، لاپسا، ویرجا و راسا^۲، ۲۰۲۰).

درگیری شغلی^۳ یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت یابی می‌کنند، اشاره دارد. به عبارت دیگر، درگیری شغلی، شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است (لی و ژو^۴، ۲۰۲۲؛ گوپینات و لیتی^۵، ۲۰۲۰). درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی و یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود. درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه‌ی مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالا ابراز می‌کنند (اگروال، گاپتا و کووک^۶، ۲۰۲۲). هرچه فرد در سازمان درگیری شغلی و انگیزش بیشتری کسب نماید، سطح بازدهی و کارایی وی بیشتر شده و به تبع آن می‌تواند به سطح بالایی از عملکرد فردی دست یابد که در نهایت ارتقای عملکرد فردی کارکنان می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را در پی داشته باشد (کولی برک، دلسی، میترویک و کولی برک^۷، ۲۰۱۸). به منظور افزایش سطح درگیری شغلی کارکنان، توجه به تعیین‌کننده‌های آن مهم و ضروری است. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه در مورد درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (لمبرت، کوریشی، فرانک، کلاهم و اسمیت^۸، ۲۰۱۸).

1. Sarıköse, S., & Göktepe, N
2. Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A
3. job involvement
4. Li, G., & Xie, L
5. Gopinath, R., & Litt, D
6. Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L
7. Čulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Čulibrk, D
8. Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B

صفات شخصیتی^۱ با توجه به ثباتشان در طول زمان و در فرهنگ‌های مختلف در نحوه تعاملات افراد تعیین کننده‌اند (کاستا و مک کرا،^۲ ۲۰۰۸). پنج خصیصه این مدل عبارتند از: روان-رنجورخویی^۳، برون‌گرایی^۴، گشودگی به تجربه^۵، توافق‌پذیری^۶ و مسئولیت‌پذیری^۷ (رنگیفو و لاهام^۸، ۲۰۲۲). روان-رنجورخویی به تمایل برای تجربه اضطراب، خود محوری، خصومت، تکانشوری، کمرویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و حرمت خود پایین اطلاق می‌شود. برون‌گرایی به تمایل برای تجربه هیجان‌های مثبت، تهییج طلبی، مهربانی و اجتماعی بودن گفته می‌شود. گشودگی به تجربه عبارت است از تمایل به کنجکاوی، خیال‌پردازی، زیبایی‌شناسی، خرد ورزی، روشنفکری و نوآوری (لاین^۹، ۲۰۲۱) توافق‌پذیری به تمایل برای گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتماد ورزی، همدلی، فرمان برداری، فداکاری و وفاداری اطلاق می‌شود. مسئولیت‌پذیری عبارت است از تمایل به سازماندهی، نظم و ترتیب، خود نظم دهی، کارآمدی، قابلیت اعتماد، خویشتن داری، پیشرفت‌گرایی، منطق‌گرایی و تعمیم (کاستا و مک کرا، ۲۰۰۸).

در پژوهش‌های مختلفی تأثیر صفات شخصیت بر عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال صفرخانلو و اسماعیل عزیزی (۱۳۹۸) در یک مطالعه نشان دادند که صفات شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معناداری دارد. در مطالعه دیگری فرجی، بشیری، یآوری و ابراهیمی کنگ‌لو، (۱۳۹۵) مشخص کردند که صفات شخصیتی کارکنان در بهبود عملکرد شغلی آنان مؤثر است، به طوری که بین روان-رنجورخویی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه منفی و برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارند.

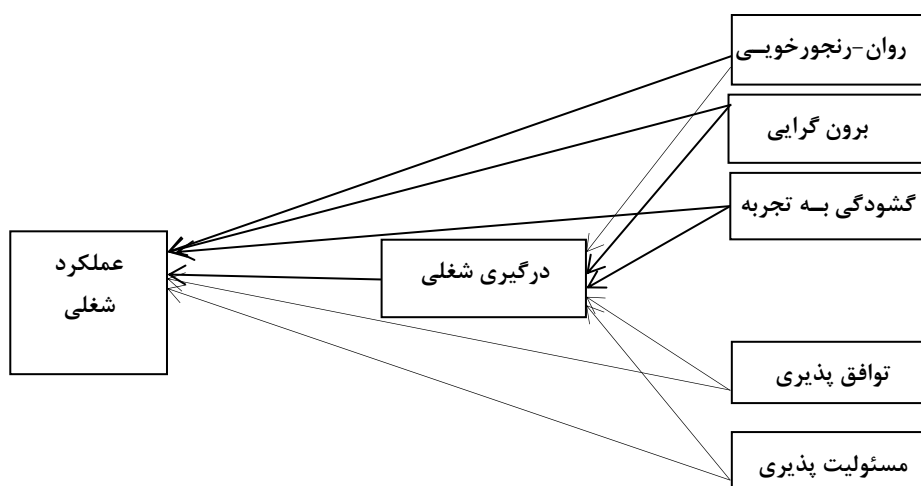
بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳) نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی (آگاهی، راهور،

1. Personality traits
2. Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R.
3. Neuroticism
4. Extraversion
5. Openness to Experience
6. Agreeableness
7. Conscientiousness
8. Rengifo, M., & Laham, S. M
9. Lynn, M

انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معنی‌داری وجود ندارد و بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی این ارتباط معنادار می‌باشد. سربلند (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان با صفات شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، مسئولیت‌پذیری همبستگی مستقیم معنادار، با روان-رنجورخویی همبستگی معکوس معنادار و با دلپذیر بودن رابطه ای ندارد. نوروزپور در پژوهشی نشان داد که (۱۳۹۶) برون‌گرایی و توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و روان-رنجورخویی بر روی عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد اثرگذار است. فرهنگی فتوت، آبدارزاده، و سرحدی نژاد (۱۳۹۶) نشان دادند صفات شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه با درگیری شغلی رابطه مثبت معناداری دارند، ولی صفت روان-رنجورخویی با درگیری شغلی رابطه معکوس و معناداری داشت.

نیروی انتظامی به واسطه ماهیت مأموریت‌های خود جایگاه حساسی در نظام جمهوری اسلامی ایران دارد و از این رو تمام اقدامات و عملکرد فردی و سازمانی آن از جهات مختلف مورد توجه و حساسیت جدی مردم و مسئولین نظام می‌باشد و انجام مأموریت‌های آن در گرو داشتن عملکرد مطلوب است. با توجه به اینکه پژوهش‌های اندکی در قالب مدل ساختاری در خصوص ارتباط صفات شخصیتی و درگیری شغلی با عملکرد شغلی در سازمان‌های انجام گرفته است. از سوی دیگر پژوهش‌های انجام شده بیشتر مبتنی بر مدل‌های همبستگی و رگرسیونی بوده‌اند لذا پژوهش حاضر از این حیث که روابط این متغیرها را در قالب یک مدل ساختاری بررسی می‌کند، دارای اهمیت است. یافته‌های این پژوهش از این نظر که می‌تواند در ارائه راهکارهایی جهت افزایش عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها، و همچنین در خصوص اینکه در جذب و بکارگماری به منظور دستیابی به عملکرد سازمانی مطلوب، به کدام یک از صفات شخصیت دقت نظر شود، اهمیت دارد. در خصوص دلیل انتخاب بررسی نقش میانجی مشارکت شغلی در بین صفت شخصیت و عملکرد شغلی می‌توان گفت نتایج حاصل از مطالعات نشان می‌دهند 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 می‌دهند، بنابراین، تمایل به نشان دادن سطح بالایی از عملکرد شغلی نیز می‌باشند و این مسأله می‌تواند تحت

تأثیر صفات شخصیت نیز باشد. به طور کلی باور بر این است که مشارکت شغلی از طریق تاثیر گذاری بر انگیزش و تلاش های کارکنان، منجر به سطوح بالایی از عملکرد شغلی می شود (کولی برک، دلسی، میترویک و کولی برک، ۲۰۱۸). بنابر این پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش صفات شخصیت و درگیری شغلی در عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران انجام شد و در پی پاسخ به این سؤال است که هر یک از صفات شخصیت و درگیری شغلی به طور مستقیم و غیر مستقیم به چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران مؤثر هستند؟ بر این اساس مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر تهران

روش تحقیق

مطالعه حاضر به روش همبستگی و طرح تحلیل مسیر انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرد ناجا شهر تهران نیروی انتظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. نمونه آماری بر اساس فرمول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) ۱۲۰ نفر بودند که به منظور ریزش احتمالی نمونه ۱۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان توزیع شد و از این بین ۳۰ پرسشنامه به دلیل نقص در تکمیل سوالات،

1. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W

کنار گذاشته شدند. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری در تصادفی استفاده شد. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بودند از: ۱- اشتغال در شهر تهران، ۲- دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال، ۳- سابقه کار ۳ تا ۲۳ سال، ۴- دارا بودن حداقل تحصیلات کارشناسی، ۵- تمایل و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش. معیارهای خروج عبارت بودند از: ۱- نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

برای اجرای پرسشنامه‌ها در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران به پژوهشکده ناجا مراجعه شد و با موافقت و همکاری مسئولین مربوطه کار تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش اجرا شد. افرادی که معیارهای ورود به پژوهش را داشتند، وارد مطالعه شدند، به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. میزان تقریبی پاسخ تکمیل پرسشنامه‌ها ۳۰ دقیقه بود. جمع آوری داده‌ها در حدود دو ماه انجام شد. محل جمع آوری داده محل کار کارکنان بود. در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل رعایت صداقت و امانت‌داری علمی، رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، رعایت حق ناشناس ماندن شرکت کنندگان و محرمانه نگه داشتن اطلاعات آن‌ها مورد توجه قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و بخش آمار استنباطی برای بررسی مدل مفهومی پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شد. به دلیل اینکه داده‌ها نرمال نبودند، از نرم افزار پی ال اس نسخه ۳/۳ برای تحلیل استفاده شد، زیرا این نرم افزار بر اساس رویکرد حداقل مربعات جزئی عمل می‌کند و نسبت به نرمال نبودن توزیع نمونه گیری و حجم نمونه حساس نیست (هیر، سارستد، هوپکینز، کوپلوویسر^۱، ۲۰۱۴) از آنجایی که حجم نمونه در پژوهش حاضر ۱۲۰ نفر بود، نرم افزار پی ال اس برای برازش مدل نرم افزار بهینه ای برای بررسی مدل مفهومی در پژوهش حاضر بود.

ابزار

پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سه سوال در مورد میزان تحصیلات، سابقه کار و سن بود.

1. Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G

مقیاس عملکرد شغلی

این مقیاس توسط پاترسون^۱ در سال ۱۹۷۰ ساخته شد. این پرسشنامه با ۱۵ گویه، که ۵ گویه در بخش عملکرد وظیفه‌ای و ۱۰ گویه به بخش عملکرد فرآیندی اختصاص یافته است. بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ و حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری (هیچ‌وقت=۱، به‌ندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اغلب=۴، همیشه=۵) نمره ۱ پاسخ‌دهنده، نشان‌دهنده سطح پایین و نمره ۵ نشان‌دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است، بدین ترتیب، حداقل نمره ۱۵ یعنی پاسخ‌دهنده گزینه‌های یک را مورد انتخاب قرار داده، پس سطح عملکرد شغلی در سطح حداقل و حداکثر نمره ۷۵ یعنی پاسخ‌دهنده گزینه‌های ۵ را مورد انتخاب قرار داده، که بیانگر، عملکرد شغلی در بالاترین سطح می‌باشد. در مطالعه ثورنتون^۲ (۱۹۸۰) پژوهش بر روی ۱۱۴ نفر از کارکنان مشاغل سخت دریکی از شهرهای آمریکا انجام گرفت. وی روایی محتوای ابزار را با استفاده از ۶ نفر از خبرگان و متخصصان دانشگاهی حوزه روانشناسی و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تأیید کرده است. شکرکن و ارشدی (۱۳۸۶) در پژوهشی بر روی ۲۱۳ نفر از کارمندان کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیر جنوب منطقه اهواز نشان دادند، روایی ابزار سنجش از روایی محتوایی با استفاده از ۵ نفر خبرگان دانشگاهی در حوزه روانشناسی و پایایی پرسشنامه بروی ۳۰ نفر از کارمندان کارخانه‌های اهواز با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۵ و ۰/۸۵ تأیید شد.

پرسشنامه درگیری شغلی

این پرسشنامه توسط کانگو^۳ (۱۹۸۲) در سال ۱۹۸۲ ساخته شد. این پرسشنامه تک عاملی و دارای ۱۰ گویه در مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای شامل خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، نه مخالفم، نه موافق، کمی موافقم، موافقم و خیلی موافقم است که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره گذاری می‌گردد. حداقل نمره این پرسشنامه ۱۰ و حداکثر آن ۷۰ می‌باشد. کانگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این پرسشنامه را با اجرا روی ۷۰۰ نفر از کارمند در سه دانشگاه مختلف در مونترال^۴ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. در پژوهش سونتج و کورنل

1. Paterson
2. Thornton
3. Kannungo
4. Montreal

(۲۰۰۶) پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۶ محاسبه شد. در پژوهش مرادی، خانجانی و عسگری (۱۴۰۰) همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید. در پژوهش کانگو روایی همگرای این پرسشنامه با پرسشنامه رضایت شغلی با اجرا روی ۷۰۰ نفر از کارمند در سه دانشگاه مختلف در مونترال، به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ محاسبه شد. میرهاشمی (۱۳۸۷) برای بررسی روایی همگرای این پرسشنامه، آن را بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، به همراه پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای لودهال و کجنر^۱ (۱۹۶۵) اجرا کرد و نتایج حاکی از همبستگی ۰/۷۲ بین دو پرسشنامه بود که نشان دهند روایی همگرای قابل قبول پرسشنامه است.

پرسشنامه تجدید نظر شده صفات شخصیت^۲

این پرسشنامه اولین بار توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) با ۱۸۵ عبارت در سال ۱۹۸۵ تدوین شد. پس از بررسی‌هایی که انجام دادند فرم‌های ۲۴۰ و ۶۰ عبارت آن را نیز به منظور اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی افراد تهیه کردند. این سیاهه دارای ۲ نوع شامل فرم کوتاه ۶۰ عبارتی است. برای گزارش‌های شخصی و دیگری نوع فرم بلند ۲۴۰ عبارتی سیاهه است که بر اساس درجه بندی مشاهده گرمی باشد. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه و ۶۰ عبارتی "سیاهه پنج عاملی نئو" استفاده شده است. این ابزار دارای ۵ عامل شامل روان-رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری است و هر عامل دارای ۱۲ گویه می‌باشد. شیوه نمره گذاری عبارت‌ها به روش لیکرت ۵ درجه ای (صفر=کاملاً مخالفم تا ۴=کاملاً موافقم) می‌باشد که بعضی از عبارت‌ها به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند بنابراین این کمینه نمره در هر عامل صفر و بیشینه نمره ۴۸ است. نمره بالاتر در یک عامل به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی از هر یک از صفات شخصیت است (وحید و معنوی پور، ۱۴۰۰).

مکرا و کاستا (۱۹۸۹) روایی ملاکی "سیاهه پنج عاملی نئو" را با نوع کامل در ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی بررسی و ۰/۶۸ گزارش کردند. ثبات به روش بازآزمایی روی

1. Lodahl & Kejner
2. NEO Personality Inventory-Revised

نمونه به فاصله ۳ ماه برای ۵ عامل روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی به تجربه، توافق پذیری و مسئولیت پذیری به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۵، ۰/۶۹، ۰/۷۹، ۰/۰ گزارش شد. کزاکو^۱ (۲۰۱۳) روایی همزمان "سیاهه پنج عاملی نشو" با ابزار "رفتار کاری ضد تولید در ۱۷۸ نفر از کارمندان هتل بخش های مختلف مالزی را تأیید نموده و همبستگی بین رفتار کاری ضد تولید با عوامل برون گرایی، توافق پذیری، روان رنجورخویی و گشودگی به تجربه را به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۴۶، ۰/۰، 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 رنجورخویی، 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 نشو" توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) به زبان فارسی ترجمه و هنجاریابی شده است. جهت بررسی 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.

یافته‌های پژوهش

۱۰۰ درصد از مشارکت کنندگان مرد بودند. دامنه سنی آنها ۴۰-۲۵ سال بود و بیشتر از ۳ سال سابقه داشتند. میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای پژوهش شامل صفات شخصیت، درگیری شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ارائه شده‌اند.

1. Kozako

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران

انحراف استاندارد	میانگین	کشیدگی		کجی		بیشینه	کمینه	متغیر
		انحراف استاندارد	آماره	انحراف استاندارد	آماره			
۵/۳۷	۲۰	۰/۳	-۰/۵۶	۰/۱۵	-۰/۲۲	۳۴	۷	روان رنجوری
۵/۴۱	۲۷/۷	۰/۳	۰/۴۸	۰/۱۵	۰/۱۹	۴۵	۱۳	برون‌گرایی
۵/۲	۲۴/۳	۰/۳	۰/۲	۰/۱۵	۰/۰۲	۳۹	۱۰	انعطاف‌پذیری
۵/۲۲	۳۰/۰۲	۰/۳	-۰/۳	۰/۱۵	۰/۱۳	۴۳	۱۵	توافق‌پذیری
۶/۷۴	۳۴/۹۸	۰/۳	-۰/۳۴	۰/۱۵	۰/۲	۴۸	۲۰	مسئولیت‌پذیری
۷/۶۸	۴۷/۳۹	۰/۳	-۰/۵۸	۰/۱۵	۰/۵۷	۶۸	۳۳	درگیری شغلی
۶/۲۸	۴۴/۷۵	۰/۳	۱/۷	۰/۱۵	۱/۴۵	۶۲	۳۶	عملکرد شغلی

نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که متغیر عملکرد شغلی در کل نمونه دارای توزیع نرمال نیست. از بین ویژگی‌های شخصیت، مسئولیت‌پذیری، دارای بالاترین میانگین و روان رنجوری دارای پایین‌ترین میانگین در نمونه مورد مطالعه است. میزان درگیری شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنها بالاست.

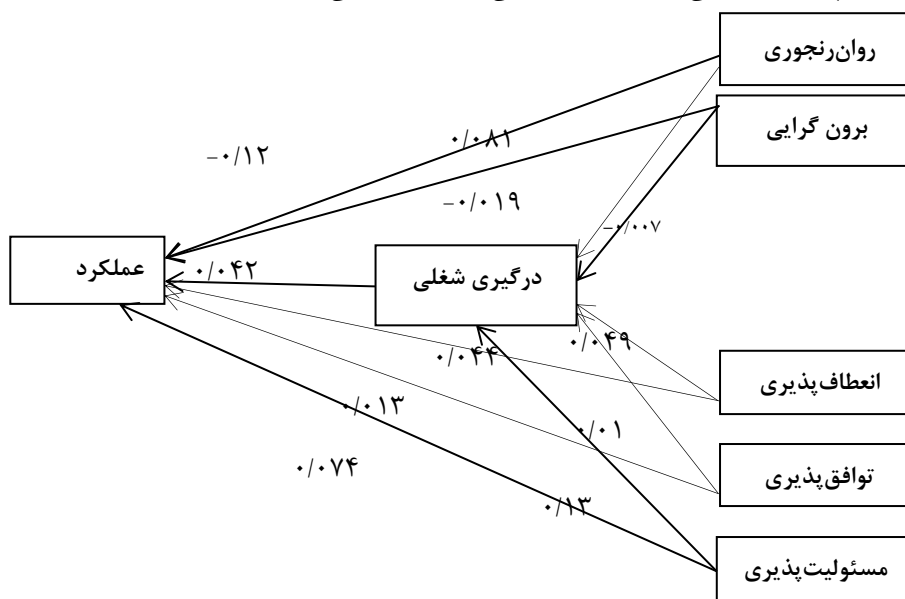
جدول ۲: اثرات مستقیم و غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیت، درگیری شغلی و عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران

P	T	β	اثرات مستقیم
۰/۴۱۶	۰/۸۱۴	۰/۰۴۹	انعطاف‌پذیری -> درگیری شغلی
۰/۵	۰/۶۷۴	۰/۰۴۴	انعطاف‌پذیری -> عملکرد شغلی
۰/۹۲۲	۰/۰۹۸	۰/۰۰۷	برون‌گرایی -> درگیری شغلی
۰/۲۳۶	۱/۱۸۶	۰/۰۸۱	برون‌گرایی -> عملکرد شغلی
۰/۸۹۱	۰/۱۳۷	۰/۰۱	توافق‌پذیری -> درگیری شغلی
۰/۰۳۷	۲/۰۸۶	۰/۱۲۸	توافق‌پذیری -> عملکرد شغلی
۰/۰۲۵	۲/۲۵۲	۰/۱۳۷	درگیری شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۸۰۴	۰/۲۴۸	-۰/۰۱۹	روان رنجوری -> درگیری شغلی
۰/۰۶۶	۱/۸۴	-۰/۱۱۸	روان رنجوری -> عملکرد شغلی
۰/۰۴۳	۲/۰۳۲	۰/۱۲۸	مسئولیت‌پذیری -> درگیری شغلی

جدول ۲: اثرات مستقیم و غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیت، درگیری شغلی و عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران

۰/۲۶۸	۱/۱۱	۰/۰۷۴	مسئولیت‌پذیری -> عملکرد شغلی
			اثرات غیر مستقیم
۰/۴۸۹	۰/۶۹۳	۰/۰۰۷	انعطاف‌پذیری -> درگیری شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۹۲۹	۰/۰۸۹	۰/۰۰۱	برون‌گرایی -> درگیری شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۹۰۲	۰/۱۲۳	۰/۰۰۱	توافق‌پذیری -> درگیری شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۸۳۱	۰/۲۱۳	۰/۰۰۳	روان‌رنجوری -> درگیری شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۱۴۸	۱/۴۴۷	۰/۰۱۸	مسئولیت‌پذیری -> درگیری شغلی -> عملکرد شغلی

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر درگیری شغلی و درگیری شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان معنادار است ($p < 0/05$). اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر درگیری شغلی معنادار است ($p < 0/05$). اثر مستقیم توافق‌پذیری بر عملکرد شغلی معنادار است ($p < 0/05$). اثر غیر مستقیم روان‌رنجوری، انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با میانجی‌گری درگیری شغلی بر عملکرد شغلی معنادار نیست ($p > 0/05$).



شکل ۲. مدل برازش شده نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر تهران در حالت ضرایب استاندارد

در مورد نیکویی برازش مدل، مقادیر به دست آمده از شاخص $SRMR=0/000$ ، $0/000$ ، $NFI=1$ و $Q2$ برای درگیری شغلی برابر با $0/068$ و برای عملکرد شغلی با $0/08$ شده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است؛ 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 (هسلر و سارستد، ۲۰۱۳). علاوه بر شاخص های مذکور شاخص نیکویی برازش مدل (GOF) استفاده شد. این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می دهد و اصلی ترین شاخص برازش مدل در PLS است و برابر است با:

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

$$GOF = \sqrt{\frac{1+1+0.19}{3}} \times \sqrt{\frac{0.002+0.11}{2}} = 0.85$$

بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از $0/36$ برازش مطلوب مدل را نشان می دهد. مقدار این شاخص برازش در پژوهش حاضر برابر $0/85$ شده است و از مقدار $0/36$ بزرگ تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش صفات شخصیت و درگیری شغلی در عملکرد سازمانی در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران انجام شد. نتایج نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت پذیری بر درگیری شغلی کارکنان معنادار بود. اثر مستقیم مسئولیت پذیری و درگیری شغلی بر عملکرد شغلی نیروی انتظامی شهر تهران معنادار بود. نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعات فرجی و همکاران (۱۳۹۵)، بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)، سربلند (۱۳۹۶)، نوروزپور (۱۳۹۶) و فرهنگی و همکاران (۲۱)، هسمو و هم جهت است، چرا که آنها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در تبیین تأثیر مسئولیت پذیری بر درگیری و عملکرد شغلی می توان گفت

1. Henseler, J. & Sarstedt, M

2. Goodness-of-Fit

که افراد مسئولیت 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، خویشتن‌داری می‌باشند. به نظر می‌رسد صفات مذکور نقش تعیین کننده‌ای در عملکرد شغلی داشته باشد، زیرا عملکرد شغلی نیز تحت تأثیر ویژگی‌های 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 (شولتز و شولتز، ۱۴۰۰). فرد وجدانی دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. افراد با نمرات بالا در این مقیاس افرادی دقیق، وقت شناس، قابل اعتماد، منظم و مصمم، از نظر اجتماعی کارآمد و در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی، افراد موفق هستند (موتوس، پولمن و آلیک،^۱ ۲۰۰۶، شولتز و شولتز^۲، ۲۰۱۶) که این مساله باعث می‌شود تکالیف خود را به موقع انجام داده که این خود موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

در تبیین نقش درگیری شغلی با عملکرد شغلی می‌توان گفت که درگیری شغلی یکی از عناصر مهمی است که تأثیرات مثبتی بر روی عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمانی دارد. درگیری شغلی به عنوان درجه‌ای 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، جهت یافتن معنا و هدف برای شغل است. درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی به عنوان نگرشی مثبت و کامل در خصوص موقعیت‌های 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 درگیری شدید در کار و تجربه احساس معناداری و اشتیاق می‌باشد. مجذوب کار بودن، به معنای احساس دل‌بستگی و جذب شدن در شغل می‌باشد. کارکنان، برای انجام شغل خویش انرژی زیادی را صرف می‌کنند و نسبت به شغل خویش مشتاق و علاقه‌مند می‌باشند. به علاوه، ایشان اغلب در کار خویش غوطه‌ور شده و متوجه گذر زمان نمی‌شوند

1. Möttus, R., Pullmann, H., & Allik, J.

2. Schultz, D. P., & Schultz, S. E

(لمبرت، کرشی، فرانک، کلاهم و اسمیت^۱، ۲۰۱۸). درگیری شغلی بیانگر نوعی تعهد و شناخت روانشناختی است که فرد درخصوص کار خویش دارد و در واقع درجه‌ای از درگیری و علاقه مندی فرد به شغل خویش را نشان می‌دهد. درگیری شغلی، شامل درونی سازی ارزش‌های اصلی درخصوص خوب بودن در کار می‌باشد. کارکنانی که سطوح بالایی از درگیری شغلی را از خود نشان می‌دهند، بر انجام هرچه بهتر وظایف شغلی خویش به عنوان یکی از قسمت‌های مهم زندگی تأکید دارند. برای کارکنان با درگیری 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 (کولبرک، دلیس، میتروویس و سیلیبرک^۲، ۲۰۱۸)، لذا به نظر می‌رسد در عملکرد شغلی مطلوب، تحت تأثیر درگیری شغلی باشد.

در مورد درگیری شغلی نگرش کلی بر این است که افراد با درگیری شغلی بالا، به احتمال زیاد تلاش بیشتری در انجام کارهای از خود نشان می‌دهند، بنابراین تمایل به نشان دادن سطح بالایی از عملکرد شغلی نیز می‌باشند. عملکرد شغلی، به فعالیت‌هایی که کارکنان در ارتباط با شغل خویش نیاز دارند، باز می‌گردد. به طور کلی باور بر این است که درگیری شغلی از طریق تأثیرگذاری بر انگیزش و تلاش‌های کارکنان، منجر به سطوح بالایی از عملکرد شغلی می‌شود (گاتای^۳، ۲۰۰۸). عقیده بر این است که درگیری شغلی بطور مثبتی انگیزه افراد و تلاش‌های ایشان برای انجام وظایف را افزایش می‌دهد که منجر به سطوح بالایی از عملکرد خواهد شد. درگیری شغلی کارکنان، بر روی انگیزش و تلاش ایشان تأثیر می‌گذارد که نهایتاً منجر به تعیین عملکرد می‌گردد. پرورش درگیری شغلی یکی از اهداف سازمان‌ها می‌باشد، زیرا همان‌طور که ذکر آن رفت، بسیاری از تحقیقات، آن را به عنوان یکی از عوامل اصلی تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی و انگیزاننده افراد، بر شمرده‌اند. بر این اساس، زمانی که انگیزاننده‌های شغلی کارکنان افزایش می‌یابند، این عمل بر روی عملکرد ایشان و نیز نتایج مرتبط با آن مانند غیبت از کار و ترک شغل،

1. Lambert E G, Qureshi H, Frank J, Klahm C, Smith B

2. Čulibrk J, Delić M, Mitrović S, Čulibrk D

3. Chughtai, A. A

تأثیر خواهد داشت (دمیر^۱، ۲۰۲۰). بنابراین انتظار می‌رود درگیری شغلی کارکنان نیروی انتظامی نقش مؤثری بر عملکرد شغلی آنها داشته باشد.

نتایج پژوهش حاضر مشخص کرد که مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی و درگیری شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند مؤثر باشند، لذا مشاوران و روانشناسان صنعتی و سازمانی می‌توانند، ضمن توجه به نقش این متغیرها برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمهیداتی را برای افزایش درگیری شغلی، مسئولیت‌پذیری به عمل آورند و در استخدام کارکنان به ویژگی مسئولیت‌پذیری اهمیت بیشتری بدهند. ضمن اینکه درگیری شغلی عاملی است که به میزان زیادی با روان و عواطف فرد، رابطه دارد، بنابراین ضرورت استفاده از ابزارهای تشخیصی برای وجود این مولفه‌ها در افراد لازم است. همچنین زمینه‌های ایجاد این مولفه‌ها برای پیشرفت در راستای اهداف سازمان حیاتی به نظر می‌رسد. پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز به همراه داشت که از جمله می‌توان به ابزار اندازه‌گیری خودگزارش دهی اشاره نمود. پژوهش حاضر بر روی کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر تهران انجام شد، و از آنجایی که در طیف کارکنان این رسته در شهر تهران، از اغلب قومیت‌های ایران در آن وجود دارد، می‌تواند از تعمیم‌پذیری قابل توجه‌ای برخوردار باشد و همچنین لازم به نظر می‌رسد که تعمیم نتایج به سایر رسته‌های شغلی با احتیاط و در نظر گرفتن سایر عوامل همراه باشد. از آنجایی که پژوهش حاضر بر روی کارکنان مرد نیروی انتظامی شهر تهران انجام شد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی کارکنان زن نیز مورد مطالعه قرار بگیرند.

فهرست منابع

- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و اله کرمی، ذبیح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*. ۵(۳۷)، ۲۸-۹.
- درودی، هما؛ آب چر، بهجت؛ همتی، عزت‌الله. (۱۳۹۸). بررسی همبستگی تنظیم هیجان‌ها با عملکرد شغلی پرستاران، تعارض میان فردی، تنش شغلی و تعدیل‌گری جمع‌گرایی عمودی. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*. ۹(۱)، ۱۷-۱۰.
- راسخ سیدعلی، طالبی محمدعلی، خضری زهرا. نقش اجرای فعالیت‌های صبحگاهی بر سلامت روان در کارکنان و دانشجویان ناجا (مطالعه موردی: مرکز آموزش شهید دستغیب ناجا، جهرم). *مجله طب نظامی*. ۱۳۹۷؛ ۲۰ (۶): ۶۶۶-۶۷۳.
- سربلند، خیراله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل. *نواوری‌های مدیریت آموزشی* ۱۳(۱)، ۱۹-۱.
- شکر کن، حسین و ارشدی، نسرین. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیر جنوب - منطقه اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۴(۲)، ۱۴۸-۱۲۹.
- صفرخانلو، جلال و اسماعیل عزیزی، محمد باقر. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی. *فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت نظامی*. ۱۴(۵۲)، ۵۸-۲۹.
- عرشی و ملیح متقیان، فاطمه سادات (۱۳۹۲). رابطه فرسودگی شغلی و توانمندسازی مددکاران اجتماعی؛ بیمارستان‌های تحت پوشش علوم پزشکی تهران. *فصلنامه مددکاری اجتماعی*. ۲(۵)، ۴۶-۳۹.
- فرجی، رسول؛ بشیری، مهدی؛ یآوری، یوسف و ابراهیمی کنگ لو، حسین. (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان: مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*. ۳(۲)، ۲۰۴-۱۸۷.
- فرهنگی، علی اکبر، فتوت، بنفشه، آبدارزاده، پدرام، سرحدی نژاد، مریم. (۱۳۹۶). نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰(۳۷)، ۲۸-۵.
- گروسی فرشی، تقی. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: انتشارات دانیال.
- مرادی، مهرناز، خانجانی، مهدی، عسگری، محمد. (۱۴۰۰). رابطه توانمندی‌های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*. ۱۵(۳)، ۴۷۶-۴۴۹.

- میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). پیش بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. مجله روان شناسی تحولی، ۴(۱۵)، ۲۳۵-۲۴۴.
- نوروزپور، یاسر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی فردی کارکنان با عملکرد آنها در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی کهگیلویه و بویراحمد. ۱۰(۲۸)، ۸۱-۱۲۶.
- همتی نژاد، مرجان؛ نیک بخش، رضا؛ آفرینش خاکی، اکبر و شریفی فر، فریده. (۱۴۰۰). همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. ۱۰(۲)، ۲۱-۳۲.
- وحید، آرزو؛ معنوی پور، داود. (۱۴۰۰). مقایسه خودشناسی، باورهای معرفت شناسی و صفات شخصیت دانشجویان براساس سن و جنس. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. ۱۰(۳)، ۴۴-۵۶.
- Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, **141**, 770-781.
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A theory of firm value capture from employee job performance: A multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review*, **46**(3), 572-590.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, **9**(2), 169-183.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (2008). *The Revised Neo Personality Inventory (neo-pi-r)*. Sage Publications, Inc.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI manual supplement*. Odessa, FL.: Psychological Assessment Resources.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, **9**, 132.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, **20**(85), 205-224.
- Dishop, C. R., & Good, V. (2022). A dynamic system of job performance with goals and leadership changes as shocks. *Journal of Business Research*, **139**, 602-613.
- Gopinath, R., & Litt, D. (2020). Impact of self-actualization on organizational commitment, job involvement and job satisfaction among academic leaders using structural equation modeling. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, **17**(6), 13999-14011.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.
- Henseler, J. & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*. **28** (2), 565-580.

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. **Journal of applied psychology**, **67**(3), 341.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. **Procedia Economics and Finance**, **7**, 181-187.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, **30**(3), 607-610.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. **BMC Health Services Research**, **22**(1), 1-17.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). 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**, **33**(2), 85-99.
- Li, G., & Xie, L. (2022). The effects of job involvement and supervisor developmental feedback on employee creativity: A polynomial regression with response surface analysis. **Current Psychology**, 1-12.
- Lodahl, T. M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. **Journal Applied Psychology**, **49**, 24-33.
- Love, M. S., & Dustin, S. L. (2014). An investigation of coworker relationships and psychological collectivism on employee propensity to take charge. **The international journal of human resource management**, **25**(9), 1208-1226.
- Lynn, M. (2021). Effects of the Big Five personality traits on tipping attitudes, motives, and behaviors. **International Journal of Hospitality Management**, **92**, 102722.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. **Personality and Individual Differences**, **6**(5), 587-597.
- Möttus, R., Pullmann, H., & Allik, J. (2006). Toward more readable Big Five personality inventories. **European Journal of Psychological Assessment**, **22**(3), 149-157.
- Rengifo, M., & Laham, S. M. (2022). Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. **Personality and Individual Differences**, **184**, 111176.
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. **Journal of Clinical Nursing**, **31**(5-6), 633-641.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of personality*. Cengage Learning.2016.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). 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**, **15**(2), 197-217.
- Thornton, G C. (1980). Psychometric properties of self-appraisals of job performance. **personnel psychology**, **33**(2): 263-271.
- Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. **Personality and Individual Differences**, **153**, 109644.

