

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان

دانشگاه محقق اردبیلی

## The Investigation the Impact of Personality Traits and Career Success with the Mediating Role of Work Engagement among Employees University of Mohagheh Ardabili

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۰۲/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۱۴

E.Soleimani., (Ph.D), R.Nooripour., (Ph.D),  
H.Ahmadi., (Ph.D) & M.Moeini., (Ph.D)

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of personality traits on career success with the mediating role of work engagement among employees of University of Mohagheh Ardabili by using descriptive - correlational with structural equation method. The statistical population of the present study consisted of 754 employees of Mohagheh Ardabili University. Using the Cochran's formula, 254 people were selected as simple random sampling. Schaufeli and Salanova's Utrecht Work Engagement Scale (2001), Radcip's Career Success Questionnaire (1984) and Rammstedt & John's Personality Traits Questionnaire (2007) were used to collect data that their reliability through the Cronbach's alpha was 0. 85, 0. 88 and 0. 74 respectively. The structural equation model was used to analyze the data. The results showed that the direct effect of personality traits and career success is 0. 25. The indirect effect of personality traits and career success with the mediating work engagement is 0. 189. Also, the results showed that mediating variable of work engagement indirectly explained the effect of personality traits on career success. Further according to despite the mediating of work engagement, direct path of personality traits is significant to career success, it was concluded that work engagement for personality traits on career success has a minor mediation role. Therefore, it is recommended that employees can evaluated in terms of personality traits during recruitment.

**Keywords:** Personality Traits, Career Success, Work Engagement, University of Mohagheh Ardabili

اسماعیل سلیمانی<sup>۱</sup>، رقیه نوری پورلیاوی<sup>۲</sup>، حسن احمدی<sup>۳</sup> و مینا معینی<sup>۴</sup>

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به روش توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۷۵۴ نفر تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۴ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌های مربوط از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شولفی (۲۰۰۷)، پرسشنامه موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴) و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی رامستد و جان (۲۰۰۷) استفاده گردید؛ که پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۴، به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج آزمون حاکی از آن بود که اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی برابر با ۰/۲۵ است. همچنین اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با تاثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی برابر با ۰/۱۸۹ می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اشتیاق شغلی تبیین گردید. همچنین با توجه به اینکه در مدل باوجود متغیر میانجی اشتیاق شغلی، مسیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی معنادار است، نتیجه گرفته شد که اشتیاق شغلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی نقش میانجی گری جزئی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان موقع استخدام از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی مورد آزمون قرار گیرند.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، موفقیت شغلی، اشتیاق شغلی، دانشگاه محقق اردبیلی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

E.soleimani@urmia.ac.ir

۲. دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

۳. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی.

۴. دکتری گروه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

## مقدمه

در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به عنوان یک مؤلفه روان شناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است (وانگ، لو، ژانگ، لی و لیانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون تعهد سازمانی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و انگیزش شغلی (سیبرت، وانگ، کورت‌ریت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) رابطه مثبت و مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (لو، لو، گورسوی و نیل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ هاکانن، هاکانن، باکر و دمورتی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). باکر و دمورتی (۲۰۱۷) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان شناختی مثبت می‌دانند که به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن، وقف و جذب مشخص می‌شود (کولودینسکی، ریچی و کونا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات توصیف می‌شود. جذب در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به‌سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار اطلاق می‌شود و وقف شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود (هول و بونیم<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). یکی از عواملی که بر اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. شخصیت عبارت است از ویژگی‌های، خلق‌و‌خو، تفکر و حتی ویژگی‌های جسمانی فرد که کمابیش ثابت و پایدار بوده و سازگاری منحصر به فرد وی با محیط را مشخص می‌کند (اختر، بوستانی، تسیوریکوس و چاکورو - پرموزیک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵).

نیروی انسانی، سرمایه اصلی هر سازمان محسوب می‌شود. از این رو یکی از مفاهیمی که در عصر پراسترس امروزی مطرح است، اشتیاق شغلی می‌باشد. اشتیاق شغلی به حالت ذهنی مثبت افراد نسبت به شغل خود اشاره می‌کند که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب کار شدن توصیف می‌شود و به جای حالت موقتی و خاص، به حالتی روان شناختی ثابت و فراگیر اشاره می‌کند. مطالعات در زمینه اشتیاق شغلی نشان می‌دهد که کارکنان مشتاق اغلب

1. Wang, Law, Zhang, Li & Liang
2. Seibert, Wang, Courtright
3. Lu, Lu, Gursoy & Neale
4. Hakanen, Bakker & Demerouti
5. Kolodinsky, Ritchie & Kuna
6. Hoole & Bonnema
7. Akhtar, Boustani, Tsivrikos & Chamorro-Premuzic

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

تجربه‌های مثبت بیشتری دارند و از لحاظ احساسی نیز حس خوشحالی، لذت و وجد دارند. از لحاظ فیزیکی و ذهنی سالم‌ترند و می‌توانند این اشتیاق شغلی را به دیگران منتقل کنند (امین بیدختی، باغبان و کارگر، ۱۳۹۵). اشتیاق شغلی بر میزان جذب و نیرومندی نسبت به کار تأثیر می‌گذارد؛ و میزان اشتیاق و دلبستگی و درگیری مطلوب با شغل را نشان می‌دهد. به تعبیری دیگر اشتیاق شغلی از نظر بندرز، بلیچولد و شوتتن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) حالتی از سلامت شغلی است که خشنودکننده و برانگیزاننده است؛ بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی دارند و بیشتر درگیر شغل می‌شوند و شدیداً با حرفه خود هم ذات‌پنداری می‌کنند. از سوی دیگر موفقیت مسیر شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل‌هایش در زمینه اشتغال می‌باشد (عظیم‌پور و علیلو، ۱۳۹۶). موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده آل‌ها دارد. به اعتقاد بسیاری از شاغلین و کارکنان سازمان‌ها بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می‌شود اما در ادبیات شغلی و حرفه‌ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است. بخش قابل‌مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود. از عوامل مهم در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی، آرزوهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و معنویت هستند (رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). شخصیت به‌عنوان یک ساختار روانی بسیار دشوار است که کمیت و کیفیت آن را تعیین کرد، زیرا بسیار متنوع است و تعیین کردن تأثیر آن بر روی افکار و احساسات بسیار دشوار است. روان‌شناسان به تعیین اجرای اصلی شخصیت علاقه‌مند هستند. برخی از پژوهشگران عقیده دارند که آن‌ها پنج عامل عمده شخصیت را مشخص کرده‌اند. پایداری هیجانی، گشودگی نسبت به تجربه، برون‌گرایی، توافق‌پذیری/ سازگاری و وظیفه‌شناسی که با دامنه وسیع از رفتارها در ارتباط است. شماری از مطالعات پژوهشی خاطر نشان کرده‌اند که این عوامل مهم‌ترین اجزای تشکیل‌دهنده شخصیت هستند. این پنج عامل شخصیت می‌توانند تفاوت‌های فردی را در دامنه‌ای وسیع شامل سلامت روانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند (بخشایش، ۱۳۹۲؛ کاهیل، مک نارما، پیت - کاتسوفی و ولکور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). شخصیت یکی از عوامل مؤثر و پیش‌بینی‌کننده موفقیت است (یانگ و چو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان داشته به‌طوری‌که می‌توانند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده را هموار سازند.

---

1. Benders, Bleijerveld & Schouteten

2. Cahill, McNamara, Pitt-Catsouphes & Valcour

3. Yang & Chau

امروز مشاغل به صورت پیچیده و گسترده طبقه‌بندی می‌شوند و این موضوع که برای احراز یک شغل و کسب موفقیت در آن، چه ویژگی‌های شخصیتی لازم است و شناسنامه یک شغل و ویژگی‌های روانی موردنیاز آن چگونه است، محور اصلی مطالعات تحلیل‌گران مشاغل است (هیرسچی و جانس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

افراد برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. هوش و خلاقیت، صفتی است که اغلب از آن‌ها نام‌برده می‌شود. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت افراد جدا از موقعیت‌هایی که برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف نمی‌شود. شخصیت برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان مجموعه سازمان‌یافته دو واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می‌باشد که بر روی هم یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد (شمسایی، داودآبادی و صادقی، ۱۳۹۴). به‌طور کلی افراد موفق در شغل و مدیریت توجه و آمادگی برای تجربه‌های جدید را در حد وسیعی دارند. بر اساس این دیدگاه هرگاه شرایط برای انتخاب شغل بر اساس مشخصات شخصیتی فراهم شود کارکنان به موفقیت شغلی دست می‌یابند در غیر آن صورت ممکن است عملکرد شغلی آنان رضایت‌بخش نباشد. چنانچه افراد بر اساس گرایش‌های شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد (ژانگ، وین و لیدن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد (نوبلت، آلیسی، نیلسن، کاتن، لامونتاژ و پیچ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). این منافع در سطوح مختلفی از سازمان نمودار می‌شوند. بعضی از منافع فقط در محیط داخلی سازمان هویدا می‌گردند در حالی که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذینفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی شامل بهبود مدیریت، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه‌ی کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده‌ی بیش‌تر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌سازی، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آن‌ها می‌باشد. مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش حاشیه‌ی سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان می‌باشد. این اثرات مثبت نه تنها به نفع سازمان بلکه به نفع تک‌تک کارکنان هست. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره‌وری کارکنان، بالا رفتن نرخ دستمزد، افزایش عزت‌نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد (عسگری باجگرانی، ۱۳۹۰).

---

1. Hirschi & Jaensch

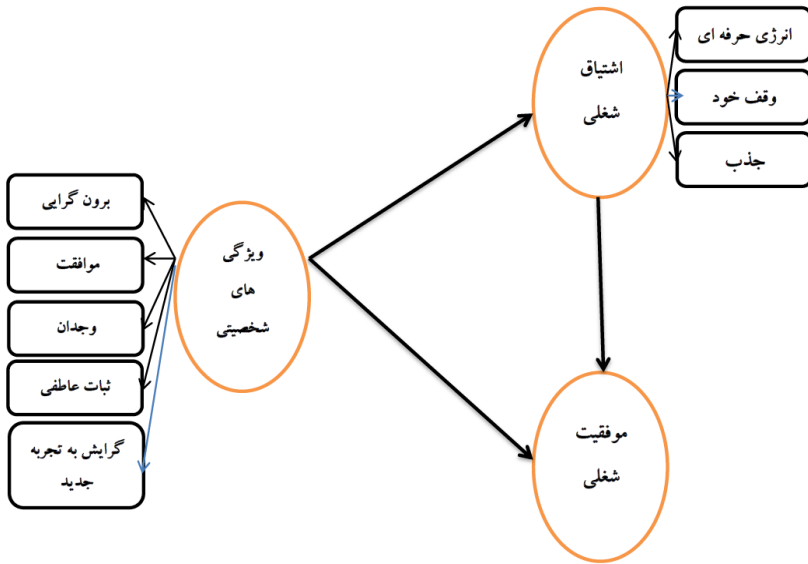
2. Zhong, Wayne & Liden,

3. Noblet, Allisey, Nielsen, Cotton, LaMontagne & Page

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

ناوی، بذرافشان مقدم، حسینقلی‌زاده و کارشکی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی کارکنان در ابعاد تعهد به آموزش و پرورش، تعهد به مدرسه، تعهد به همکاران و تعهد به وظایف آموزشی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان هم‌زمان از طریق تعامل ویژگی‌های شخصیتی آنان قابل پیش‌بینی نیست. این در حالی است که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت، اهمیت شغل و بازخورد در تحلیل‌های جداگانه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان می‌باشند. رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی و معنویت به صورت مثبت و صفت شخصیت روان‌جوی به صورت منفی موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. دربندی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با اشتیاق شغلی کارکنان بانک مسکن شهر مشهد به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحولی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. شمسایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنان به این نتیجه دست یافتند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون - درون‌گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود داشت ولی بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزوده‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وجدانی بودن و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. پولدر، ون درلیندن و ون دی زید<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان سکوت سازمانی به عنوان مانعی برای افزایش اشتیاق شغلی به این نتیجه رسید که سکوت سازمانی به طور مستقیم و منفی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد. گازکارا و شمشک<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی استقلال کاری به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی باعث افزایش اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن می‌شود. با توجه به مطالب فوق، هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی از طریق نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه دارد.

- 
1. Polder, van der Linden & van de Zedde
  2. Gözükarar & Şimşek



شکل ۱: مدل مفهومی

## روش

از آنجاکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی از طریق نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی می پردازد، لذا بر مبنای دسته بندی تحقیقات برحسب هدف، تحقیق کاربردی می باشد. همچنین با توجه به اینکه تحقیق حاضر به توصیف شرایط موجود خواهد پرداخت، پس از نوع تحقیقات توصیفی است و از آنجاکه این پژوهش به رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی از طریق نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی می پردازد، پژوهش همبستگی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری می باشد.

جامعه آماری موردنظر در این تحقیق را کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود تعداد کل آن ها معادل ۷۵۴ نفر هستند که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده از طریق فرمول کوکران ۲۵۴ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه زیر استفاده شد.

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

**پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی رامستت و جان<sup>۱</sup>(۲۰۰۷):** این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و دارای ۵ مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی پنج بزرگ، برون‌گرایی (۱ و ۲)، موافقت (۳ و ۴)، وجدان (۵ و ۶)، ثبات عاطفی (۷ و ۸)، گرایش به تجربه‌های جدید (۹ و ۱۰) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۷ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «خیلی مخالفم»، «کمی مخالفم»، «بی‌نظم»، «کمی موافقم»، «خیلی موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه حاضر در پژوهش تکلو، احمدی و ضیاء پور (۱۳۹۴) ۰/۸۵. به‌دست آمده و روایی پرسشنامه نیز در این پژوهش مورد تأیید واقع شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمده است.

**پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی<sup>۲</sup>(۲۰۰۷):** برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و در سه بعد انرژی حرفه‌ای (توانایی) (سؤال‌های ۶ - ۱)، وقف خود (سؤال‌های ۱۱ - ۷) و جذب (سؤال‌های ۱۷ - ۱۲) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نسبتاً مخالفم»، «موافقم»، «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، در نظر گرفته می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش محمدآبادی (۱۳۹۶) ۰/۸۰ به‌دست آمده است. روایی پرسشنامه در این پژوهش نیز با نظرخواهی از تعداد جامعه آماری تأیید شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

**پرسشنامه موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴):** پرسشنامه رادسیپ دارای ۳۰ سؤال می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش غفاری (۱۳۹۴) ۰/۸۵ به‌دست آمده است؛ و روایی پرسشنامه نیز در این پژوهش توسط اساتید مورد تأیید واقع شده است. و مقایسه اندازه‌گیری پرسشنامه الف (موافقم)، ب (نمی‌دانم) و ج (مخالفم) می‌باشد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به‌دست آمده است.

## یافته‌ها

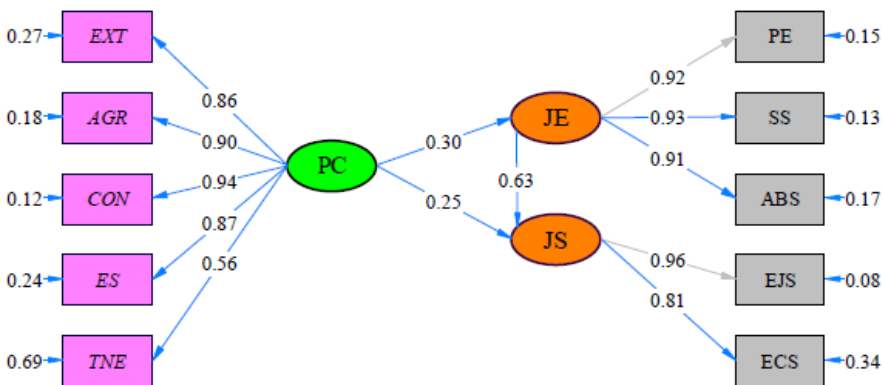
نتایج ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری نشان داد که ۳۵/۲۸٪ افراد موردبررسی زن و ۶۴/۷۲٪ آن‌ها مرد هستند. سن اکثر افراد پاسخ‌دهنده (۳۷/۳۹٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و

1. Rammstedt & John
2. Schaufeli & Salanova

کمترین آن‌ها (۰/۴۴ / ۴۲) بالای ۵۰ سال است. سابقه کار اکثر افراد پاسخ‌دهنده (۲۲ / ۳۶) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین آن‌ها (۱۲ / ۶۰) بالای ۲۰ سال است. میزان تحصیلات اکثر افراد پاسخ‌دهنده (۵۱ / ۱۸) کارشناسی ارشد و کمترین آن‌ها (۱۱ / ۴۲) لیسانس است.

### آزمون برازش الگوی مفهومی

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی<sup>۱</sup> وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. متأسفانه هیچ‌کدام از این‌ها در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند؛ زیرا یک شاخص برازندگی خاص بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال بودن یا ترکیبی از شرایط فوق به‌طور متفاوت عمل می‌کند. از این‌رو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص‌های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند (کلانتری، ۱۳۸۸، ص. ۱۲۸ - ۱۲۹). در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش‌های مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی (CFA<sup>۲</sup>) است.



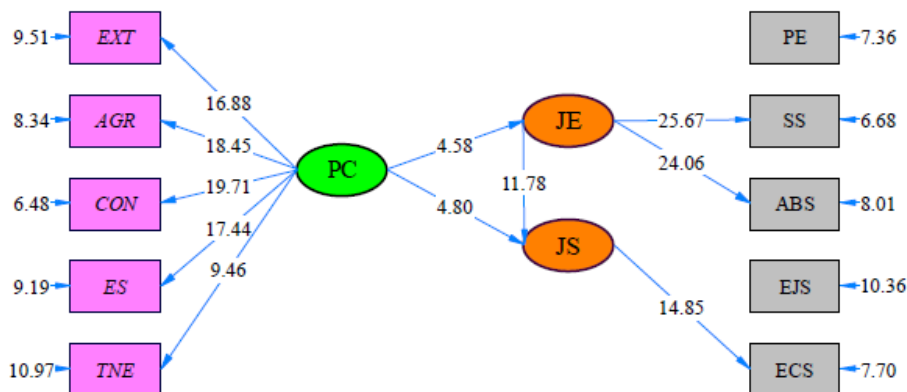
Chi-Square=76.96, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.074  
GFI=0.90, NFI=0.94, CFI=0.95, IFI=0.95, RMR=0.045

شکل ۲: ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش

1. Goodness of Fit
2. Confirmatory Factor Analysis



بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...



$Chi-Square=76.96, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.074$   
 $GFI=0.90, NFI=0.94, CFI=0.95, IFI=0.95, RMR=0.045$

شکل ۳: اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

### نیکویی برازش مدل

در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. جدول زیر بیانگر مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشد. جدول زیر نشان می‌دهند که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص برازش	نام شاخص	مقدار مطلوب	نتیجه
Chi - square/ df	شاخص مجذور کای	$< 3 / 100$	۲ / ۴۰۶
GFI	شاخص نیکویی برازش	$> 0 / 90$	۰ / ۹۰
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$< 0 / 08$	۰ / ۰۷۴
RMR	شاخص میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها	$< 0 / 05$	۰ / ۰۴۵
NFI	شاخص نرم شده برازندگی	$> 0 / 90$	۰ / ۹۴
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	$> 0 / 90$	۰ / ۹۵
CFI	شاخص برازش تطبیقی	$> 0 / 90$	۰ / ۹۵

## تفسیر شاخص‌های برازش

- ۱- شاخص مجذور کای: کای اسکوئر را می‌توان به‌عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل‌سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچک‌تر باشد، برازش داده‌ها به مدل بهتر است. تا جاییکه مقدار صفر برای آن نشان از برازش کامل است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۳ باشد؛ که در مدل ما این مقدار برابر ۲/۴۰۶ محاسبه شده است؛ بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.
  - ۲- ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. برخلاف شاخص‌های دیگر در مدل‌سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۸ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۷۴۴ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.
  - ۳- شاخص میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها (PMR): این شاخص بر اساس ماتریس باقیمانده محاسبه می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ آن نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در مدل پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۴۵ شده است که مناسب می‌باشد.
  - ۴- شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI): مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا موئید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به‌دست‌آمده برای این شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب هست.
- برای آزمون معنی‌داری؛ ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده خواهد شد. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

نتیجه فرضیه	عدد معنی‌داری (t - value)	ضریب مسیر (β)	مسیر		ردیف
			به متغیر	از متغیر	
تائید	۴/۸۰	۰/۲۵	موفقیت شغلی	ویژگی‌های	۱
تائید	۴/۵۸	۰/۳۰	اشتقاق شغلی	شخصیتی	۲
تائید	۱۱/۷۸	۰/۶۳	موفقیت شغلی	اشتقاق شغلی	۳

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی اهداف پژوهش پرداخته خواهد شد. برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر اشتیاق شغلی از خروجی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در جدول زیر اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی محاسبه شده است.

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۰/۴۳۹	۰/۱۸۹	۰/۲۵	موفقیت شغلی	ویژگی‌های شخصیتی

همان‌طور که از جدول ۳ مشخص است، اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی برابر با ۰/۲۵ است. همچنین اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با تأثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی برابر با ۰/۱۸۹ هست.

نحوه محاسبه اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی به صورت زیر است:

$$(PC \xrightarrow{(۰/۳۰)} JE \xrightarrow{(۰/۶۳)} JS) = ۰/۱۸۹$$

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر اشتیاق شغلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی از یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل<sup>۱</sup> استفاده می‌شود که برای معناداری تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل یک مقدار Z - value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S<sub>a</sub>: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

S<sub>b</sub>: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

بنابراین

$$z - value = \frac{۰/۳۰ \times ۰/۶۳}{\sqrt{(۰/۶۳^2 \times ۰/۰۷۵^2) + (۰/۳۰^2 \times ۰/۰۲۹^2)}} = ۳/۹۳۴$$

1. Sobel test

همان طور که مشاهده می‌شود مقدار Z - value حاصل از آزمون سو بل برابر ۳/۹۳۴ شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪ تاثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی در اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی معنادار است.

علاوه بر آزمون سو بل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF<sup>۱</sup> استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد.

مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

$$VAF = \frac{(0,3 \times 0,63)}{(0,3 \times 0,63) + 0,25} = 0,431$$

این بدان معنی است که ۴۳/۱ درصد اثر کل ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اشتیاق شغلی تبیین می‌شود. همچنین با توجه به اینکه در مدل با وجود متغیر میانجی اشتیاق شغلی، مسیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی معنادار است، نتیجه می‌شود که اشتیاق شغلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی نقش میانجی‌گری جزئی دارد.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی برابر (۴/۵۸) هست که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۰) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ویژگی‌های شخصیتی، موجب افزایش ۰/۳ واحدی در اشتیاق شغلی خواهد شد. این بدان معناست که ویژگی‌های شخصیتی با اشتیاق شغلی رابطه مستقیم دارد.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی برابر (۴/۸۰) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی را نشان می‌دهد.

## 1. Variance Accounted For

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ویژگی‌های شخصیتهای موجب افزایش  $0/25$  واحدی در موفقیت شغلی خواهد شد. این بدان معناست که ویژگی‌های شخصیتهای با موفقیت شغلی رابطه مستقیم دارد.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برابر  $(11/78)$  می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار  $(1/96)$  است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی در سطح اطمینان  $(/95)$  معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر  $(0/63)$  است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر اشتیاق شغلی بر موفقیت شغلی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در اشتیاق شغلی، موجب افزایش  $0/63$  واحدی در موفقیت شغلی خواهد شد. این بدان معناست که اشتیاق شغلی با موفقیت شغلی رابطه مستقیم دارد.

در ادامه به مقایسه ویژگی‌های شخصیتهای اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها به تفکیک می‌پردازیم.

برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتهای اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی برحسب جنسیت آن‌ها، از آزمون  $t$  گروه‌های مستقل استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۴ داده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون  $t$  مستقل برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتهای اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برحسب جنسیت آن‌ها

شاخص	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
ویژگی‌های شخصیتهای	مرد	۱۱۵	۴	۱/۰۶۴	- ۲/۲۸۴	۲۵۲	۰/۰۲۳	یکسان نیست
	زن	۱۳۹	۴/۳۲	۱/۱۲۵				
اشتیاق شغلی	مرد	۱۱۵	۳/۰۹	۰/۴۸۳	- ۴/۲۵۲	۲۵۲	۰/۰۰۱	یکسان نیست
	زن	۱۳۹	۳/۴۰	۰/۶۶۱				
موفقیت شغلی	مرد	۱۱۵	۱/۹۲	۰/۲۴۶	- ۰/۸۵۷	۲۵۲	۰/۳۹۲	یکسان است
	زن	۱۳۹	۱/۹۵	۰/۲۸۴				

با توجه به جدول ۴، سطح معناداری آزمون برای شاخص موفقیت شغلی بزرگ‌تر از  $0/05$  می‌باشد؛ یعنی بین موفقیت شغلی کارکنان برحسب جنسیت آن‌ها، تفاوت معناداری در سطح  $0/95$  وجود ندارد. به عبارتی دیگر سطح موفقیت شغلی کارکنان مرد و زن یکسان است.

سطح معناداری آزمون برای شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتهای و اشتیاق شغلی کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد؛ یعنی بین ویژگی‌های شخصیتهای و اشتیاق شغلی کارکنان برحسب جنسیت آن‌ها، تفاوت معناداری در سطح  $0/95$  وجود دارد. با توجه به مقادیر میانگین، سطح ویژگی‌های شخصیتهای و اشتیاق شغلی کارکنان زن بالاتر از کارکنان مرد است.

برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی برحسب سن آن‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۴ داده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برحسب سن

شاخص	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معناداری
ویژگی‌های شخصیتی	بین گروهی	۱۱ / ۸۲۴	۳	۳ / ۹۴۱	۳ / ۳۰۳	۰ / ۰۲۱
	درون گروهی	۲۹۸ / ۳۴۴	۲۵۰	۱ / ۱۹۳		
	جمع کل	۳۱۰ / ۱۶۹	۲۵۳			
اشتیاق شغلی	بین گروهی	۹ / ۳۰۲	۳	۳ / ۱۰۱	۹ / ۲۴۷	۰ / ۰۰۱
	درون گروهی	۸۳ / ۸۲۲	۲۵۰	۰ / ۳۳۵		
	جمع کل	۹۳ / ۱۲۴	۲۵۳			
موفقیت شغلی	بین گروهی	۱ / ۲۲۱	۳	۰ / ۴۰۷	۶ / ۰۲۸	۰ / ۰۰۱
	درون گروهی	۱۶ / ۸۸۵	۲۵۰	۰ / ۰۶۸		
	جمع کل	۱۸ / ۱۰۶	۲۵۳			

با توجه به جدول ۴، سطح معناداری آزمون برای تمامی شاخص‌ها کوچک‌تر از ۰ / ۰۵ می‌باشد؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب سن آن‌ها وجود دارد.

با توجه به معنادار بودن آزمون آنالیز واریانس، در ادامه برای تشکیل گروه‌های همگن از آزمون تعقیبی دانکن<sup>۱</sup> استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جداول زیر آورده شده است.

۱. آزمون دانکن در ادامه‌ی آزمون آنالیز واریانس برای تشکیل گروه‌های همگن استفاده می‌شود.

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

جدول ۵: نتایج آزمون تعقیبی دانکن برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی برحسب سن

گروه‌های همگن تشکیل شده در سطح ۰/۰۵		گروه‌های سنی
گروه دوم	گروه اول	
	۴/۴۰	۴۱ تا ۵۰ سال
	۴/۳۵	بالای ۵۰ سال
۴/۰۸		۳۰ تا ۴۰ سال
۳/۸۰		زیر ۳۰ سال
۰/۱۹۲	۰/۱۷۸	p - value

بر اساس نتایج آزمون دانکن در جدول ۵، ۲ گروه به صورت زیر تشکیل شده است: گروه اول: شامل کارکنانی است که در گروه‌های سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و بالای ۵۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۴/۴۰ و ۴/۳۵) مشخص می‌شود که از نظر ویژگی‌های شخصیتی در رتبه اول قرار دارند. گروه دوم: شامل کارکنانی است که در گروه‌های سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و زیر ۳۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۳/۸۰ و ۴/۰۸) مشخص می‌شود که از نظر ویژگی‌های شخصیتی در رتبه دوم قرار دارند.

جدول ۶: نتایج آزمون تعقیبی دانکن برای مقایسه اشتیاق شغلی برحسب سن

گروه‌های همگن تشکیل شده در سطح ۰/۰۵		گروه‌های سنی
گروه دوم	گروه اول	
	۳/۴۶	۴۱ تا ۵۰ سال
	۳/۲۷	بالای ۵۰ سال
	۳/۲۳	۳۰ تا ۴۰ سال
۲/۸۸		زیر ۳۰ سال
۱	۰/۰۵۹	p - value

بر اساس نتایج آزمون دانکن در جدول ۶، ۲ گروه به صورت زیر تشکیل شده است: گروه اول: شامل کارکنانی است که در گروه‌های سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، بالای ۵۰ سال و ۳۰ تا ۴۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۳/۴۶، ۳/۲۷ و ۳/۲۳) مشخص می‌شود که از نظر اشتیاق شغلی در رتبه اول قرار دارند. گروه دوم: شامل کارکنانی است که در گروه سنی زیر ۳۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین (۲/۸۸) مشخص می‌شود که از نظر اشتیاق شغلی در رتبه دوم قرار دارند.

جدول ۷: نتایج آزمون تعقیبی دانکن برای مقایسه موفقیت شغلی بر حسب سن

گروه‌های همگن تشکیل شده در سطح ۰/۰۵		گروه‌های سنی
گروه اول	گروه دوم	
۲		بالای ۵۰ سال
۱/۹۸		۴۱ تا ۵۰ سال
۱/۹۴		۳۰ تا ۴۰ سال
	۱/۷۸	زیر ۳۰ سال
	۱	p - value

بر اساس نتایج آزمون دانکن در جدول ۷، ۲ گروه به صورت زیر تشکیل شده است: گروه اول: شامل کارکنانی است که در گروه‌های سنی بالای ۵۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۰ تا ۴۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۲، ۱/۹۸ و ۱/۹۴) مشخص می‌شود که از نظر موفقیت شغلی در رتبه اول قرار دارند. گروه دوم: شامل کارکنانی است که در گروه سنی زیر ۳۰ سال هستند که با توجه به مقدار میانگین (۱/۷۸) مشخص می‌شود که از نظر موفقیت شغلی در رتبه دوم قرار دارند. برای مقایسه ویژگی‌های شخصی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بر حسب سابقه کار آن‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۸ داده شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه ویژگی‌های شخصی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی بر حسب سابقه کار

شاخص	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معناداری
ویژگی‌های شخصیتی	بین گروهی	۶/۲۹۷	۳	۲/۰۹۹	۱/۷۲۷	۰/۱۶۲
	درون گروهی	۳۰۳/۸۷۱	۲۵۰	۱/۲۱۵		
	جمع کل	۳۱۰/۱۶۹	۲۵۳			
اشتیاق شغلی	بین گروهی	۷	۳	۲/۳۳۳	۶/۷۷۳	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۸۶/۱۲۴	۲۵۰	۰/۳۴۴		
	جمع کل	۹۳/۱۲۴	۲۵۳			
موفقیت شغلی	بین گروهی	۱/۲۳۸	۳	۰/۴۱۳	۶/۱۱۷	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۱۶/۸۶۸	۲۵۰	۰/۰۶۷		
	جمع کل	۱۸/۱۰۶	۲۵۳			



بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

با توجه به جدول ۸، سطح معناداری آزمون برای شاخص ویژگی‌های شخصیتی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان برحسب سابقه کار آن‌ها وجود ندارد؛ و سطح معناداری آزمون برای شاخص‌های اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کوچک‌تر از ۰/۰۵ هست؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب سابقه کار آن‌ها وجود دارد.

با توجه به معنادار بودن آزمون آنالیز واریانس، در ادامه برای تشکیل گروه‌های همگن از آزمون تعقیبی دانکن استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۹: نتایج آزمون تعقیبی دانکن برای مقایسه اشتیاق شغلی برحسب سابقه کار

گروه‌های همگن تشکیل شده در سطح ۰/۰۵		سابقه کار
گروه دوم	گروه اول	
	۳/۳۸	۱۱ تا ۱۵ سال
	۳/۳۱	۶ تا ۱۰ سال
	۳/۲۵	بالای ۱۵ سال
۲/۹۱		۱ تا ۵ سال
۱	۰/۳۰۱	p - value

بر اساس نتایج آزمون دانکن در جدول ۹، ۲ گروه به صورت زیر تشکیل شده است: گروه اول: شامل کارکنانی است که سابقه کار آن‌ها ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال و بالای ۱۵ سال است که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۳/۳۸، ۳/۳۱ و ۳/۲۵) مشخص می‌شود که از نظر اشتیاق شغلی در رتبه اول قرار دارند. گروه دوم: شامل کارکنانی است که سابقه کار آن‌ها ۱ تا ۵ سال است که با توجه به مقدار میانگین (۲/۹۱) مشخص می‌شود که از نظر اشتیاق شغلی در رتبه دوم قرار دارند.

جدول ۱۰: نتایج آزمون تعقیبی دانکن برای مقایسه موفقیت شغلی برحسب سابقه کار

گروه‌های همگن تشکیل شده در سطح ۰/۰۵		سابقه کار
گروه دوم	گروه اول	
	۲/۰۱	بالای ۱۵ سال
	۱/۹۸	۶ تا ۱۰ سال
	۱/۹۲	۱۱ تا ۱۵ سال
۱/۸۰		۱ تا ۵ سال
۱	۰/۱۰۱	p - value

بر اساس نتایج آزمون دانکن در جدول ۱۰، ۲ گروه به صورت زیر تشکیل شده است: گروه اول: شامل کارکنانی است که سابقه کار آن‌ها بالای ۱۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال و ۱۱ تا ۱۵ سال است که با توجه به مقدار میانگین‌ها (۲/۰۱، ۱/۹۸، ۱/۹۲) مشخص می‌شود که از نظر موفقیت شغلی در رتبه اول قرار دارند.

گروه دوم: شامل کارکنانی است که سابقه کار آن‌ها ۱ تا ۵ سال است که با توجه به مقدار میانگین (۱/۸۰) مشخص می‌شود که از نظر موفقیت شغلی در رتبه دوم قرار دارند.

برای مقایسه ویژگی‌های شخصی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی برحسب میزان تحصیلات آن‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۱۱، داده شده است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه ویژگی‌های شخصی، اشتیاق شغلی و

موفقیت شغلی برحسب میزان تحصیلات

شاخص	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معناداری
ویژگی‌های شخصی	بین گروهی	۲/۷۳۰	۲	۱/۳۶۵	۱/۱۱۴	۰/۳۳۰
	درون گروهی	۳۰۷/۴۳۹	۲۵۱	۱/۲۲۵		
	جمع کل	۳۱۰/۱۶۹	۲۵۳			
اشتیاق شغلی	بین گروهی	۱/۳۸۴	۲	۰/۶۹۲	۱/۸۹۴	۰/۱۵۳
	درون گروهی	۹۱/۷۴۰	۲۵۱	۰/۳۶۵		
	جمع کل	۹۳/۱۲۴	۲۵۳			
موفقیت شغلی	بین گروهی	۰/۰۳۹	۲	۰/۰۱۹	۰/۲۷۰	۰/۷۶۳
	درون گروهی	۱۸/۰۶۷	۲۵۱	۰/۰۷۲		
	جمع کل	۱۸/۱۰۶	۲۵۳			

با توجه به جدول ۱۱، سطح معناداری آزمون برای تمامی شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب میزان تحصیلات آن‌ها وجود ندارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بود. نتایج حاکی از آن بود که اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی برابر با  $0/25$  است. همچنین اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با تأثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی برابر با  $0/189$  می‌باشد. هم‌چنین نتایج نشان داد که  $43/1$  درصد اثر کل ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اشتیاق شغلی تبیین شد. همچنین با توجه به اینکه در مدل باوجود متغیر میانجی اشتیاق شغلی، مسیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی معنادار است، نتیجه می‌شود که اشتیاق شغلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی نقش میانجی‌گری جزئی دارد. نتایج یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های ناوی و همکاران (۱۳۹۵)، رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵)، دربندی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین می‌توان گفت که یکی از عواملی که بر اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. شخصیت عبارت است از ویژگی‌های، خلق‌و‌خو، تفکر و حتی ویژگی‌های جسمانی فرد که کمابیش ثابت و پایدار بوده و سازگاری منحصربه‌فرد وی با محیط را مشخص می‌کند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی موجب بهبود موفقیت شغلی و اشتیاق کارکنان به کار می‌شود.

نتایج نشان داد که آماره معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی برابر  $1/58$  (۴) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار  $1/96$  است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی در سطح اطمینان  $0/95$  معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر  $0/30$  است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد. به‌عبارتی‌دیگر یک واحد تغییر در ویژگی‌های شخصیتی، موجب افزایش  $0/3$  واحدی در اشتیاق شغلی شد. این بدان معناست که ویژگی‌های شخصیتی با اشتیاق شغلی رابطه مستقیم دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵)، گازکارا و شمشک (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین می‌توان گفت اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد. این منافع در سطوح مختلفی از سازمان نمودار می‌شوند. بعضی از منافع فقط در محیط داخلی سازمان هویدا می‌گردند درحالی‌که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر دینفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی شامل بهبود مدیریت، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه‌ی کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده‌ی بیش‌تر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌سازی، کاهش جابجایی کارکنان و

افزایش انگیزه‌ی آن‌ها هست. مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش حاشیه‌ی سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش جذب کارکنان بااستعداد خارج از سازمان می‌باشد. این اثرات مثبت نه تنها به نفع سازمان بلکه به نفع تک‌تک کارکنان می‌باشد. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره‌وری کارکنان، بالا رفتن نرخ دستمزد، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان موجب بهبود اشتیاق شغلی آن‌ها می‌شود.

نتایج نشان داد که آماره معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی برابر (۸۰/۴) هست که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی را نشان داد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ویژگی‌های شخصیتی، موجب افزایش ۰/۲۵ واحدی در موفقیت شغلی شد. این بدان معناست که ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی رابطه مستقیم دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵)، شمسایی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. به‌طور کلی افراد موفق در شغل و مدیریت توجه و آمادگی برای تجربه‌های جدید را در حد وسیعی دارند. بر اساس این دیدگاه هرگاه شرایط برای انتخاب شغل بر اساس مشخصات شخصیتی فراهم شود کارکنان به موفقیت شغلی دست می‌یابند در غیر آن صورت ممکن است عملکرد شغلی آنان رضایت‌بخش نباشد. چنانچه افراد بر اساس گرایش‌های شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد؛ بنابراین می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند موجب موفقیت شغلی آن‌ها شود.

نتایج پژوهش نشان داد که آماره معنی‌داری بین اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برابر (۷۸/۱۱) هست که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۳) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر اشتیاق شغلی بر موفقیت شغلی را نشان داد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در اشتیاق شغلی، موجب افزایش ۰/۶۳ واحدی در موفقیت شغلی شد. این بدان معناست که اشتیاق شغلی با موفقیت شغلی رابطه مستقیم دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵)، دربندی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین می‌توان گفت شخصیت هر فرد الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر وی است که نحوه سازگاری شخص با محیط را تعیین می‌کند و هرچقدر در

بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان ...

سازمان آموزش و پرورش کارکنان از اشتیاق بیشتری برخوردار باشند به همان حد در مشاغل خود موفق خواهند بود.

نتایج پژوهش نشان داد که سطح معناداری آزمون برای شاخص موفقیت شغلی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ یعنی بین موفقیت شغلی کارکنان برحسب جنسیت آن‌ها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود ندارد. به عبارتی دیگر سطح موفقیت شغلی کارکنان مرد و زن یکسان است. همچنین سطح معناداری آزمون برای شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی کوچک‌تر از ۰/۰۵ هست؛ یعنی بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی کارکنان برحسب جنسیت آن‌ها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود دارد. با توجه به مقادیر میانگین، سطح ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق شغلی کارکنان زن بالاتر از کارکنان مرد است.

نتایج مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برحسب سن نشان داد سطح معناداری آزمون برای تمامی شاخص‌ها کوچک‌تر از ۰/۰۵ هست؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب سن آن‌ها وجود دارد.

نتایج برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی برحسب سابقه کار نشان داد که سطح معناداری آزمون برای شاخص ویژگی‌های شخصیتی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان برحسب سابقه کار آن‌ها وجود ندارد؛ و سطح معناداری آزمون برای شاخص‌های اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد و این بدان معنا است که؛ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب سابقه کار آن‌ها وجود دارد.

باتوجه به اینکه تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان برحسب میزان تحصیلات آن‌ها وجود ندارد؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در دانشگاه محقق اردبیلی باید به تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر این متغیرها توجه بیشتری شود.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که: کارکنان موقع استخدام در دانشگاه محقق اردبیلی از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی مورد آزمون قرار گیرند. محیط کاری کارکنان جهت افزایش اشتیاق شغلی آن‌ها از لحاظ امکانات رفاهی بهبود یابد. ناسازگاری و هیجانانگ منفی در بین کارکنان در دانشگاه کنترل شود. شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار به‌عنوان فرهنگ سازمانی در دانشگاه نهادینه شود. منابع شغلی و شخصی در محیط کار را جهت موفقیت کارکنان فراهم نماییم. استقلال و فرصت‌های یادگیری برای رشد آن‌ها فراهم شود. وضعیت مثبت و رضایت ذهنی در ارتباط با کار برای کارکنان موردسنجش قرار گیرد. با ایجاد

محیطی شاداب اشتیاق شغلی کارکنان را جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات فراهم نماییم. تفاوت ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی کارکنان در اداره بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

## منابع

- امین بیدختی، علی اکبر؛ باغبان، مهدی؛ کارگر، هاشم (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی کارکنان. فصلنامه مدیریت پیشرفت؛ ۱(۱): ۹۸ - ۸۰.
- بخشایش، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های مدیریت کلاس با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مدارس ابتدایی شهر یزد. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ ۴(۱۹۸): ۱۹۸ - ۱۸۵.
- شمسایی، فرشید؛ داودآبادی، زکیه؛ صادقی، امیر (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها. مدیریت پرستاری، دوره ۴، شماره ۱.
- عسگری باجگرانی، محبوبه، (۱۳۹۰). تعیین استراتژی مدیریت استعداد به درگیری عاطفی - ذهنی کارکنان شهرداری شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- عظیم‌پور، احسان؛ علیلو، اکبر (۱۳۹۶). رابطه ابعاد انگیزش خودمختاری در آموزش با فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی؛ ۶۱(۱۶): ۲۰ - ۷.
- دربندی، پروانه (۱۳۹۴). رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با اشتیاق شغلی کارکنان بانک مسکن شهر مشهد. اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران.
- رضوانیان، فاطمه؛ سمیعی، فاطمه (۱۳۹۵). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی. دو فصلنامه مشاوره کاربردی، ۱(۶)، ۳۶ - ۲۳.
- ناوی، زهرا؛ بذرافشان مقدم، محبتی؛ حسینقلی‌زاده، رضوان؛ کارشکی، حسین. (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۹(۱۶): ۱۴۳ - ۱۶۲
- تکلو، فریده؛ احمدی، کیومرث؛ ضیاء پور، آرش (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین مولفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳. مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی، ۴(۱)، ۵۱ - ۴۳.
- غفاری، مریم (۱۳۹۴). بررسی تاثیر پایگاه اجتماعی بر موفقیت شغلی و سبک زندگی کارکنان. پایان‌نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم اجتماعی.
- محمدآبادی، حمید (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان شعب بانک ملی شهرستان نیشابور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود.

- Akhtar, R. , Boustani, L. , Tsvirikos, D. , & Chamorro - Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44 - 49.
- Bakker, A. B. , & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Benders, J. , Bleijerveld, H. , & Schouteten, R. (2017). Continuous improvement, burnout and job engagement: a study in a Dutch nursing department. *The International journal of health planning and management*, 32(4), 481 - 491.
- Cahill, K. E. , McNamara, T. K. , Pitt - Catsouphe, M. , & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40 - 54.
- Gözükara, İ. , & Şimşek, O. F. (2015). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: a study in a Turkish private non - profit university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 963 - 971.
- Hoole, C. , & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1 - 11.
- Hakanen, J. J. , Bakker, A. B. , & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479 - 487.
- Hirschi, A. , & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self - efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205 - 208.
- Kolodinsky, R. W. , Ritchie, W. J. , & Kuna, W. A. (2018). Meaningful engagement: Impacts of a ‘calling’ work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 406 - 423.
- Lu, L. , Lu, A. C. C. , Gursoy, D. , & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line - level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737 - 761.
- Noblet, A. J. , Allisey, A. F. , Nielsen, I. L. , Cotton, S. , LaMontagne, A. D. , & Page, K. M. (2017). The work - based predictors of job engagement and job satisfaction experienced by community health professionals. *Health care management review*, 42(3), 237 - 246.
- Polder, G. , van der Linden, C. G. , & van de Zedde, H. J. (2016). Quick phenotyping speeds up breeding process: PhenomicsNL. *Prophyta Annual*, 2016, 40 - 42.
- Rammstedt, B. , & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10 - item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203 - 212.
- Seibert, S. E. , Wang, G. , & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta - analytic review. *Journal of applied psychology*, 96(5), 981.
- Schaufeli, W. , & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.

- Wang, L. , Law, K. S. , Zhang, M. J. , Li, Y. N. , & Liang, Y. (2018). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*.
- Yang, F. , & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467 - 482.
- Zhong, L. , Wayne, S. J. , & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823 - 844.