بررسی رابطه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت با اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه ملایر

جواد کریمی[۱]

چکیده

مقدمه: از جمله عواملی مؤثر در بقای سازمان‌ها که همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. لذا پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و اشتیاق شغلی در بین کارکنان دانشگاه ملایر انجام گرفت.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش عبارت بود از کارکنان دانشگاه ملایر در سال ۱۳۹۶ که ۱۴۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با مقیاس‌های پنج عامل بزرگ شخصیت نئو و مقیاس اشتیاق شغلی اترخت مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، آزمون همبستگی Pearson و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم افزار $SPSS_{21}$ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه شناسی (r=۰/۷۱، P<۰/۰۰۱)، تجربه پذیری (r=۰/۷۶، P<۰/۰۰۱) و برون‌گرایی (r=۰/۷۸، P<۰/۰۰۱) با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ی مثبت معنی‌دار و بین روان‌رنجورخویی و اشتیاق شغلی (r= -۰/۷۲، P<۰/۰۰۱) رابطه منفی وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که برون‌گرایی (B=۰/۲۹، P<۰/۰۰۱) و تجربه پذیری (B=۰/۲۷، P<۰/۰۰۱) با رابطه مثبت و روان‌رنجورخویی (B= -۰/۴۰، P<۰/۰۰۱) با رابطه منفی پیش‌بینی کننده‌ی اشتیاق شغلی کارکنان می‌باشد و این سه متغیر ۷۰ درصد اشتیاق شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش در مجموع نشان می‌دهد که روان‌رنجورخویی بهترین پیش بینی کننده اشتیاق شغلی کارکنان است که می‌تواند به عنوان یک عامل آسیب پذیری عمل کند و هر چه این عامل در کارکنان قویتر باشد، احتمال ظهور مشکلات کاری همچون انگیزه پایین و کاهش عملکرد بیشتر است.

کلید واژه‌ها: اشتیاق شغلی، پنج عامل بزرگ شخصیت، کارکنان، دانشگاه ملایر

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۱۷

ارجاع:

کریمی جواد. بررسی رابطه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت با اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه ملایر. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۸; ۳(۲): ۸۷-۱۷۸.

[۱]*گروه روان‌شناسی، دانشگاه ملایر، ملایر، همدان، ایران
(نویسنده مسئول: j.karimi@malayeru.ac.ir)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

مقدمه

هماهنگ با رشد اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای سازمان‌ها به کارمندانشان به عنوان ارزشمندترین موهبت و داراییشان توجه می‌کنند، آن ها نه تنها به عملکرد کارمندان که به سلامت و رضایت کارمندانشان علاقمند شده‌اند. این عقیده وجود دارد که به منظور موفقیت و دوام آوردن در یک محیط پیوسته در حال تغییر، سازمان‌ها به کارمندان سالم و با انگیزه نیاز دارند. تغییرات در سازمان‌های جدید کارفرمایان را متقاعد کرده است که هرچه بیشتر به دانش و تجارب روانشناسی اعتماد کنند و این روند تغییرات، منجر به روانشناسی سازمان‌ها شده است (۱). سازمان‌ها از کارمندانشان انتظار دارند نه تنها در کارشان دچار مشکل و کج کاری نباشند که خلاق و نوآور نیز باشند، به آسانی با دیگران همکاری کنند، برای رشد حرفه‌ایشان احساس مسئولیت کنند و به داشتن کیفیت بالای عملکردشان متعهد باشند (۲). با ظهور روانشناسی مثبت‌نگر، جنبه‌های مثبت بهداشت و سلامت در روانشناسی سلامت شغلی طرفداران بیشتری پیدا کرده است. یکی از این جنبه‌های مثبت اشتیاق شغلی است که متضاد و نقطه مقابل فرسودگی (Burnout) در نظر گرفته شده است (۳). اشتیاق شغلی اصطلاحی است که برای (Job Engagemen) ، ((Work Engagement و (Engagement) پیشنهاد شده است (۴). بر خلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارمندانی که مشتاق به شغلشان هستند یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری‌شان دارند و خودشان را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخ گویی به تقاضاهای شغلی می‌دانند (۴). Schaufeli و همکاران در سال ۲۰۰۱ اشتیاق شغلی را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه‌ی انرژی حرفه‌ای (Vigor)، فداکاری حرفه‌ای (Dedication) و شیفتگی حرفه‌ای (Absorption) مشخص می‌شود (۶،۵). اشتیاق به یک حالت پایا، سرایت کننده و موثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود. انرژی حرفه‌ای با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار شناخته می‌شود. بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه‌ای می‌باشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به طوری که زمان در هنگام کـار به سرعـــت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (۷). انرژی و فداکاری حرفه‌ای به ترتیب قطب‌های مقابل خستگی (Exhaustion) و نگرش منفی به کار (Depersonalization) در فرسودگی شغلی هستند. پیوستاری که بوسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی بوجود می‌آید، انرژی یا فعال‌سازی نامیده می‌شود و پیوستاری که بوسیله فداکاری حرفه‌ای و بد گمانی – به عنوان قطب‌های مثبت و منفی- تشکیل می‌شود هویت(Identification) نامیده می‌شود (۵). بنابراین اشتیاق شغلی با یک سطح بالای انرژی وهویت قوی در کار مشخص می‌شود و از طرف دیگر فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص می‌شود (۸).

اشتیاق شغلی را می‌توان یک مولفه‌ی مهم و مثبت در سلامتی کارکنان محسوب کرد. علاوه براین با توجه به تغییرات دائمی که سازمان‌ها با آن ها روبه رو هستند اشتیاق برای آنها ضروری می‌باشد (۹). بنابراین، مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و بکارگیری این عوامل جهت افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان می‌باشد. برخی محققان دو دسته عوامل را در بروز فرسودگی شغلی و نقطه‌ی مقابل آن اشتیاق شغلی موثر دانسته‌اند که یک دسته از این عوامل مربوط به محیط کار و دسته دوم مربوط به خصوصیات ذاتی و اکتسابی خود فرد است (۱۰). مسلش و لیتر ۶ عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

مؤثر می‌دانند که عبارتند از: حجم زیاد کار (Workload) ، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی در کار، تبعیض در محیط کار (Fairness)، تضاد بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار (۱۱). گرچه ادبیات تحقیق جنبه‌های استرس‌زای محیط کار را بعنوان پیش‌بینی کننده‌های مهمی از فرسودگی شغلی و منابع شغلی را بعنوان پیش‌بینی کننده‌های مهمی از اشتیاق شغلی مطرح می‌نماید (۱۳،۱۲) ولی برای فهم و تبیین دقیق اشتیاق شغلی کلیه‌ی عوامل باید مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد. روان‌شناسان سازمانی معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کنند و نحوهٔ عمل آنها در آن حرفه در ارتباط است. نوع شخصیت افراد نیز می‌تواند در پیش‌بینی اشتیاق شغلی نقش بسزایی داشته باشد. به طوری که می‌تواند به سازمان‌ها در امر گزینش و استخدام داوطلبان یاری رساند (۱۴). الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت (Five Factor Model (FFM)) برای پژوهشگران علاقه‌مند به شناخت تفاوت‌های فردی در شخصیت، همانند یک کشف بنیادی به نظر می‌رسد (۱۵). در مجموع الگوی پنج عامل بزرگ، یک سنخ‌شناسی فراگیر و در برگیرنده‌ی: برون‌گرایی (Extraversion)، روان‌رنجورخوی (Neuroticism)، توافق‌پذیری (Agreeableness)، تجربه‌گرایی (Openness to Experience) و وظیفه‌شناسی (Conscientiousness) است (۱۶). روان‌رنجورخویی به گرایش فرد برای تجربه‌ی اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، کینه‌ورزی، تکانش‌وری، افسردگی و عزت نفس پایین اشاره دارد. برون‌گرایی تمایل فرد برای مثبت بودن، جرأت‌ورزی، پر انرژی بودن و صمیمی بودن است. تجربه‌گرایی گویای تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، انعطاف‌پذیری و خرد ورزی است. توافق‌پذیری به گرایش فرد برای بخشودگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، نوع‌دوستی و اعتماد ورزی گفته می‌شود. سرانجام اینکه وظیفه‌شناسی به خواست فرد برای منظم بودن، کارآمد بودن، قابل اعتماد بودن، خود نظم بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن اشاره می‌کند (۱۷).

با توجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیت و شرایط مختلف و گوناگون محیط کار در ایجاد اشتیاق شغلی با یکدیگر تعامل دارند.

پژوهش‌های صورت گرفته در ایران عموماً به بررسی نقش پنج عامل بزرگ شخصیت و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند در حالی که پژوهش‌ها نشان داده اند اشتیاق شغلی دقیقاً قطب مخالف فرسودگی شغلی نیست و سازه‌ای متفاوت است (۱۸) همچین سایر پژوهش‌ها به بررسی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و رضایت شغلی پرداخته‌اند حال آنکه اشتیاق شغلی متفاوت از رضایت شغلی است.علاوه بر این به رغم این واقعیت که پنج عامل بزرگ شخصیتی در روانشناسی کاربرد بسیاری دارد تنها دو بعد از پنج بعد در رابطه با اشتیاق شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است: روان رنجورخویی و برونگرایی، بنابراین اطلاعات کمی در ارتباط بین ۵ عامل بزرگ شخصیت و اشتیاق شغلی در ایران در دست است و همین امر بر ضرورت انجام این پژوهش می‌افزاید. لذا هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین پنج عامل بزرگ شخصیت و اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه ملایر است، چرا که شناخت ابعاد این رابطه می‌تواند در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان در جامعه مورد بررسی سودمند باشد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی بود. جامعه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه ملایر در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بود. تعداد کل جامعه ۲۲۰ نفر بود با توجه به فورمول کوکران حجم نمونه مورد بررسی ۱۴۰ نفر به دست آمد که شرکت‌کنندگان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پس از کسب رضایت‌نامه آگاهانه از شرکت‌کنندگان، پرسش‌نامه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت و اشتیاق شغلی اجرا گردید. مدت زمان اجرای پژوهش یکماه بطول انجامید. دسترسی به اعضای گروه نمونه از طریق حضور پژوهش‌گر و یا دستیار پژوهش‌گر در محیط کار کارکنان صورت می‌گرفت. قبل از اجرای پرسش‌نامه‌ها، جهت رعایت اصل رضایت آگاهانه، در مورد اهداف پژوهش، نحوه انتشار یافته‌ها و دسترسی به

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

پرسشنامه‌ها توضیحات لازم ارایه و به سؤالات و نگرانی‌های شرکت‌کنندگان، پاسخ داده شد. جهت رعایت اصل محرمانه بودن اطلاعات، به شرکت کنندگان گفته شد نیازی به نوشتن نام بر روی پرسش‌نامه‌ها نیست و تاکید گردید که فقط پژوهشگر به داده‌ها و پرسشنامه‌ها دسترسی دارد و نتایج صرفاً به صورت یافته‌های کلی گزارش خواهد شد. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد که به اختصار توضیح داده می‌شوند:

مقیاس پنج عاملی نئو (NEO-FFI-R)

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری پنج عامل بزرگ شخصیت از پرسش‌نامه پنج عاملی نئو (۱۹) استفاده شد. این پرسشنامه فرم کوتاه پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عامل بزرگ شخصیت است که از لحاظ روایی و پایایی، هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند. پرسش‌نامه پنج عاملی نئو بیشترین و وسیع‌ترین کاربرد را در زمینه سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت داشته و از حمایت‌های تجربی گسترده برخوردار است (۲۰،۱۵). مزیت استفاده از این پرسشنامه در این است که اجرای آن به زمان کمتری نیاز دارد و همچنین آزمودنی‌ها برای پاسخ به این پرسشنامه احساس خستگی زیادی نمی‌کنند. این پرسشنامه از ۶۰ گویه بر اساس مقیاس لیکرت (۱، کاملاً موافقم و ۵،کاملاً مخالفم) تشکیل شده است که هر ۱۲ گویه آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (برون گراییE، توافق پذیریA، وظیفه شناسیC، روان‌رنجوری N و تجربه پذیریO) را اندازه می‌گیرد. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می‌شود و در نهایت پنج نمره بدست می‌آید. همسانی درونی این آزمون، در نمونه ایالات متحده برای عوامل N، E، O، A و C به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ بوده است (۱۶). در ایران نیز گروسی ساختار ۵ عاملی این پرسش‌نامه را به صورت کلی تأیید کرده و ضرایب همسانی درونی آن را، به روش آلفای کرونباخ برای عوامل اصلی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده است (۲۱).

پرسشنامه اشتیاق شغلی

یک پرسشنامه خود ارزیابی است که مقیاس اشتیاق شغلی اترخت Utrecht Work Engagement Scale نام دارد و سه بعد سازنده اشتیاق شغلی را که برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است را اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه از ۱۷ پرسش با مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای تشکیل شده است که سه خرده مقیاس دارد شامل : ۱- انرژی حرفه‌ای که شش سؤال می‌باشد (سؤالات: ۱، ۴، ۸، ۱۲، ۱۵ و ۱۷ مثال: هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم). ۲- فداکاری حرفه‌ای که شامل پنج سؤال می‌شود (سؤالات: ۲، ۵، ۷، ۱۰ و۱۳ مثال: به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم). ۳- شیفتگی حرفه‌ای که شامل شش سؤال می‌باشد (سؤالات: ۳، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۶ مثال: هنگام کار کردن زمان به سرعت می‌گذرد). ضریب آلفای این تست برای سه زیر مقیاس‌اش بین ۰/۶۸ و ۰/۹۱ متغیر می‌باشد (۸). همچنین آلفای کرونباخ کل این مقیاس به وسیله مونو و همکاران ۰/۹۲ گزارش شده است (۲۲). در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۲ بدست آمد.

آنالیز آماری: جهت تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام با استفاده از نرم افزار $SPSS_{22}$ استفاده شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی سه بعد اشتیاق شغلی و ۵ عامل بزرگ شخصیت در بین افراد نمونه آورده شده است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ۴ بعد از ابعاد شخصیتی (روانرنجورخویی، برونگرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه پذیری) با اشتیاق شغلی و ابعاد آن (انرژی، فداکاری، شیفتگی) در سطح خطای α = ۰/۰۰۱ رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. ولی بین بعد توافق پذیری با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ی معنی دار مشاهده نشد.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

همچنین بین بعد روانرنجورخویی شخصیتی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه معنادار منفی وجود دارد که نشان دهنده کاهش اشتیاق شغلی در صورت بالا بودن ویژگی‌های روانرنجورخویی در کارکنان خواهد بود.

برای تعیین سهم هر یک از ابعاد پنجگانه شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی سه بعد اشتیاق شغلی و پنج عامل بزرگ شخصیت

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	وظیفه‌شناسی	توافق‌پذیری	برون‌گرایی	تجربه‌گرایی	روان‌رنجورخویی
شیفتگی حرفه‌ای	۲۲/۲۵	۶/۳۵	۰/۵۸**	-۰/۰۳	۰/۷۰**	۰/۶۶**	-۰/۶۸**
انرژی حرفه‌ای	۲۱/۶۴	۵/۲۴	۰/۶۰**	-۰/۰۵	۰/۷۳**	۰/۷۱**	-۰/۷۰**
فداکاری حرفه‌ای	۲۲/۸۹	۶/۲۸	۰/۵۱**	-۰/۰۹	۰/۶۴**	۰/۶۳**	-۰/۶۷**
نمره‌ی کل	۶۵/۹۳	۱۸/۷۵	۰/۷۱**	-۰/۰۷	۰/۷۸**	۰/۷۶**	-۰/۷۲**

*P </05 **P </001

جدول ۲: رگرسیون خطی اشتیاق شغلی و پنج عامل بزرگ شخصیت

مدل	R	R^2	مجذور r تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت) و روانرنجوری	۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۵۴	۱۲/۶۴
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، روانرجورخویی و برون‌گرایی	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۶۷	۱۰/۶۹
گام سوم،، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، روانرجورخویی، برون‌گرایی و تجربه‌گرایی	۰/۸۴	۰/۷۰	۰/۷۰	۱۰/۱۵

برای تعیین سهم هر یک از ابعاد شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد. در جدول ۲ قابل مشاهده است که روانرجورخویی، برون‌گرایی و تجربه‌گرایی می‌توانند ۷۰ درصد از پراکندگی‌های اشتیاق شغلی را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند (P<۰/۰۰۱). برای تعیین سهم تفکیکی هریک از متغییرهای پیش‌بین (روانرنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، وظیفه شناسی و توافق‌پذیری) در پیش‌بینی پراکندگی‌های متغییر ملاک (اشتیاق شغلی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که روانرنجوخویی با ضریب بتای (۰/۴۰-)، برون‌گرایی با ضریب بتای (۰/۲۹) و تجربه‌گرایی با ضریب بتای (۰/۲۷) قادر هستند اشتیاق شغلی را تبیین نمایند. مقادیر t به ترتیب برای هرکدام برابر با ۸/۱۳-، ۴/۸۲ و ۴/۷۴ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است (p< ۰/۰۰۱).

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ابعاد پنج گانه شخصیت با ابعاد اشتیاق شغلی و پیش بینی اشتیاق بر اساس ابعاد پنج گانه شخصیتی بود. طبق نتایج بدست آمده از تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره بین ۳ بعد از ابعاد شخصیتی (برونگرایی، وظیفه شناسی، تجربه پذیری) با اشتیاق شغلی و ابعاد آن (انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای، شیفتگی حرفه‌ای) رابطه مثبت وجود داشت به عبارتی بالا بودن ویژگی‌های شخصیتی فوق با افزایش میزان اشتیاق شغلی و ابعاد آن در ارتباط است. ولی بین بعد توافق پذیری با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه معنی دار مشاهده نشد. همچنین بین بعد روانرنجورخویی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه معنادار منفی وجود دارد که نشان دهنده کاهش اشتیاق شغلی در صورت بالا بودن ویژگی‌های روان‌رنجورخویی در کارکنان می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که برون‌گرایی و تجربه‌پذیری با رابطه مثبت و روان‌رنجورخویی با

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

رابطه منفی پیش‌بینی کننده‌ی اشتیاق کارکنان می‌باشد. این نتایج با تحقیق شوفلی و همکاران همسو و هماهنگ است (۲۳).

نتایج تحقیق نشان داد که روانرنجوری با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ی منفی دارد این نتیجه با تحقیق Kim و همکاران همسو می‌باشد (۱۸). همچنین این یافته با تحقیقات مختلفی که نشان داده‌اند رابطه‌ی مثبتی بین روان‌رنجوری و فرسودگی شغلی وجود دارد (۱۸،۱۲) همسو می‌باشد. تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که روان‌رنجوریی بالایی دارند انرژی کمتری در کار دارند و در نتیجه اشتیاق کمتری نسبت به شغلشان دارند (۱۲). تمایل به دست کم گرفتن توانایی‌ها، تمایل به واکنش نشان دادن با هیجانات شدید و خود انتقادی در موقعیت‌های فشارزا از جمله ویژگی‌های افراد روان‌رنجور است (۱۵) که باعث می‌شود این افراد فرسودگی بالا و اشتیاق پایینی در کار داشته باشند. همچنین روان رنجوری اشاره دارد به گرایش کلی برای تجربه هیجانات برآشفتگی و منفی همچون ترس، افسردگی و سرخوردگی وناکامی که باعث کاهش اشتیاق شغلی و افزایش فرسودگی شغلی میگردد. نتیجه دیگر تحقیق حاکی از این بود که برون‌گرایی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن دارد. این یافته نیز با پژوهش هایی که نشان داده‌اند برون‌گرایی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی دارد همسو می‌باشد (۱۲). از جمله ویژگی‌های افراد برون‌گرا اجتماع پذیری، خوش‌بینی، جسارت و سطح بالای تحرک می‌باشد (۱۵) که همه‌ی این عوامل ارتباط مثبتی با اشتیاق شغلی دارند، افرادی که در برون‌گرایی پایین هستند (درون‌گرا هستند) تمایل به این دارند که سطح انرژی پایینی داشته باشند و کمتر احتمال دارد که هیجانات مثبت را تجربه کنند که این عامل خود منجر به اشتیاق شغلی کمتر می‌شود. این یافته و یافته‌ی قبلی با تعریف شخصیت سالم و شاد از آیزنک که در بردارنده برون‌گرایی بالا و روان‌رنجوری پایین می‌باشد کاملاً منطبق است (۲۴). طبق نظر آیزنک روان‌رنجوری به عنوان انعکاس تفاوت های فردی در واکنش به محرکهای منفی محیط در نظر گرفته می‌شود. افرادی که نمرهٔ بالایی در روان‌رنجوری می‌گیرند نسبت به کسانی که نمره‌ی پایینتری می‌گیرند، به محرکهای ناخوشایند واکنش منفی‌تری نشان می‌دهند و مستعد تجارب ناخوشایند هستند. افرادی که نمرهٔ بالایی در مقیاس برون‌گرایی می‌گیرند (برونگراها) عموماً معاشرتی، خونگرم، اجتماعی، فعال و خوشبین هستند، در حالیکه آنهایی که نمره‌های پایین در این بعد می‌گیرند(درونگراها) ساکت، غیراجتماعی، منفعل و مراقب هستند (۲۵). Kim و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که برون‌گرایی با رابطه مثبت و روان‌رنجوری با رابطه منفی پیش‌بینی کننده اشتیاق شغلی هستند (۱۸).

همچنین نتایج نشان داد که وظیفه‌شناسی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت دارد این نتیجه نیزهمسو با پژوهش کیم Kim و همکاران می‌باشد (۱۸). در تحقیق کیم و همکاران نیز بین وظیفه‌شناسی و هر سه بعد اشتیاق شغلی رابطه‌ی مثبتی مشاهده شد. وظیفه‌شناسی از دو عامل اصلی تشکیل شده است: ۱- انگیزه پیشرفت ۲- قابلیت اعتماد. انگیزه‌ی پیشرفت اشاره به میزان درجه‌ای دارد که افراد می‌خواهند موفق شوند و سخت تلاش کنند. قابلیت اعتماد شامل نظم و ترتیب و با ساختار بودن می‌باشد (۱۵) که این ویژگی منجر به اشتیاق داشتن افراد می‌شود. برطبق فراتحلیلی که مونت Mount و باریک Barrick انجام دادند مشخص شد که وظیفه‌شناسی مهمترین عامل در پیش‌بینی عملکرد افراد در تمامی مشاغل می‌باشد (۱۴). محققان دیگر نیز به اهمیت وظیفه‌شناسی در عملکرد افراد اشاره داشته‌اند. در طی یک مطالعه‌ای که به بررسی درجه‌بندی کارکنان از نظر مدیران آنها می‌پرداخت مشخص شد که توانایی‌های ذهنی و وظیفه‌شناسی مهمترین عامل در رتبه‌بندی کارکنان بوده است (۲۶). می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که کارکنانی که دارای وظیفه‌شناسی بالا هستند ویژگی‌هایی از قبیل مسؤولیت‌پذیری در کار، مهارت‌های شغلی بالا و ثبات دارند که این عوامل منجر به این می‌شود که این افراد انرژی بیشتری صرف کار کنند و نسبت به شغلشان اشتیاق داشته باشند.

یافته‌ی دیگر پژوهش حاکی از رابطه‌ی بین تجربه‌گرایی و

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

اشتیاق شغلی و ابعاد آن بود. طبق نظریه ۵ عاملی شخصیت تجربه‌گرایی از چندین عامل از قبیل، خیال پردازی، علایق گسترده و درک هنری تشکیل شده است که این عوامل باعث درگیری بیشتر کارکنان در کار و در نتیجه احساس انرژی و اشتیاق شود (۲۳). Bozionelos در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که تجربه‌گرایی در کنار برون‌گرایی پیش‌بینی کننده اشتیاق شغلی است (۲۷) همچنین Ongore در پژوهش خود به رابطه مثبت تجربه‌گرایی و اشتیاق شغلی دست یافت (۲۸). در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که تجربه‌گرایی شامل علایق متعدد، پذیرش ایده‌های جدید، انعطاف‌پذیری شناختی و تمایل به گسترش ایده‌های جدید در کار می‌باشد. بنابراین افرادی که دارای باز بودن به تجارب جدید و تجربه‌گرایی بالا می‌باشند بیشتر احتمال دارد که در کارشان درگیر شوند و محیط کار به عنوان موقعیتی جهت دنبال کردن ایده‌های جدید و علایق جدید در نظر بگیرند. آخرین یافته‌ی پژوهش بیانگر این بود که بین توافق‌پذیری و اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ای وجود ندارد این یافته همسو با پژوهش کیم و همکاران می‌باشد (۱۸). در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان داشت که توافق‌پذیری عاملی است که بیشترن تأثیر را در روابط بین فردی دارد و بنظر می‌رسد ارتباط چندانی با مسائل شغلی که در آن تعاملات انسانی زیادی وجود ندارد نداشته باشد.

پژوهش حاضر واجد محدودیت‌هایی بوده است که بر استنباط از یافته‌ها و نتیجه‌گیری از آن اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای کاربرد این مطالعه را محدود سازد. با توجه به مقطعی بودن طرح پژوهش، امکان تعیین روابط علی بین اشتیاق شغلی و عوامل پیش‌بین آن میسر نیست. همچنین، پژوهش حاضر بر روی کارکنان دانشگاه ملایر و به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شده است که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر کارکنان از دانشگاههای کشور را با محدودیت مواجه می‌نماید. محدودیت دیگر پژوهش حاضر این است که متغیر فردی شخصیت را در رابطه با اشتیاق شغلی بررسی کرده است و عوامل محیطی (منابع - فشارهای شغلی) مورد بررسی قرار نگرفت. بررسی متغییرهای محیط کاری منابع-فشارهای شغلی در کنار پنج عامل بزرگ شغلی در رابطه با اشتیاق شغلی، انجام پژوهش‌های طولی در رابطه با اشتیاق شغلی پیشنهادهای پژوهشی برخاسته از این پژوهش برای رفع این محدودیت‌ها در مطالعات آینده است.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان می دهد که روانرنجورخویی بهترین پیش بینی کننده اشتیاق شغلی است که می تواند به عنوان یک عامل آسیب پذیری عمل کند و هر چه این عامل در کارکنان قویتر باشد، احتمال ظهور مشکلات کاری همچون انگیزه پایین و کاهش عملکرد بیشتر است. پس برای افزایش اشتیاق شغلی ما باید اضطراب، افسردگی و اختلال در کارکرد اجتماعی و جسمانی کردن را کاهش داده و خود کنترلی، مهارت اجتماعی و خودآگاهی را افزایش دهیم.

تقدیر و تشکر

مؤلف از تمامی شرکت کنندگان بابت حضورشان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را می‌نماید.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ج.ک

جمع آوری داده: ج.ک

تحلیل داده: ج.ک

نگارش و اصلاح مقاله: ج.ک

تضاد منافع

نویسنده مقاله اعلام می‌نماید که هیچ گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع

1. Schaufeli WB. Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Romanian Journal of Applied Psychology. 2012;14(1):3-10.

2. Bakker AB, Demerouti E. Towards A Model of

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

Work Engagement. Career Development International. 2008;13(3):209-23.

3. Hetland J ,Demerouti E, Bakker AB, Breevaart K. The Measurement of State Work Engagement. European Journal of Psychological Assessment. 2012;28(4):305-12.
4. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress. 2008;22(3):187-200.
5. Demerouti E, Bakker AB, De Jonge J, Janssen PPM, Schaufeli WB. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2001:279-86.
6. Schaufeli WB, Salanova M. Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. . In: Gilliland SW, D.D. S, Skarlicki DP, editors. Research in Social Issues in Management: Managing social and ethical issues in organizations. 5. Greenwich, CT: Information Age Publishers; 2007. p. 135-77.
7. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of organizational Behavior. 2004;25(3):293-315.
8. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht work engagement scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University; 2003.
9. Schaufeli WB, Salanova M. Enhancing work engagement through the management of human resources. In: Näswall K, Sverke M, Hellgren J, editors. The individual in the changing working life. Cambridge: Cambrigde University Press; 2008. p. 380-404.
10. Maslach C, Leiter MP. Stress and burnout: The critical research. In: Cooper CL, editor. Handbook of stress medicine and health. 2 ed. London: CRC Press; 2005. p. 153–70.
11. Maslach C, Leiter MP. The Truth About Burnout. San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
12. Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. The Journal of Social Psychology. 2006;146(1):31-50.
13. Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of educational psychology. 2007;99(2):274-90.
14. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. Personnel psychology. 1991;44(1):1-26.
15. McCrae RR, Costa Jr PT. The Five-Factor Theory of Personality. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. Handbook of personality : theory and research. 3 ed. New York: Guilford Press; 2008. p. 159-81.
16. Costa PT, McCrae RR. Four ways five factors are basic. Personality and individual differences.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

1992;13(6):653-65.
17. McCrae RR, Costa Jr PT. Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective New York: Guilford Press; 2005.
18. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. International Journal of Hospitality Management. 2009;28(1-96):104.
19. Costa PT, McCrae RR. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. Psychological assessment. 1992;4(1):5-13.
20. John OP, Naumann LP, Soto CJ. Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. Handbook of personality : theory and research. 3 ed. New York: Guilford Press; 2008. p. 114-58.
21. Garoosi MT. New approaches to personality assessment: Application of factor analysis in personality studies. Tabriz: Jamepazhooh; 2001.
22. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior. 2007;70(1):149-71.
23. Langelaan S, Bakker AB, van Doornen LJP, Schaufeli WB. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? Personality and Individual Differences. 2006;40(3):521-32.
24. Grossarth-Maticek R, Eysenck HJ. Personality, stress and disease: Description
25. and validation of a new inventory. Psychological Reports. 1990;66(2):355-73.
26. Matthews G, Gilliland K. The personality theories of HJ Eysenck and JA Gray: A comparative review. Personality and Individual differences. 1999;26(4):583-626.
27. Barrick MR, Stewart GL, Neubert MJ, Mount MK. Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. Journal of Applied Psychology; Journal of Applied Psychology. 1998;83(3):377.
28. Bozionelos N. The big five of personality and work involvement. Journal of Managerial Psychology. 2004;19(1):69-81.
29. Ongore O. A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014;141:1315-9.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

The Relationship between the Big Five Personality Factors and Work Engagement in Malayer University Staff

Javad KARIMI[1]

Abstract

Original Article

Background: Human resource is among the factors that influence the survival of organizations. It has always been considered by organization managers and officials. The aim of this study was to determine the relationship between big five personality and work engagement among Malayer University staff.

Methods: This descriptive correlation study was conducted among the Malayer University staff. A total of 140 employees were selected by convenience sampling. Measurement tools in the study were: The Big Five Inventory (NEO) and Utrecht Work Engagement Scale. The data were analyzed by descriptive statistics (mean and standard deviation), Pearson's correlation coefficient, as well as multiple linear regressions. The collected data were analyzed using SPSS-v 22.0.

Results: Pearson correlation analysis showed that work engagement had a significant positive relationship with conscientiousness (P<0.001, r= 0.71), openness to experience (P<0.001, r= 0.78), and extraversion (P<0.001, r= 0.76). Furthermore, a negative relationship was found between neuroticism (P<0.001, r=- 0.72), and work engagement. Multiple regression analysis also showed that extraversion (P<0.001, B= 0.29) and openness to experience (P<0.001, B= 0.27) had a positive relationship with work engagement. However, neuroticism (P<0.001, B= - 0.40) had a negative relationship with work engagement. Extraversion, openness to experience, and neuroticism were the predictive factors for work engagement and explained 40% of the variation in staff's work engagement.

Conclusions: Results indicated that neuroticism was the best predictor of work engagement and acted as a vulnerability factor. In other words, staff with stronger neuroticism have more work problems, such as low motivation and decreased performance.

Keywords: Work engagement, Big five personality, Malayer University

Received: 2018/12/11
Accepted: 2019/02/06

Citation:
KARIMI J. The Relationship between the Big Five Personality Factors and Work Engagement in Malayer University Staff. Occupational Hygiene and Health Promotion 2019; 3(3): 178-87.

[1]Department of Psychology, School of Literature and Humanity Sciences, The University of Malayer, Malayer, Iran
*(Corresponding author: j.karimi @malayeru.ac.ir)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i2.1395]