

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی

با روحیه بسیجیان

An Investigation into the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Personality Traits and the Morale of Basij Members

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۱۷

Moradi, H. [✉], Alimardani, S.

حجت الله مرادی [✉]، سروش علیمردانی^۱

Abstract

Introduction: This study was conducted to investigate the mediating role of organizational commitment in the relationship between personality traits and the morale of Basij members.

Method: The statistical population of the study consisted of the active Basij members of Mazandaran Province, Iran (about 7000 people) who had participated in Salehin Project. From among about 7000 men and women, a group of 365 people was selected using the stratified cluster random sampling method. The instruments used in this study were the Mayer and Allen's (1991) Standard Organizational Commitment Questionnaire, the Personality Traits Questionnaire and a researcher-made morale questionnaire (2017), and the reliability index of all the instruments was above 0.7. For data analysis, in addition to descriptive methods, Spearman correlation test, strong regression and Sobel test were used.

Results: The results revealed that at 0.05 confidence level, there was a significant relationship between personality traits and morale, and also the mediating role of organizational commitment in this relationship was confirmed.

Key words: the morale of Basij members, personality traits, organizational commitment.

چکیده

مقدمه: این تحقیق با هدف بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه بسیجیان صورت گرفت.

روش: جامعه آماری تحقیق، بسیجیان فعال استان مازندران (حدود ۷۰۰۰ نفر) شرکت کننده در طرح صالحین بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی خوشه‌ای از بین زنان و مردان ۳۶۵ نفر انتخاب شدند. ابزار به کاررفته در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱)، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO) و پرسشنامه محقق ساخته روحیه (۱۳۹۶) بوده است که برای تمامی ابزار، پایایی بالاتر از ۰/۷ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ضمن استفاده از روش‌های توصیفی از روش آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون نیرومند و آزمون سوئل استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد در سطح خطای ۰/۰۵ بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه رابطه معنی‌داری وجود داشته و نیز نقش میانجی تعهد سازمانی در این روابط تأیید شد.

کلید واژه‌ها: روحیه بسیجیان؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ تعهد سازمانی

[✉] **Corresponding Author:** Associate Professor, Imam Hussein (a.s.) Comprehensive University.
E-mail: psyops_ir@yahoo.com

[✉] دانشیار دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا

مقدمه

بدون شک، بسیجیان سهم عمده‌ای در اعتلای فرهنگ اصیل اسلامی و ایرانی دارند. این امر باتوجه به تحولات گسترده‌ای که در ماهیت تفکر جوانان، آلیناسیون فکری و تهاجم فرهنگی به وجود آمده، بسیار ارزشمند است. از این جهت که مقام معظم رهبری (دامت برکاته) لزوم اعتلای فرهنگ و اعتلای روحیه را به کرات به بسیجیان توصیه کرده‌اند. این در حالی است که در هجمه چندسویه به ارکان نظام اسلامی، بسیجیان باید به سلاحی که نشئت گرفته از روح الهی است، آکنده باشند. از نظر روان‌شناسان، روحیه به فرد مربوط می‌شود، درحالی‌که، علوم اجتماعی آن را به‌عنوان یک پدیده اجتماعی می‌نگرد، انسان‌شناسان آن را به‌صورت تعادل اجتماعی توجیه می‌کنند و افراد خوش‌بین آن را در قالب خوش‌بینی تفسیر می‌نمایند. حال آنکه، مصلحان اجتماعی آن را امری مربوط به سطح زندگی و فقر می‌پندارند. روحیه از جمله متغیرهای سازمانی است که می‌تواند در افزایش قدرت تاب‌آوری تأثیر گذارد و بالطبع ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی فرد را بهبود بخشیده و در نهایت کارایی آنها را ارتقا بخشد (سایتی و پاپادوپولوس، ۲۰۱۵).

در تمام طول دهه گذشته، داشتن تعهد در سازمان به‌دلیل موقعیت آن به‌عنوان یک نگرش شغلی اصلی که حاکم بر دیگر رویکردهای رفتاری در بسیجیان است، به‌گونه‌ای وسیع مورد مطالعه واقع شده است. بنابراین، احتمال اینکه بسیجیان نسبت به مقام مافوق احساس هویت قوی کنند، خیلی کم است و این از دیدگاه سازمانی بسیار نگران‌کننده است. به‌دلیل اینکه تعهد سازمانی ضعیف ممکن است به‌معنای این باشد که کارائی بسیجیان پایین‌تر از حد مناسب است و آنها سعی می‌کنند کارشان را هرچه زودتر به‌تمام برسانند. متأسفانه، ادبیات تعهد سازمانی با این تعهد

روان‌شناختی تغییر یافته همراه نبوده است که باید امروزه این امر را آموزش داد و بر تقویت هرچه بیشتر آن بین بسیجیان تأکید نمود (پاشا و خدادادی اندریه، ۱۳۹۳).

برای برخورد موفقیت‌آمیز در شرایط استرس‌زا، بسیجیان علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی و توانایی کنار آمدن با استرس و ناراحتی و حل مسائل به شیوه مطلوب، نیازمند تاب‌آوری و داشتن روحیه بالا هستند که به‌نوعی از ویژگی‌های شخصیتی خود در مقابل مشکلات محافظت کنند. ویژگی‌های شخصیت را می‌توان آن الگوهای معین و مشخصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی‌اش رقم می‌زند (امان‌اللهی، ۱۳۹۴). به‌عبارت‌دیگر شخصیت، شامل ویژگی‌های نسبتاً باثبات و پایدار است که در توصیف آنها از صفاتی همچون زودرنج، مضطرب، پرحرف، درون‌گرا، برون‌گرا و غیره استفاده می‌شود (کارلسون، ۲۰۰۵). ویژگی‌های شخصیتی ظرفیت و توانمندی افراد را برای تغییر، صرف‌نظر از خطرات تهدیدکننده افزایش می‌دهد (فریبرک و همکاران، ۲۰۰۶).

افرادی که قدرت تحمل بالا و روحیه کاری قوی دارند، می‌توانند با عامل‌های تهدیدکننده ویژگی‌های شخصیتی که مانع از روند رشد مناسب می‌شوند، پیروزمندانه کنار بیایند و سازگاری نشان دهند. هرچند محققین درباره تغییر ماهیت شخصیت آدمی، نظرات و عقاید متفاوتی دارند، اما اینکه شخصیت فرد در کدام گروه از انواع شخصیت‌ها جای می‌گیرد، می‌تواند بر کسب روحیه کافی در سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. در بسیاری از سازمان‌های پیشرفته یکی از اساسی‌ترین عوامل قرار گرفتن بر مسند مسئولیت‌ها، بررسی و چینش طرح‌واره شخصیتی است (ساعت‌چی، ۱۳۸۹).

حدود ۷۰۰۰ نفر می‌رسد، تشکیل داد. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۳۶۵ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌بندی خوشه‌ای بود و برحسب تعداد کل بسیجیان در استان مازندران به تفکیک جنسیت تعیین شد.

برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی (NEO) (۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سؤال و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، خنثی، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد. در پژوهش آتش‌روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای آن برابر با ۰/۷۷ به دست آمد. حق‌شناس (۱۳۷۸) نیز برای سنجش ثبات در بازآزمایی آزمون نثو، این آزمون را روی ۳۰ نفر انجام داد و از این تعداد ۲۵ مورد در تحلیل به کار گرفته شد. نتایج، نشانگر ضرایب همبستگی ۰/۲۳ تا ۰/۱۵٪ برای شاخص‌های اصلی بود. این پرسشنامه دارای ۵ بعد روان‌نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری است.

برای سنجش تعهد سازمانی بسیجیان از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شد. این آزمون دارای ۲۴ سؤال با پاسخ‌هایی با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد. روش نمره‌گذاری به این صورت است که پاسخ کاملاً مخالف نمره ۱، مخالف ۲، نظری ندارم ۳، موافق ۴ و کاملاً موافق نمره ۵ دریافت می‌نماید. مجموع نمرات هر فرد از پرسشنامه محاسبه می‌شود. هرچه نمره فرد در این آزمون بالاتر باشد، از تعهد بالاتری برخوردار است. ابعاد تعهد سازمانی در این پرسشنامه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش امامی (۱۳۸۷) تحت عنوان

باتوجه به مطالعات اندک در این زمینه، همیشه دغدغه روان‌شناسان سازمانی بوده است تا عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه و انگیزش سازمانی افزوده شود. براین اساس، مطالعات انجام‌شده گاهی به تعاریف و جنبه‌های نظری و کاربردی می‌پردازد؛ مانند پژوهش‌های نیکجو (۱۳۹۲)، ملکی و همکاران (۱۳۹۳) و گاه به بررسی رابطه بین یک متغیر با سایر متغیرها می‌پردازد؛ مانند پژوهش‌های حجازی (۱۳۹۵)، بابائیان (۱۳۹۳) پاشا و همکاران (۱۳۹۳) اشاره داشت. بنابراین، وجود پژوهش‌هایی که رابطه بین چند متغیر و اثر متغیر میانجی را بر روحیه سازمانی بررسی کند، یک ضرورت به‌شمار می‌آید تا از یک سو قدرت هریک از این متغیرها را در تبیین روحیه مورد بررسی قرار دهد و از سوی دیگر میزان تبیین روحیه بسیجیان با در نظر گرفتن متغیرهای مختلف را مشخص کند. باتوجه به اهمیت متغیرهای ذکرشده در بسیجیان و نقشی که می‌تواند در به‌ثمر رسیدن تلاش‌های بسیجیان ایفا کند، مسئله اصلی این تحقیق این است که آیا بین ویژگی‌های شخصیتی و روحیه بسیجیان با نقش میانجی تعهد سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

روش

از آنجاکه هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه بسیجیان است، لذا تحقیق از نوع پیمایشی (توصیف وضع موجود) در رابطه با جمع‌آوری اطلاعات و در رابطه با تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع همبستگی است و با رویکرد کاربردی انجام می‌شود. جامعه پژوهش حاضر را کلیه بسیجیان فعال استان مازندران که در طرح صالحین شرکت کرده‌اند و براساس اسناد موجود در سازمان بسج استان مازندران این تعداد به

تهیه شده در اختیار تعدادی از کارشناسان و استادان محترم قرار گرفت که باتوجه به فرضیه‌های پژوهش، اصلاحات در پرسشنامه صورت گرفته است. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری از شیوه‌های مختلفی استفاده می‌شود که در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه به‌کار می‌رود. در تحلیل به‌عمل آمده آلفا از ۰/۷۰ بیشتر است. بنابراین، قابلیت اعتماد پرسشنامه در حد قابل قبول است.

در پژوهش حاضر باتوجه به هدف پژوهش و مقیاس‌های به‌کاررفته در ابزار سنجش از آمار توصیفی، جدول داده‌ها و آمار استنباطی استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی بهنجار (نرمال) بودن و جهت تعیین رابطه در راستای نتایج نرمالیتی ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن و سپس تحلیل رگرسیون ساده و چندمتغیره نیرومند استفاده شد و برای بررسی نقش میانجی از آزمون سوبل در تحقیق استفاده شد. در نهایت برای ارائه مدل مفهومی تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ، SPLUS و PLS استفاده شد.

تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن ذکر شده است که ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۸ به‌دست آمد. برای سنجش روحیه بسیجیان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال و با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) می‌باشد. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ ارزشی یک الی ۵ است. به‌طوری‌که گزینه خیلی زیاد، نمره ۵ و گزینه خیلی کم، نمره ۱ را اختیار می‌کند. باید توجه داشت که این شیوه امتیازدهی تنها در مورد سؤال ۷ معکوس خواهد شد. این پرسشنامه شامل ۹ خرده‌مقیاس: سلامت جسمانی و روانی فرد و امنیت محیط کار، احساس رضایت از محیط کار، احساس رضایت از نحوه مدیریت و ارضای فردی و گروهی توسط مدیر، احساس ارزش و احترام و شناخته‌شدن در سازمان، احساس مشارکت و مؤثر بودن در سازمان، احساس پراهمیت و مثمر بودن بازدهی سازمان در جامعه، احساس رضایت از دریافت و مزایای لازم در حد اهمیت و ارزش کار، احساس آمادگی زمینه و شرایط لازم برای رشد و تکامل فردی برای رسیدن به مرحله عالی‌تر رشد و تعالی و احساس آزادی و استقلال و تعلق به سازمان و مدیریت است

در این تحقیق به‌منظور کسب اعتبار لازم، از پرسشنامه‌های استاندارد که در تحقیقات مختلف استفاده شده و روایی و پایایی آن مورد آزمون قرار گرفته است، استفاده شد. علاوه‌براین پرسشنامه

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

پرسشنامه‌ها	آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۷۹
تعهد سازمانی	۰/۹۱
روحیه	۰/۸۲

یافته‌ها

۵۲/۹۰ درصد تحصیلات لیسانس و ۱۸/۴۰ درصد فوق‌لیسانس و بالاتر داشته‌اند. ۲۱/۹ درصد کم‌تر از ۵ سال، ۲۶ درصد بین ۶ الی ۱۰ سال و ۲۱/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۰/۱ درصد نیز بیش از ۱۶ سال سابقه حضور در بسیج داشته‌اند.

در بررسی انجام‌شده تعداد ۱۷۹ نفر از پاسخگویان معادل ۴۹ درصد از کل پاسخگویان بسیجی مرد و ۱۸۶ نفر معادل ۵۱ درصد از پاسخگویان نیز بسیجی زن بوده‌اند. ۲۸/۸۰ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم،

جدول ۲. بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

میانگین	انحراف معیار		
۲/۲۴۴	۵/۰۸	روان‌نژندی	ویژگی‌های شخصیتی
۴۲/۷۴	۴/۵۷	درون‌گرایی - برون‌گرایی	
۴۲/۰۵	۵/۰۲	اشتیاق به تجارب تازه	
۴۱/۶۴	۵/۳۶	توافق‌پذیری	
۴۲/۴۱	۵/۰۳	وظیفه‌شناسی	
۱۹/۷۹	۲/۳۳	سلامت جسمانی و روانی فرد و امنیت محیط کار	روحیه سازمانی
۹/۸۸	۱/۷۹	احساس رضایت از محیط کار	
۱۰/۵۹	۱/۵۵	احساس رضایت از نحوه مدیریت و ارضای...	
۹/۶۶	۱/۸۴	احساس ارزش و احترام و شناخته‌شدن در سازمان	
۶/۳۸	۱/۳۸	احساس مشارکت و مؤثر بودن در سازمان	
۶/۹۸	۱/۴۱	احساس پراهمیت و مثمر بودن بازدهی سازمان در جامعه	
۶/۲۸	۱/۳۰	احساس رضایت از دریافت و مزایای لازم در حد اهمیت	
۸/۳۶	۱/۶۷	احساس آمادگی زمینه و شرایط لازم برای رشد و تکامل فردی	
۱۱/۹۱	۱/۸۶	احساس آزادی و استقلال و تعلق به سازمان و مدیریت	
۸۹/۶۳	۹/۹۸	روحیه	تعهد سازمانی
۲۸/۸۶	۳/۴۶	تعهد عاطفی	
۲۷/۲۱	۳/۶۴	تعهد مستمر	
۲۸/۹۵	۳/۳۰	تعهد هنجاری	
۸۵/۰۲	۸/۳۸	تعهد سازمانی	

روحیه در دامنه ۲۸ الی ۱۴۰ واقع بود که میانگین مشاهدات برابر با ۸۹/۶۳ شده است. تعهد سازمانی در دامنه ۲۴ الی ۱۲۰ واقع بوده که میانگین مشاهدات برابر با ۸۵/۰۲ شده است.

هریک از ویژگی‌های شخصیتی در دامنه ۱۲ الی ۶۰ واقع بوده که میانگین مشاهدات در روان‌نژندی برابر با ۴۲/۲۴ شده است. درون‌گرایی - برون‌گرایی ۴۲/۷۴، اشتیاق به تجارب تازه ۴۲/۰۵، توافق‌پذیری ۴۱/۶۴ و وظیفه‌شناسی ۴۲/۴۱ شده است. همچنین متغیر

جدول ۳. همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه سازمانی

مقدار احتمال	تعداد	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۳۶۵	-۰/۹۶۴	روان‌نژندی
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۱۴	درون‌گرایی - برون‌گرایی
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۲۲	اشتیاق به تجارب تازه
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۵۷	توافق‌پذیری
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۳۰	وظیفه‌شناسی

در بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه
ملاحظه شد که روان‌نژندی با روحیه ارتباط منفی با
شدت ۰/۹۶۴ داشته است و در سایر ابعاد ویژگی
شخصیتی ارتباط مثبت بوده است، به طوری که
درون‌گرایی - برون‌گرایی با روحیه ۰/۹۱۴، اشتیاق به
تجارب تازه با روحیه ۰/۹۲۲، توافق‌پذیری با روحیه
۰/۹۵۷ و وظیفه‌شناسی با روحیه ۰/۹۳۰ بوده است.

جدول ۴. بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی بر روحیه

R ²	RSE	Wald test			متغیرهای وارد شده در مدل
		P	df	آماره	
۰/۹۱۱۶	۰/۷۸۸	۰/۰۰۰	۱	۲۲۶۷/۶۰	روان‌نژندی
		۰/۰۰۰	۱	۱۴۴/۷۵۰	درون‌گرایی - برون‌گرایی
		۰/۰۰۰	۱	۲۸/۹۴	اشتیاق به تجارب تازه
		۰/۰۰۰	۱	۱۱۰/۱۳	توافق‌پذیری
		۰/۰۰۰	۱	۲۳/۳۸	وظیفه‌شناسی

در سطح خطای ۰/۰۵ با استفاده از آزمون والد ارتباط
ویژگی‌های شخصیتی با روحیه برقرار بوده است. برآورد
شاخص خطا برابر با ۰/۷۸۸ است و درصد تبیین
واریانس متغیر وابسته روحیه با متغیرهای پیش‌بین
ویژگی‌های شخصیتی به‌طور هم‌زمان برابر با ۹۱/۱۶
درصد بوده است.

جدول ۵. برآورد ضرایب مدل رگرسیون نیرومند بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه

T-TEST			برآورد پارامتر		
P	df	T	انحراف معیار	ضریب مدل	
۰/۰۰۰	۳۵۹	۱۲/۳۲۸۲	۵/۶۲۹۶	۶۹/۴۰۳۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳۵۹	-۱۱/۴۹	۰/۰۶۵۰	-۰/۷۴۶۹	روان‌نژندی (X1)
۰/۰۳۹	۳۵۹	۲/۰۷	۰/۰۶۷۸	۰/۱۴۰۵	درون‌گرایی - برون‌گرایی (X2)
۰/۰۰۹	۳۵۹	۲/۵۹	۰/۰۶۰	۰/۱۵۶۷	اشتیاق به تجارب تازه (X3)
۰/۰۰۰	۳۵۹	۸/۴۸	۰/۰۶۸	۰/۵۷۶۹	توافق‌پذیری (X4)
۰/۰۰۰	۳۵۹	۴/۸۳	۰/۰۷۳	۰/۳۵۶۴	وظیفه‌شناسی (X5)

نتایج آزمون T از جدول ۵ نشان می‌دهد تمامی ضرایب در مدل باقی می‌ماند. لذا مدل برازشی برای روحیه بسیجیان برحسب ویژگی‌های شخصیتی با

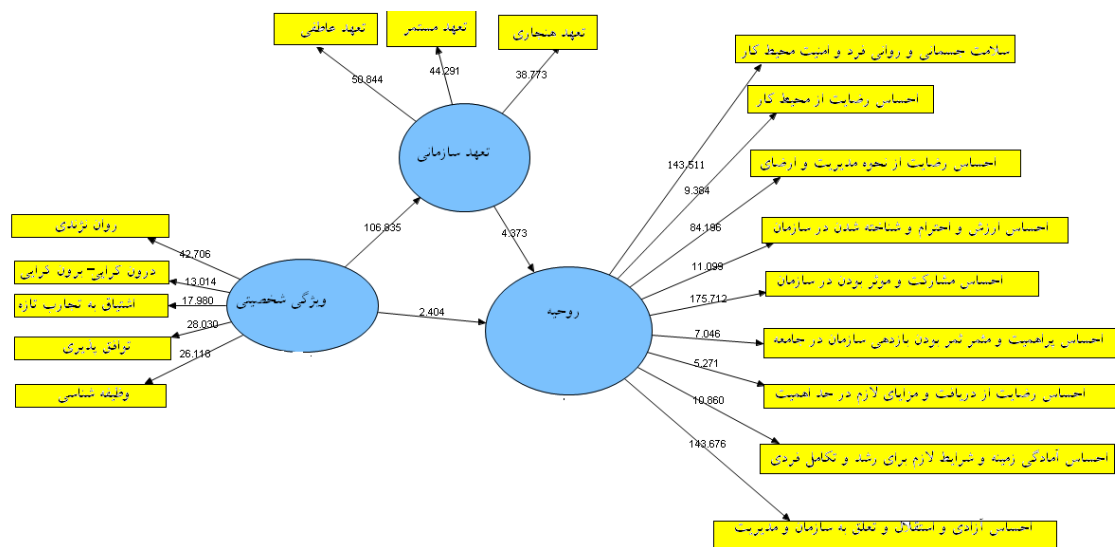
$$\text{روحیه بسیجیان} = ۶۹/۴۰۳۴ - ۰/۷۴۶ \times 1 + ۰/۱۴۰ \times 2 + ۰/۱۵۶ \times 3 + ۰/۵۷۶ \times 4 + ۰/۳۵۶ \times 5$$

جدول ۶. بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در پیش‌بینی روحیه سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی

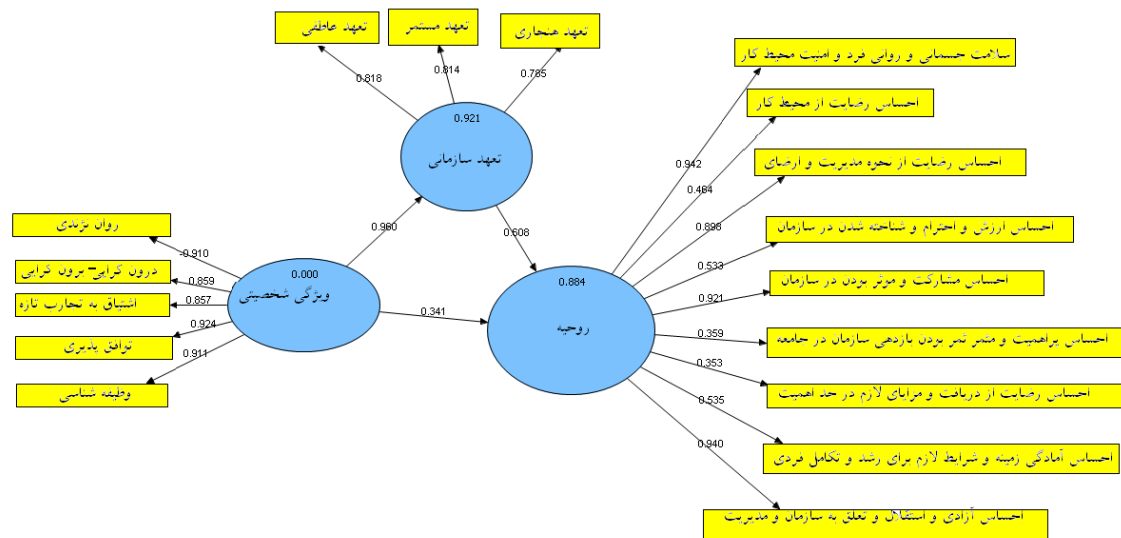
متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	B	SE	T	مراحل
روان‌نژندی	تعهد سازمانی	-۰/۴۳۴۵	۰/۰۴۰۵	-۱۰/۷۳۸۸	۱
درون‌گرایی - برون‌گرایی		۰/۳۳۵۸	۰/۰۴۲۳	۷/۹۳۹۳	
اشتیاق به تجارب تازه		۰/۱۳۴۹	۰/۰۳۷۶	۳/۵۸۸۹	
توافق‌پذیری		۰/۶۱۹۳	۰/۰۴۲۴	۱۴/۶۱۲۹	
وظیفه‌شناسی		۰/۲۲۶۲	۰/۰۴۶۰	۴/۹۲۳۴	
تعهد سازمانی	روحیه	۰/۸۸۴	۰/۰۰۸۶	۱۰۳/۲۳	۲
نتایج آزمون سوبل					
		P (Sobel test)			
روان‌نژندی با روحیه سازمانی		۱۰/۶۷		۰/۰۰۰	
درون‌گرایی با روحیه سازمانی		۷/۹۰		۰/۰۰۰	
اشتیاق به تجارب تازه با روحیه سازمانی		۳/۵۷		۰/۰۰۰	
توافق‌پذیری با روحیه سازمانی		۱۴/۴۶		۰/۰۰۰	
وظیفه‌شناسی با روحیه سازمانی		۴/۹۱		۰/۰۰۰	

داد در سطح خطای ۰/۰۵ و ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌تواند روحیه سازمانی را پیش‌بینی کند. ($p < ۰/۰۵$)

با استفاده از آزمون سوبل به بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در پیش‌بینی روحیه با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی پرداخته شده است. نتایج نشان



نمودار ۱. مقادیر معنی‌داری t



نمودار ۲. مقادیر ضرایب مسیر

میرحسینی (۱۳۹۰)، قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۰)، حق‌شناس (۱۳۹۰) و حیدریان گرجی (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که ویژگی‌های شخصیتی به دو طریق بر روحیه بسیجیان اثر می‌گذارد: اول اینکه افراد تمایل دارند کارهایی را انتخاب کنند که با ویژگی‌های روانی آنها همخوانی داشته باشد و دوم اینکه ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب موقعیت و مکان انجام وظایف محوله تأثیر می‌گذارد. شخصیت «مجموعه‌ای از رفتار و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره است که با ویژگی‌های بی‌همتابودن، ثبات (پایداری) و قابلیت پیش‌بینی» مشخص می‌شود. ویژگی‌های شخصیتی الگوهای معین و مشخصی از تفکر، هیجان و رفتار است که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی‌اش رقم می‌زنند. در تأثیر مستقیم برون‌گرایی بر روحیه می‌توان به این نکته اشاره کرد که چون افراد برون‌گرا شاداب، پرنرژی و معاشرتی هستند، ارتباط و تعاملشان با دیگران تسهیل یافته و عملکردشان افزایش می‌یابد. علاوه‌براین، در تبیین تأثیر غیرمستقیم روان‌رنجوری بر

در بررسی مدل مفهومی در نمودار ۱ برآورد معنی‌داری مسیرها آمده است که مقادیر از ۱/۹۶ بیشتر بوده و معنی‌دار است. لذا ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با واسطه‌گری تعهد سازمانی بین ویژگی‌های شخصیتی و روحیه تأیید شده است. باتوجه‌به نمودار ۲ که ضریب مسیرها برایش محاسبه شد ملاحظه می‌شود اثر مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی با روحیه ۰/۳۴۱ و اثر غیرمستقیم ۰/۵۶ است که تأثیر غیرمستقیم آن بالاتر بوده است و شاخص نیکویی برازش در مدل اجراشده برابر با ۰/۷۲ است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با روحیه برقرار بوده است و درصد تبیین واریانس متغیر وابسته روحیه با متغیر پیش‌بین تاب‌آوری برابر با ۹۱/۱۶ درصد بوده است. نتایج حاصل از این تحقیق با یافته‌های کلنگاتاران (۲۰۱۲)، کلانگ (۲۰۱۲) هارتز و دنووان (۲۰۰۰)، علی‌رضایی و همکاران (۱۳۹۲)، آقاییوسفی و

روحیه می‌توان چنین عنوان کرد که چون افراد روان‌رنجور دارای اضطراب، افسردگی و همچنین تنش و آسیب‌پذیری بیشتری هستند، میزان تحمل و تاب‌آوری آنها کاهش می‌یابد و در نتیجه در مقابل مشکلات بردباری کم‌تری دارند و در نتیجه به روحیه آنها لطمه وارد می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد در سطح خطای ۰/۰۵ ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌تواند روحیه سازمانی را پیش‌بینی کند. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌تواند روحیه سازمانی را پیش‌بینی کند. نتایج حاصل از این تحقیق با یافته‌های لیاقت و زیوری (۱۳۹۶)، رحیمی و حسینی (۱۳۹۵)، ملک‌نگاه کلهر و جدی (۱۳۹۵)، حسینی (۱۳۹۵)، قاسمی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، تقوی و همکاران (۱۳۹۵) کریم‌زاده بارنجی و ابراهیم مقدم (۱۳۹۴) و موسوی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که ویژگی‌های شخصیتی انسان به‌عنوان عوامل تأثیرگذار و دارای رابطه با محیط سازمانی است و رفتار فرد تحت تأثیر شخصیت وی می‌باشد و تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یک رفتار سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر شخصیت وی است. ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به‌وسیله افراد اثر بگذارند. فردی که از وجدان‌مندی بالایی برخوردار است، نه تنها در محیط کاری، بلکه در دیگر محیط‌های زندگی خود مانند تحصیل، زندگی شخصی و هر محیط اجتماعی دیگر هم روابط مناسب و کارکرد مناسبی از خود ارائه می‌دهد، پیگیری و تعهد بالای این افراد به انجام وظایف خود و برنامه‌های از پیش تعیین شده باعث می‌شود که این افراد یکی از بهترین گزینه‌ها برای

مشاغلی باشند که در آنها عامل از پیش تعیین شده زیادی وجود دارد و فرد باید اهدافی را پیگیری و رفتارهای مناسبی را از خود نشان دهد. از آنجاکه تعهد سازمانی حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می‌کند و نوعی احساس انطباق و همسازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در فرد به وجود می‌آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می‌کند که این خود ریشه در شخصیت آنان دارد و می‌توان ادعان نمود که شخصیت، یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر روحیه بسیجیان است. شخصیت کارمندان یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین متغیرهای مورد توجه در میزان تعهد کاری آنهاست. باتوجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار می‌توان چارچوبی به دست آورد. امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعداد‌های لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود است، هر قدر هم جنبه‌های دیگر شخصیتش جالب باشد، مردود خواهد شد و همچنین درست است که اگر چنین فردی دارای استعداد‌های مورد نظر باشد، ولی اگر منش و رفتارش مانع از سازگاری وی با مؤسسه و یا با افراد دیگر باشد، مردود خواهد شد. این ملاحظات ممکن است تحت‌الشعاع احساس مشترک عمومی قرار بگیرد. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر مؤسسات مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به‌عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند.

باتوجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود بسیجیان، احساس هدف‌مندی و مفیدبودن را در سازمان داشته

سئوالات پاسخ دهد و ازسوی دیگر ناگزیر است در چارچوب سئوالات پرسشنامه نظر خود را تبیین کند. ممکن است پاسخ‌دهنده با خطای سهل‌گیری، متوسط‌گیری و یا سخت‌گیری به سئوالات پاسخ دهد.

منابع

۱. آتش‌روز، بهروز (۱۳۸۶)، پیش‌بینی عملکرد تحصیلی از طریق دل‌بستگی و صفات پنج‌گانه شخصیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
۲. آقاییوسفی، علیرضا و صالح میرحسینی، وحیده (۱۳۹۰)، رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت‌های بیمه، پژوهشنامه بیمه صنعت بیمه دوره ۲۶، شماره ۴، مسلسل ۱۰۴: ۱۸۲ - ۱۵۵.
۳. امامی، مصطفی (۱۳۸۷)، تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، راهبرد انجمن پردیس قم، دانشگاه تهران، سال اول، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۱: ۱۴۴ - ۱۲۷.
۴. امان‌اللهی، عباس (۱۳۹۴)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عوامل فردی - خانوادگی با کیفیت زندگی زناشویی در کارکنان ادارات دولتی شهر اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۵. بابائیان، علی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
۶. پاشا، غلام‌رضا و خدادادی اندریه، فریده (۱۳۹۳)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و روحیه کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز، نشریه یافته‌های نو در روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، بهار ۱۳۹۳، دوره ۲، شماره ۶: ۵۴ - ۶۵.
۷. حجازی، یوسف (۱۳۹۵)، رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، دوره ۳۲، شماره ۲: ۱۷۱ - ۱۸۹.
۸. حسینی کبریا، سیدحسین؛ فتحی، زادالله و شکری، نرجس (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان

باشند و این امر زمانی میسر خواهد شد که سازمان با مشارکت افراد نسبت به ترسیم مأموریت و چشم‌انداز سازمانی مناسب با محیط اقدام کنند. هنگام استخدام و در تعیین نوع شغل و مسئولیت به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در تعیین رسته خدمتی آنان توجه شود. در مراکز گزینش و استخدام دفاتری دایر شود تا با ابزارهای موجود مانند آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختاریافته به بررسی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان استخدام پرداخته و برابر آن به تعیین نوع (رسته‌های تخصصی) و محیط خدمتی داوطلبان اقدام شود. برای تحقیقات آتی، پیشنهاد می‌شود سایر ابعاد و مؤلفه‌ها که می‌تواند از نظر انگیزشی در بالابردن روحیه بسیجیان و ایجاد حس رضایت‌مندی بیشتر مؤثر باشد، در مطالعات آتی به آن پرداخته شود. باتوجه‌به اینکه پژوهش بین بسیجیان فعال استان مازندران صورت گرفته است، پژوهش‌های آتی می‌تواند در سایر سازمان‌ها و در استان‌های دیگر مورد پژوهش قرار گرفته و نتایج حاصله را با نتایج این پژوهش به‌صورت تطبیقی مقایسه نماید. پیشنهاد می‌شود موضوع این پژوهش با بررسی سایر عوامل (فردی، شغلی، محیطی) اجرا شود تا بدین‌وسیله اثر این عوامل نیز مورد بررسی قرار گیرد. از محدودیت‌های تحقیق می‌توان بیان کرد که جامعه آماری این تحقیق بسیجیان فعال استان مازندران بودند، لذا نتایج به‌دست‌آمده نیز قابل استفاده در این جامعه آماری است. تمام متغیرهایی که بر تاب‌آوری و هوش معنوی مؤثرند، در نظر گرفته نشده است و فقط متغیرهایی که در طرح تحقیق بیان شده، مورد نظر این تحقیق بوده است. لذا این‌دسته از محدودیت‌ها در تحقیق وجود داشته که ممکن است بر نتایج حاصله، سایه انداخته باشد. پاسخ‌دهنده در پرسشنامه با خطای ادراکی مواجه می‌شود و با درک خاص خود به

۱۸. قاسمی، سعید (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با وفاداری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل، ساری، شرکت علمی - پژوهشی باران اندیشه.

۱۹. لیاقت، ریتا و زیوری، پریا (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهدات سازمانی در عملکرد شغلی کارمندان اداره جهاد کشاورزی شهر تبریز، کنگره بین‌المللی بهداشت روان و علوم روان‌شناختی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

۲۰. ملک‌نگاه کلهر، یونس و جدی، رامین (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کرمانشاه، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

۲۱. ملکی، سعید؛ اکبرزاده، داود و اقدسی، علینقی (۱۳۹۳)، رابطه تاب‌آوری و ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی در بین ورزشکاران رشته فوتبال، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تبریز.

۲۲. موسوی، سیدعلی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و عملکرد کارکنان کلانتری‌های شهر زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲۳. نقوی، سیدعلی؛ آذر، عادل و اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش دوره سوم، شماره ۱۱: ۷۵ - ۸۶.

۲۴. نیکجو، رضا (۱۳۹۲)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی و شادکامی در دانشجویان رشته‌های انسانی واحد علوم و تحقیقات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

بیمه خدمات درمانی، دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، مؤسسه پژوهشی مدیریت مدبر.

۹. حق‌شناس، حسن (۱۳۷۸)، هنجاریابی آزمون شخصیتی نفو، مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی دوره ۴، شماره ۴: ۴۷ - ۱۶.

۱۰. حق‌شناس، حمید (۱۳۹۰)، مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان دانش‌آموزان دبیرستان‌های تیزهوشان و عادی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۱۱. حیدریان گرجی، سکینه (۱۳۸۹)، رابطه بین شخصیت و امید به زندگی در میان‌سالان، پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام‌نور بهشهر.

۱۲. رحیمی، پرویز و حسنی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و با تعهد سازمانی کارمندان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.

۱۳. ساعت‌چی، محمود (۱۳۸۹)، رابطه بین سنخ‌های روانی یونگ و سبک‌های عشق‌ورزی، مجله تحقیقات روان‌شناختی، تابستان ۱۳۸۹، شماره ۱۴: ۸۶ - ۱۰۰.

۱۴. علی‌رضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲) رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲.

۱۵. کریم‌زاده بارتجی، نرگس و ابراهیمی‌مقدم، حسین (۱۳۹۴)، پیش‌بینی رضایت شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ایلیا.

۱۶. قادری، شیلا؛ رستمی، چنگیز؛ اردلان، آسو و پاشایی، طاهره (۱۳۹۵)، پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری براساس ویژگی‌های شخصیتی، مجله دانشکده پرستاری، مامایی و پیراپزشکی کردستان، دوره دوم، شماره دوم.

۱۷. قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل، سیدعباس‌زاده، میرمحمد، حسنی، محمد و هاشمی، تورج (۱۳۹۰)، برآزش روابط علی - ساختاری ویژگی‌های شخصیتی با استرس و عملکرد شغلی باتوجه‌به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی، سلامت کار ایران، ۱۰، ۲: ۵۴ - ۶۴.

1. Carlson LE, Brown KW. Validation of the mindful attention awareness scale in a cancer population. *J Psychosom Res* 2005; 58: 29-33.
2. Friberg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M., Aslaksen, P. M., & Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of psychosomatic research*, 61(2), 213-219.

3. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
4. Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics, *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
5. Kengatharan, N. (2012). Exploring Relationship between Psychological Characteristics and Entrepreneurial Inclination: A Case Study from SriLanka. *Global Journal of Management And Business Research*, 12(21).
6. Klang, A. (2012). The Relationship between Personality and Job Performance in Sales:: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context. *Stockholm University - Department of Psychology Master's Thesis*, 30 Credits Spring of 2012
7. . Hertz GM & Donovan J. Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*.2000; 185(6); 869-879.