



واکاوی نقش شخصیت سازمانی در بهبود عملکرد ایمنی

مهدی دهقانی سلطانی *  استادیار، دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران

سارارمضانی  دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر شخصیت سازمانی بر عملکرد ایمنی با تبیین نقش میانجی رضایت شغلی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شرکت قطار شهری تهران و حومه بود. برای به دست آوردن حجم نمونه فرمول کوکران مورد استفاده قرار گرفت و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی نیز برای توزیع پرسشنامه در میان نمونه برآورد شده، استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز پرسشنامه استاندارد (شخصیت سازمانی، عملکرد ایمنی و رضایت شغلی) مورد استفاده قرار گرفت که روایی آن از طریق روایی صوری و سازه و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه و نمونه آماری از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که شخصیت سازمانی و رضایت شغلی بر ابعاد عملکرد ایمنی (رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی) تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین رضایت شغلی بر شخصیت سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد. علاوه بر این، یافته‌ها موید این است که شخصیت سازمانی از طریق رضایت شغلی به بهبود عملکرد ایمنی در شرکت قطار شهری تهران و حومه می‌انجامد.

واژگان کلیدی: شخصیت سازمانی، رضایت شغلی، رعایت ایمنی، مشارکت ایمنی.

مقدمه

امروزه حمل و نقل، به عنوان پُلی می‌باشد که قسمت‌های مختلف جوامع با عبور از آن به سمت توسعه پایدار در حرکت هستند (بابازاده و همکاران، ۱۳۸۸). بخش حمل و نقل نقش بسزایی در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داشته و اساس توسعه اقتصادی هر کشور را تشکیل می‌دهد، در نتیجه، از شاخص‌های مهم توسعه‌یافتگی کشورها نیز محسوب می‌گردد. در میان قسمت‌های مختلف بخش حمل و نقل، حمل و نقل ریلی به دلیل خصوصیات ذاتی و ویژه خود از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. ایمنی بالا، مصرف سوخت کمتر، ظرفیت بالای جابجایی مسافر، سازگاری بیشتر با محیط زیست و راحتی سفر را می‌توان به‌عنوان بخش کوچکی از مزایای حوزه حمل و نقل برشمرد. این مزیت‌ها سبب شده تا توجه مدیران ارشد کشور جهت توسعه پایدار شهری، بیش از پیش به استفاده از سیستم حمل و نقل ریلی درون شهری معطوف گردد. قطارهای شهری و یا به عبارت رایج و شایع، مترو با شاخصه‌های سرعت، دقت و امنیت، یکی از کارآمدترین سامانه حمل و نقل ریلی درون شهری است. از همین روی، علی‌رغم بالا بودن نسبی هزینه‌های توسعه، ساخت و نگهداری، سیاست‌گذاری‌ها در حمل و نقل همگانی به سوی مترو متمایل شده است. بدیهی است از نظر بسیاری از سازمان‌های حمل و نقل ریلی و قطار شهری، ایمنی مسأله‌ای مهم و پایدار است. تحقیقات گذشته نشان داده است که جراحات و تصادفات ناشی از معضلات فنی در سراسر جهان کاهش یافته است، در حالی که از رفتارهای انسانی پرخطر هم‌چنان به‌عنوان یکی از دلایل اصلی مشکلات یاد شده است (Christian et al, 2009; Guo et al, 2016). با توجه به این که شخصیت افراد بر نحوه احساس، تفکر و رفتارشان اثرگذار است (LePine et al, 2011; Chen et al, 2019). تحقیقاتی در مورد چگونگی درک و استفاده از مفهوم شخصیت در حوزه مدیریت ایمنی انجام شده است (Clarke & Robertson, 2005; Guo et al, 2016; Jornet-Gibert et al, 2013). با این وجود تحقیقات موجود عمدتاً بر شخصیت فردی تمرکز داشته‌اند و تحقیقات کمی در مورد شخصیت سازمانی انجام شده است و همان‌طور که فوتاننا و همکاران^۱ (۲۰۱۸) بیان کرده است: شخصیت سازمان شبیه دانه‌ای در جنگل است.

1. Fontana et al

خوب یا بد وجود ندارد، بلکه بعضی در برابر ناملايمات مقاوم و برخی انعطاف پذیر هستند؛ برای مثال، با رشد و توسعه سریع قطار شهری، بسیاری از شرکت‌های مترو به ارائه استانداردهای مدیریت امنیت پرداخته‌اند (Chu et al, 2019). به هر حال، اثرات استفاده از این استانداردها متفاوت می‌باشند و بعضی از شرکت‌ها دارای عملکرد ایمن هستند و گاهی هم شاهد رخدادهایی هستند (Fontana et al, 2020).

محققان بیان می‌کنند که برای درک این پدیده، باید سازمان را به‌عنوان "شکلی از زندگی" نگریسته و تلاش شود تا رفتارهای آن پیش‌بینی شود (Chu et al, 2019). تحقیقات گذشته سازمان را به‌عنوان عاملی خارجی و محیطی در نظر گرفته‌اند که بر افراد داخل سازمان اثر می‌گذارد و آن‌ها را محدود می‌سازد (Sassaman et al, 2019). به هر حال، شخصیت سازمانی پارادیم جدیدی برای تحلیل مسائل سازمانی فراهم می‌آورد. بر اساس مدل جذب - انتخاب - افت^۲ (Espinosa & Rudenstine, 2018)، سازمان‌ها با توجه به افراد حاضر در آن و رفتارهای آن‌ها تعریف می‌شوند که اختلافات بین سازمانی را تعیین و این عامل تشریح می‌کند که چرا بعضی از سازمان‌ها عملکرد بهتری در مقایسه با سایر سازمان‌ها (برای مثال از نظر ایمنی) دارند (Oh et al, 2015). تحقیقات قبلی، اثر شخصیت سازمانی بر تعهد سازمانی و وفاداری (Wright & Goodstein, 2007)، اجرای وظایف (Schmidt et al, 2012) و عملکرد تیمی (Prewett et al, 2018) را بررسی کرده‌اند. اما تا کنون تحقیقات محدودی در مورد اثرات شخصیت سازمانی به‌خصوص در بافتار مدیریت ایمنی انجام شده است. رعایت موارد ایمنی در صنایع پرخطر مانند حمل‌ونقل از آنجایی که کوچکترین خطا و سهل‌انگاری به بروز فجایع بزرگی منجر می‌شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر طبق مطالعات انجام شده تعداد زیادی از سازمان‌ها خود را به رعایت این نکات ایمنی ملزم کرده‌اند (Kang et al, 2020; Chong et al, 2020).

1. Life Form
2. Attraction-Selection-Attrition (ASA)

اگر چه تعدادی از تحقیقات به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که آیا شخصیت می‌تواند عملکرد ایمنی فردی را پیش‌بینی کند (Hogan & Foster, 2013)، اما رابطه میان شخصیت سازمانی و عملکرد ایمنی کمتر بررسی شده است. علاوه بر این، میزان این رابطه با شخصیت فردی متفاوت می‌باشد (Oh et al, 2015; Prewett et al, 2018). بنابراین، برای پوشش شکاف تحقیقاتی از مدل ASA برای ارائه چارچوب تحلیل اثرات شخصیت سازمانی بر عملکرد ایمنی در شرکت راه‌آهن شهری تهران و حومه استفاده شده است. به علاوه، اثرات غیرمستقیم رضایت شغلی نیز بررسی شده است.

پیشینه نظری پژوهش

در این قسمت به بررسی ادبیات مربوط به متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

شخصیت سازمانی

شخصیت ویژگی‌های منحصر بفرد و ثابت روان‌شناختی است که انعکاس‌دهنده مکانیزم‌های روان‌شناختی، تفکرات، عواطف و الگوی رفتاری افراد می‌باشد (Biberdzic et al, 2018). گروه‌ها نیز همانند افراد دارای شخصیت هستند؛ برخلاف شخصیت فردی، شخصیت گروهی دارای ویژگی‌های متعدد می‌باشد که نه تنها اختلاف افراد گروه را منعکس می‌کند، بلکه شباهت افراد حاضر در گروه را نیز نشان می‌دهد (Dewi & Riantopura, 2019). شخصیت سازمانی که در بعضی از تحقیقات با عنوان ویژگی سازمانی نامیده می‌شود، موردی خاص از شخصیت گروهی است که منعکس‌کننده تجارب مشترک افراد مختلف در سازمان است که بر افراد حاضر در سازمان اثر می‌گذارد (Guo et al, 2020). برای بررسی شخصیت سازمانی، روش‌هایی مانند مدل ۵ عاملی (Costa Jr & McCrae, 1992) و شاخص شخصیتی مایرز-بریگز^۱ مورد استفاده قرار می‌گیرند. برای نمونه، پلویهارت و همکاران^۲ (۲۰۰۶) و اوه و همکاران^۳ (۲۰۱۵) از مدل ۵ عاملی و محاسبه میانگین و واریانس در شخصیت‌های سازمانی استفاده کردند. بریج (۱۹۹۵)، از MBTI برای تقسیم‌بندی شخصیت سازمانی به

1. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)
2. Ployhart et al
3. Oh et al

۸ دسته استفاده کرده که عبارتند از: برون‌گرایی یا درون‌گرایی، شهودی یا احساسی، تفکر یا احساس، قضاوت یا درک. مدل ۵ عاملی شخصیت طی چند دهه اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. پنج بُعد تشکیل دهنده این مدل عبارتند از: برون‌گرایی^۱ (E)، توافق‌پذیری^۲ (A)، وظیفه‌شناسی یا وجدان‌کاری^۳ (C)، روان‌رنجور خوئی^۴ (N) و گشودگی به تجربه^۵ (O). بر پایه تعریف جان و سربواستاوا^۶ (۱۹۹۷) برون‌گرایی نشان‌دهنده رویکردی پارانرژی نسبت به جهان اجتماعی و مادی در فرد می‌باشد که ویژگی‌هایی مانند فعال بودن، قاطعیت و جرأت را شامل می‌شود. توافق بیانگر جهت‌گیری اجتماعی و مورد قبول جامعه در مقابل نگرش خصومت‌آمیز نسبت به دیگران می‌باشد که خصوصیاتمانند اعتماد، نوع‌دوستی، فروتنی و خوش‌قلبی را دربرمی‌گیرد (سیدحسینی، ۱۳۹۷). وظیفه‌شناسی بیان‌کننده کنترل و مهارت‌ها، به‌صورتی که مورد قبول جامعه باشد و تسهیل‌گر اقدامات هدف‌محور و تکلیف‌محور می‌باشد و خصوصیاتمانند اولویت‌بندی تکالیف، تفکر پیش از عمل، رعایت قوانین و هنجارها، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها و سازماندهی را شامل می‌شود (میرزاخانی و همکاران، ۱۳۹۳). روان‌رنجور خوئی عبارت است از تمایل به تجربه هیجان‌های منفی (مانند غم و تنش، نگرانی و احساس اضطراب) در برابر ثبات هیجانی و خونسردی می‌باشد (سیدحسینی، ۱۳۹۷). گشودگی به تجربه بیان‌کننده خلاقانه بودن، گستردگی، پیچیدگی، عمق و زندگی ذهنی و تجربه‌ای فرد در برابر داشتن ذهنی بسته می‌باشد (جوشن‌لو و همکاران، ۱۳۸۹). این مدل به‌عنوان ساختاری معتبر و تعمیم‌یافته سازه‌های شخصیتی (Digman, 1989; Goldberg, 1992) توسط محققان متعددی به‌عنوان چارچوب بررسی اعتبار معیار شخصیت در ارتباط با عملکرد شغلی (Barrick & Mount, 1991) و عملکرد ایمنی (Guo et al, 2016) مورد استفاده قرار گرفته است.

رضایت شغلی

-
1. Extraversion
 2. Agreeableness
 3. Conscientiousness
 4. Neuroticism
 5. Openness to Experience
 6. John & Srivastava

رضایت شغلی به مجموعه‌ای از احساسات برآوردی^۱ گفته می‌شود که کارکنان نسبت به موقعیت کاری خود دارند (فیض و همکاران، ۱۳۹۵). کارکنان با رضایت شغلی بالا از احساس مثبت و کارکنانی که از شغل خود ناراضی می‌باشند، نسبت به شغل خود احساس منفی دارد (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی از جمله موضوعات مهم پژوهشی بوده و محققان به خوبی به تحقیق و بررسی آن پرداخته‌اند (Engstrom et al, 2010). رضایت شغلی به حالات هیجانی لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات کاری فرد اشاره می‌کند (Wang et al, 2020). اکثر مطالعات انجام شده بر اثرات رفتاری منفی نارضایتی کارکنان متمرکز هستند (Smedley, 2009; Tsai, 2011). بیکر و گودال^۲ (۲۰۲۰) بیان می‌کنند رضایت کارمندان، معیار سنجش هیجانات فرد نسبت به سازمان تلقی می‌شود. رضایتمندی کارمندان، آن‌ها را به افرادی کارآمدتر و وفادار به سازمان تبدیل کرده و وجود همین ویژگی‌ها در کارکنان به سازمان در تحقق اهداف عملیاتی خود کمک می‌کند (Aziri, 2011). به باور براون و لام^۳ (۲۰۰۸) رویکردهای دوگانه رضایت شغلی عبارتند از: (۱) رویکرد جهانی و (۲) رویکرد وجهی^۴. در رویکرد جهانی، رضایتمندی شغلی تنها احساس کارمند نسبت به شغل خود را شامل می‌شود اما در رویکرد وجهی، رضایت شغلی شامل رشد، دستمزد، مزایا، نظارت، همکاران، ماهیت کار، محیط سازمانی و شرایط کار می‌شود (Fichter & Cipolla, 2010). ابراز رضایت و احساسات مثبت در مورد شغل بیانگر میزان رضایت شغلی آن-هاست (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). رضایت شغلی شامل دو مؤلفه عاطفی (احساس شخص نسبت به شغل) و شناختی یا ادراکی (ارزیابی شناختی شخص نسبت به شغل) می‌شود (Baker & Goodall, 2020). رضایت شغلی به دلیل تأثیری که بر پیامدهای کاری می‌گذارد به محور اصلی تمرکز محققان و دست‌اندرکاران سازمانی تبدیل شده است (Schleicher et al, 2011).

عملکرد ایمنی

-
1. Evaluative feeling
 2. Baker & Goodall
 3. Brown & Lam
 4. faceted

عملکرد ایمن زائیده عملکرد شغلی بوده، و به مطابقت رفتاری کارمند با رویه های ایمنی شرکت اشاره می کند (Sanni-Anibire et al, 2020). مدل عملکرد ایمن گریفین و نیل^۱ (۲۰۰۰) بر اساس یک سازه دو بعدی است که شامل مشارکت در موارد ایمنی و رعایت موارد ایمنی می شود. مشارکت ایمن به مشارکت سرپرستان مافوق کارکنان در فعالیت های ایمنی مانند حضور فعال در جلسات ایمنی، کمک مشوقانه همکاران در انجام وظایف ایمنی و ارائه توصیه های ایمنی اشاره می کند (Kang et al, 2020) و هدف از آن، ایجاد یک محیط امن سازنده است. منظور از رعایت موارد ایمنی، بروز رفتارهایی است که افراد برای حفظ ایمنی در محل کار مانند پوشیدن تجهیزات محافظ و پیروی از رویه های ایمنی صحیح از خود انجام می دهند (Chong et al, 2020). شاخصه های رفتاری فردی در مورد عملکرد ایمنی را بر اساس رعایت موارد ایمنی و مشارکت در امور ایمنی ارزیابی می شود (Shamim et al, 2019). با وجود تاکید خاص بر حفظ نکات ایمنی در برخی صنایع؛ رعایت نکات ایمنی و مشارکت در امور ایمنی فقط به صنایع خاص محدود نمی شود؛ رعایت نکات ایمنی و مشارکت در امور ایمنی، پیش زمینه های اصلی و مستقیم دستیابی به پیامدهای ایمنی تلقی می شوند (Gracia et al, 2020).

توسعه فرضیه ها و چارچوب نظری پژوهش

بر اساس چارچوب عملکرد انسانی، شخصیت سازمانی به عنوان عاملی اثرگذار بر وظایف ایمنی محور تعریف می شود (Chu et al, 2019). عملکرد ایمنی در بر گیرنده دو مؤلفه است که عبارتند از (۱) رعایت ایمنی و (۲) مشارکت ایمنی؛ مؤلفه اول به توصیف رفتارهای مورد نیاز برای حفظ ایمنی محل کار و توجه به قوانین کار پرداخته و مؤلفه دوم به رفتارهای خارج از نقش اشاره دارد که کارکنان برای کمک به همکاران خود یا سازمان برای افزایش امنیت محل کار و کمک به کارکنان جدید برای درک و پیروی از قوانین استفاده می کنند (Gracia et al, 2020). مدل ASA چارچوبی نظری مناسبی برای تبیین رابطه عملکرد ایمن و شخصیت سازمان می باشد (Kay & Saucier, 2020). بر اساس مدل ASA، سازمان ها مستعد جذب و به کارگیری کارکنانی هستند که شخصیت آن ها متناسب با شخصیت سازمانی است

1. Griffin & Neal

که از طریق فرایند جذب - انتخاب و افت حاصل می‌شود (Litten et al, 2018). به خصوص این که، سازمان‌ها متشکل از افرادی با شخصیت‌های مختلف می‌باشند، اما این شخصیت‌های مختلف در طول زمان به تدریج همگون شده و باعث می‌شوند تا سازمانی متمایز از سایر سازمان‌ها شود (Satterwhite et al, 2009). به علاوه، همگون‌سازی اثر مستقیمی بر رفتار افراد حاضر در سازمان‌ها دارد (Chu et al, 2019). برای نمونه، پلپهارت و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) از مدل ۵ عاملی بهره و بیان نمودند که عوامل سازمانی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجورخوئی و گشودگی به تجربه، رابطه‌ای مثبت با عملکرد افراد دارند.

آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی و فردی می‌تواند سازمان را در حل بسیاری از دشواری‌ها یاری دهد (Lang, 2015). وقتی پذیرفته شود که انسان‌ها در توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند انتظار نمی‌رود که همه رفتار یکسانی بروز دهند، با این وجود شنایدر^۲ (۱۹۸۷) تحلیل می‌کند که برخی از تفاوت‌های فردی در متغیرهای روان‌شناختی در طول زمان در سازمان‌ها عمومیت کمتری یافته است. شنایدر مدل ASA را برای توصیف رفتار سازمانی پیشنهاد می‌کند. با در نظر گرفتن بافتار سازمان قطارهای شهری و با توجه به چارچوب ASA (Schneider, 1987) می‌توان چنین بیان کرد که پروفایل‌های شخصیت سازمانی به صورت تصادفی و هم‌زمان شکل نگرفته‌اند بلکه نشان‌دهنده چشم‌اندازها، نگرش، ارزش‌ها و اهداف می‌باشند و سازمان‌ها بر اساس این عوامل افرادی را جذب، انتخاب و حفظ می‌کنند که در سازمان شناسایی می‌شوند (Giberson et al, 2005). در صنایع پرریسکی چون مترو ایمنی یکی از مهم‌ترین اهداف است که نیازمند مشارکت کارکنان در کارکردهای ایمنی است (Guo et al, 2016; Wei et al, 2016). از این رو، معنابخشی برای شخصیت سازمانی بر اساس اهداف ایمنی به کاربران این صنایع کمک می‌کند تا سیاست‌ها و دستورالعمل‌ها را تفسیر و با مشارکت هم‌همکاری کرده و با مسائل پیش‌رو مقابله کنند تا عملکرد ایمنی خود را ارتقاء دهند. بنابراین، در فرآیند ASA، افراد فعال در سازمان راه‌آهن شهری در صورتی می‌توانند

1. Ployhart et al
2. Schneider

فعالیت‌های روزمره مؤثر داشته باشند که هم‌سو با شخصیت سازمانی باشند و عملکرد ایمن (رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی) خود را تطبیق دهند تا سازمان را بهتر درک کنند. به خصوص این که، وقتی سازمان‌ها ویژگی‌هایی چون برون‌گرایی، توافق-پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجورخوئی و گشودگی به تجربه دارند، کارکنان آن‌ها انگیزه بیشتری برای دست‌یابی به اهداف جمعی خواهند داشت، بنابراین فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه ۱: شخصیت سازمانی بر رعایت ایمنی تأثیر معناداری دارد.

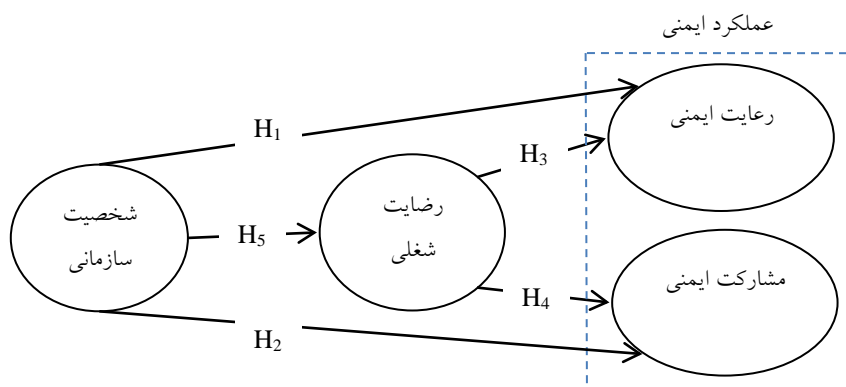
فرضیه ۲: شخصیت سازمانی بر مشارکت ایمنی تأثیر معناداری دارد.

رضایت شغلی وضعیت عاطفی مثبت و دلگرم‌کننده است که در نتیجه ارزیابی کارکنان از شغل حاصل می‌شود (Akirmak & Ayla, 2019). با توجه به فرایند ASA، شکل‌گیری شخصیت سازمانی بستگی به تجربه مشترک افراد حاضر در سازمان و افراد دارای شباهت‌های شخصیتی دارد، در حالی که کارکنان سایر سازمان‌ها ممکن است از نظر شخصیتی با هم تفاوت داشته باشند (Biberdzic et al, 2018). به علاوه، فرضیه جذب رفتارهای مشابه بیان می‌کند که این شباهت‌ها در شخصیت و تجارب مشترک منجر به رضایت شغلی زیاد در افراد می‌شود (Oh et al, 2015). برای نمونه، احتمال جذب افراد دارای سابقه اجتماعی اقتصادی، افراد دارای شخصیت و تفکرات مشابه بیشتر است و کارکنانی که ویژگی‌های شخصیتی مشابه دارند، ارتباطات و پردازش شناختی بهتری دارند و تفسیر نتایج آن‌ها به کاهش حجم کار مازاد، تردید، چالش‌ها و سایر خصوصیات منفی در تعاملات کاری کمک می‌کند؛ بنابراین، رضایت شغلی آن‌ها در سازمان افزایش می‌یابد (Ostroff et al, 2005).

علاوه بر این، ادبیات موجود شواهدی را ارائه کرده‌اند که بیان می‌کنند که سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها رضایت بیشتری دارند، عملکرد شغلی بهتری دارند و بازده و سودآوری سازمان افزایش می‌یابد (Oh et al, 2015; Chu et al, 2019). فرض بر این است که رابطه میان شخصیت سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند رابطه میان عملکرد شغلی و شخصیت سازمانی (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجورخوئی و گشودگی به تجربه) و رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه ۳: رضایت شغلی بر رعایت ایمنی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه ۴: رضایت شغلی بر مشارکت ایمنی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه ۵: شخصیت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.
 بدین ترتیب مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر طراحی می‌گردد.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی بوده و از حیث زمانی از نوع مقطعی است. در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها شامل روش‌های کتابخانه‌ای و پرسشنامه استاندارد می‌باشد. در تحقیق حاضر کارکنان شرکت قطار شهری تهران و حومه به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است، تعداد کارکنان شرکت قطار شهری تهران و حومه بیش از ۱۰,۰۰۰ نفر می‌باشد که در این پژوهش ابتدا از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده و با توجه به ساختار سازمانی و خطوط ۷گانه مترو، واحدهای آن را به خوشه‌های مختلف و منسجم تقسیم و سپس از میان خوشه‌ها (خطوط مترو) نمونه مورد نظر را به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب نماید. برای تعیین حجم نمونه با توجه به تعداد افراد جامعه آماری از جدول مورگان استفاده شده است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۷)، لیکن به دلیل ماهیت الکترونیک پرسشنامه،

دسترسی برای بیشتر پرسنل وجود داشته که تعداد ۴۲۸ نفر در قلمرو زمانی تحقیق اقدام به تکمیل پرسشنامه نموده‌اند. روایی ابزار سنجش با استفاده از روایی صوری بررسی شد؛ بدین ترتیب که پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه و خبرگان که در زمینه موضوع مورد مطالعه از تخصص لازم و کافی برخوردار بودند، قرار داده شد و نظر آنان در مورد آن دریافت شد و اصلاحات مد نظر این اساتید لحاظ گردید. پایایی پرسشنامه پژوهش نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت.

متغیرهای پرسشنامه به شرح زیر می‌باشد: شخصیت سازمانی با کمک ۶۰ گویه بر اساس پرسشنامه ۵ عاملی (NEO-FFI) فونتانا و همکاران (۲۰۱۸) و بر مبنای مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت از (۱= کاملاً مخالف) و (۵= کاملاً موافق)، رضایت شغلی با کمک ۶ گویه و برگرفته از کارگتا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) و بر مبنای مقیاس ۵ نقطه‌ای لیکرت از (۱= کاملاً مخالف) و (۵= کاملاً موافق) - عملکرد ایمنی (رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی) با کمک ۶ گویه برگرفته از کار چونگ و همکاران (۲۰۲۰) و بر مبنای مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت از (۱= کاملاً مخالف) و (۵= کاملاً موافق) ارزیابی شدند.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در پژوهش حاضر در ابتدا تجزیه و تحلیل قابلیت اطمینان و روایی همگرا و واگرا و پایایی مدل و پرسشنامه انجام شد. در ادامه تأیید تمام مفروضات مطالعه از طریق انجام آزمون‌ها با استفاده از نرم‌افزار می‌باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل-یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان داده شده است. بیشترین درصد فراوانی رده شغلی نمونه‌ها مربوط به تخصصی است. بیشتر نمونه‌ها مرد و دارای تحصیلات کاردانی و کمتر و سابقه کار زیر ۱۵ سال بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنس	تحصیلات	سابقه کار	رده شغلی
-----	---------	-----------	----------

مدیریتی	تخصصی	اجرایی	بالای ۱۵ سال	زیر ۱۵ سال	کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	کارشناسی و کمتر	زن	ساز	نوع
۲۱	۲۳۱	۱۷۶	۷۲	۳۵۶	۵۶	۸۳	۲۸۹	۱۷	۴۱۱	فراوانی
۴/۹	۵۴	۴۱/۱	۱۶/۸	۸۳/۲	۱۳/۱	۱۹/۴	۶۷/۶	۴	۹۶	درصد

همان‌طور که مشاهده می‌شود در جدول (۲) سازه‌ها و متغیرهای مورد بررسی در پرسشنامه ارائه شده است. مقدار مورد تأیید و مناسب برای ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی (CR) ۰/۷ و برای میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۵ می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵) و مطابق با یافته‌های نشان داده شده در جدول (۲) تمامی این معیارها مقدار مناسبی را به دست آورده‌اند. بنابراین، وضعیت پایایی و روایی همگرایی متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۲. سازه‌ها و متغیرهای مورد بررسی پرسشنامه

منبع	AVE	CR	α کرونباخ	تعداد گویه‌ها	شاخص	سازه
فونتانو و همکاران (۲۰۱۸)	۰/۶۹۹	۰/۹۱۳	۰/۸۹۵	۱۲	برون‌گرایی	شخصیت سازمانی
	۰/۵۵۶	۰/۹۳۷	۰/۹۲۷	۱۲	توافق‌پذیری	$\alpha=0/968$ $CR=0/970$ $AVE=0/829$
	۰/۵۱۷	۰/۹۲۴	۰/۹۰۷	۱۲	وظیفه‌شناسی	
	۰/۷۹۷	۰/۹۲۱	۰/۹۰۵	۱۲	روان‌رنجورخوئی	
۰/۸۸۵	۰/۹۱۷	۰/۹۰	۱۲	گشودگی به تجربه		
گتا و همکاران (۲۰۲۰)	۰/۷۹۹	۰/۸۵۶	۰/۷۹۹	۶	-	رضایت شغلی
چونگ و همکاران (۲۰۲۰)	۰/۸۰۲	۰/۹۲۴	۰/۸۷۷	۳	رعایت ایمنی	عملکرد ایمنی
	۰/۷۳۸	۰/۸۹۴	۰/۸۲۳	۳	مشارکت ایمنی	

برای بررسی و ارزیابی روایی افتراقی سازه‌ها با گویه‌های بازتابی، متوسط واریانس تشریح شده باید بزرگ‌تر از مجذور همبستگی‌های بین سازه و دیگر سازه‌هایی باشد که مدل را

می‌سازند (دهقانی سلطانی و جنیدی جعفری، ۱۳۹۹). به دلیل اینکه سازه‌ها با این شرط تطابق دارند، در نتیجه می‌توان چنین بیان داشت که روایی واگرای قابل قبول است (جدول ۳).

جدول ۳. روایی واگرا برای مدل اندازه‌گیری

سازه	شخصیت سازمانی	رضایت شغلی	رعایت ایمنی	مشارکت ایمنی
شخصیت سازمانی	۰/۹۱	-	-	-
رضایت شغلی	۰/۷۹۶	۰/۸۹۳	-	-
رعایت ایمنی	۰/۷۹۲	۰/۵۸	۰/۸۹۵	-
مشارکت ایمنی	۰/۸۴۸	۰/۶۱۶	۰/۶۳۶	۰/۸۵۹

بعد از بررسی روایی و پایایی مربوط به مدل اندازه‌گیری، در ادامه آزمون مدل مفهومی پژوهش با استفاده از ضرایب مسیر، ضرایب معناداری و واریانس تبیین شده (R^2) مربوط به متغیرهای درون‌زا انجام شده است. در تعریف معیار R^2 می‌توان چنین مطرح کرد که R^2 معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۷). در جدول (۴) نشان می‌دهد که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین، می‌توان به نتایج مربوط به ارزیابی الگوی معادلات ساختاری اتکا کرد.

جدول ۴. واریانس تشریح شده مربوط به متغیرهای وابسته

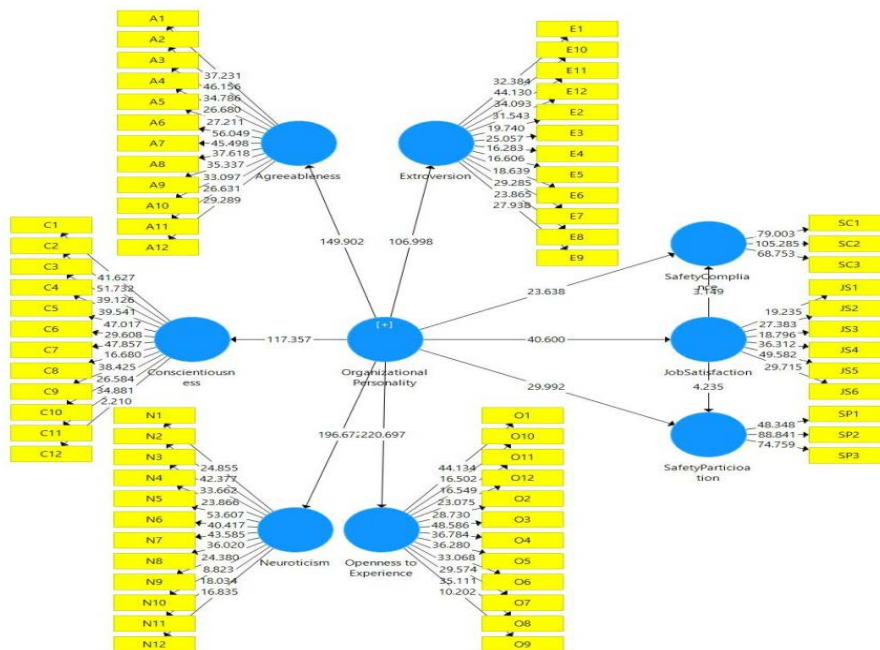
سازه‌های درون‌زا	R^2
رضایت شغلی	۰/۶۳۴
رعایت ایمنی	۰/۶۳۴
مشارکت ایمنی	۰/۷۳۰

آزمون فرضیه‌ها و مدل

اصلی‌ترین معیار برای بررسی رابطه میان سازه‌ها در مدل ساختاری، ضرایب معناداری است. در صورتی که مقدار این ضرایب از ۱/۹۶، ۲/۵۷ و ۳/۲۷ بیشتر شود، نشان‌دهنده این است که رابطه بین سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵، ۹۹ و ۹۹/۹ درصد مورد تأیید می‌-

باشد. نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول (۵) و شکل (۲) ارائه شده است.

شکل ۲. نتایج مربوط به مدل معادلات ساختاری در وضعیت ضرایب معناداری



در جدول ۵ ضریب مسیر مربوط به بررسی هر یک از روابط به همراه مقادیر معناداری (t) آن‌ها ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان به ارزیابی فرضیه‌های پژوهش مبادرت ورزید.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون‌ها

فرضیات	روابط	ضریب مسیر (β)	مقدار T-Value	نتایج
۱	شخصیت سازمانی ← رعایت ایمنی	۰/۹۰۲	۲۳/۶۳۸	تأیید

تأیید	۲۹/۹۹۲	۰/۹۷۹	شخصیت سازمانی ← مشارکت ایمنی	۲
تأیید	۴/۲۳۵	۰/۷۹۶	رضایت شغلی ← رعایت ایمنی	۳
تأیید	۳/۱۴۹	۰/۱۳۹	رضایت شغلی ← مشارکت ایمنی	۴
تأیید	۴۰/۶۰	۰/۱۶۴	شخصیت سازمانی ← رضایت شغلی	۵

در این پژوهش برای بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF^1 استفاده شد؛ سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (دهقانس سلطانی و جنیدی جعفری، ۱۳۹۹). رابطه محاسبه GOF عبارت است از (رابطه ۱) $GOF = \sqrt{Communnality \times R^2}$. در نتیجه با توجه به رابطه (۱) ارزش GOF برابر است با ۰/۷۲۶۲۷ که نشان‌دهنده برازش بسیار مناسب مدل است (جدول ۶).

جدول ۶. GOF

GOF	R Square	Communnality	سازه‌ها
-	-	۰/۸۲۹	شخصیت سازمانی
-	۰/۶۳۴	۰/۷۹۹	رضایت شغلی
-	۰/۶۳۴	۰/۸۰۲	رعایت ایمنی
-	۰/۷۳۰	۰/۷۳۸	مشارکت ایمنی
۰/۷۲۶۲۷	۰/۶۶۶	۰/۷۹۲	متوسط

برای بررسی آزمون فرضیه‌های مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart-PLS، ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱/۹۶- کوچکتر باشد (دهقانی سلطانی و مصباحی، ۱۳۹۷؛ یزدان‌شناس و باباخانی، ۱۳۹۹؛ دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ Feiz et al, 2019). با توجه به اینکه، ضریب معناداری برای تمامی فرضیه‌های پژوهش از ۱/۹۶ بیشتر می‌-

1. Goodness of Fit

باشد. ضریب معناداری میان شخصیت سازمانی با رضایت شغلی، رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی به ترتیب برابر با ۴۰/۶۰، ۲۳/۶۳۸ و ۲۹/۹۹۲ می‌باشد. بنابراین شخصیت سازمانی، اثر معناداری روی رضایت شغلی، رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی دارد. ضریب معناداری میان رضایت شغلی با رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی به ترتیب برابر با ۴/۲۳۵ و ۳/۱۴۹ می‌باشد. بنابراین رضایت شغلی، اثر معناداری روی رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی دارد. در جدول ۷ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی پرداخت.

جدول ۷. نتایج مربوط به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم

اثرات			متغیر			
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای وابسته	متغیرهای میانجی	متغیرهای مستقل	ردیف
۷۲/۷۳۸	۳۱/۲۴۵	۲۳/۶۳۸	رعایت ایمنی	رضایت شغلی	شخصیت سازمانی	۱
۱/۴۷۸	۰/۵۷۶	۰/۹۰۲			شخصیت سازمانی	
۶۸/۷۴۸	۳۸/۷۵۶	۲۹/۹۹۲	مشارکت ایمنی	رضایت شغلی	شخصیت سازمانی	۲
۱/۶۲۱	۰/۶۴۲	۰/۹۷۹			شخصیت سازمانی	

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان شخصیت سازمانی بر رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی برابر با ۳۱/۲۴۵ و ۳۸/۷۵۶ می‌باشد. بنابراین شخصیت سازمانی، تأثیر معناداری روی رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی دارد. در نتیجه متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در تأثیرگذاری دو متغیر فوق ایفای نقش دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با استفاده از نظریه ASA (Schneider, 1987)، پیدایش شخصیت سازمانی و اثرات آن بر بازده فردی (عملکرد ایمنی) را در شرکت قطار شهری تهران و حومه تحلیل کرده است. نتایج نشان داد که شخصیت سازمانی شامل برون‌گرایی، توافق-پذیری، وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری، روان‌رنجور خوئی و گشودگی به تجربه رابطه‌معناداری با رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی دارد.

نتایج به دست آمده دلالت‌های با ارزشی را در ارتباط با رابطه میان شخصیت سازمانی و عملکرد ایمنی با توجه به چارچوب ASA به همراه دارد. نخست این که، تحقیق با ورود مؤلفه شخصیت در سطح سازمانی به گسترش ادبیات کمک کرد. نتایج تحقیق با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های (Crook et al, 2011; Ployhart et al, 2014; Oh et al, 2015) سازگار می‌باشد که بیانگر ارزیابی اعتبار شخصیت سازمانی برای پیش‌بینی رفتارها مفید می‌باشند. به علاوه، تحقیق حاضر بیان می‌کند که اثرات شخصیت سازمانی بر عملکرد ایمنی مشابه یا قوی‌تر از شخصیت فردی است (Harris et al, 2014; Taubman-Ben-Ari & Yehiel, 2012). نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد مرتبط با شخصیت سازمانی رابطه‌معناداری با ایمنی و مشارکت ایمنی دارد. نتایج تحقیقات گذشته شواهد کمی در مورد اثرات شخصیت بر ایمنی محل کار دارد (Arthur & Doverspike, 2001; Clarke & Robertson, 2005; Salgado, 2002). به خصوص این که، وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری رابطه‌معناداری با عملکرد ایمنی دارد که این مطلب تأییدکننده تحقیقات قبلی در سطح فردی است. کاربران سازمان‌ها نیازمند وظیفه-شناسی در فعالیت‌های ایمنی و کنترل می‌باشند، بنابراین، احتمال تخطی از قوانین کاهش می‌یابد. همچنین تحلیل‌های گذشته دلالت بر رابطه عملکرد ایمنی و توافق‌پذیری در سطح فردی دارند و اگر چه تحقیق باریک و مانت^۱ (۱۹۹۱) بیانگر اثری محدود می‌باشد اما در تحقیق بنفیلد و همکارانش^۲ (۲۰۰۷) رابطه مثبت بیان شده است. نتایج تحقیق کنونی بیان‌گر آن است که توافق‌پذیری سازمانی اثرات مثبت

1. Barrick & Mount

2. Benfield

و قابل توجهی بر عملکرد ایمنی دارد و بیان می‌کند که سازمان‌هایی که توافق‌پذیری کارکنان در آن‌ها بیشتر است نتایج بهتری در ارتباط با عملکرد ایمنی خواهند داشت. در نهایت، این تحقیق اطلاعاتی را در مورد اثر مکانیزم شخصیت سازمانی بر عملکرد ایمنی ارائه کرده است. رضایت شغلی به‌عنوان میانجی میان شخصیت سازمانی و عملکرد ایمنی ایفای نقش می‌کند. تحقیقات قبلی بیان کرده‌اند که رضایت شغلی در صنعت حمل‌ونقل ریلی عامل مهمی است و روان‌رنجورخوئی اثر زیادی بر عملکرد ایمنی دارد (Wei et al, 2016).

تحقیقات گذشته (Newnam et al, 2017) بیان نموده‌اند که فعالیت‌هایی مانند بازخورد مشارکت، طراحی شغلی و کاری و تعیین اهداف از شاخص‌های مهم برای ارتقاء نگرش‌های عقاید ایمنی کاربران می‌باشد. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که سازمان‌ها نه تنها باید متمرکز بر شخصیت سازمانی باشند، بلکه باید رضایت شغلی خود را هم ارتقاء دهند. از یک طرف، کاربران مختلف حمل‌ونقل ریلی و قطار شهری می‌توانند دارای ویژگی‌های شخصیتی متفاوت باشند، اما وقتی کاربران با خصوصیات مختلف وارد یک سازمان می‌شوند می‌توانند شخصیت سازمانی همگون شکل دهند. تعیین این که کدام خصوصیات باعث ارتقاء شخصیت سازمانی می‌شود عامل بسیار مهمی است. به‌خصوص این که، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی می‌توانند از خصوصیات مهم شخصیت سازمانی در نظر گرفته شوند. در چنین سازمان‌هایی، کاربران حمل‌ونقل ریلی و قطار شهری در برابر دریافت هشدارهای مرتبط با اهداف سازمان مستعد هستند. بنابراین، عملکرد ایمنی خود را ارتقاء می‌دهند. از این‌رو، سازمان‌های حمل‌ونقل ریلی و قطار شهری باید کارکنان دارای این خصوصیات را جذب - انتخاب و حفظ کنند. هم‌چنین، نتایج تحقیق امکان درک بهتر متغیرهای شخصیت سازمانی و عملکرد ایمنی کاربران حمل‌ونقل ریلی و قطار شهری را فراهم می‌کند. بدیهی است که رضایت شغلی برای پیش‌بینی عملکرد ایمنی این کاربران عاملی ضروری است. بعد از انتخاب کارکنان مناسب حمل‌ونقل ریلی و قطار شهری، شرکت باید به ارتقاء رضایت شغلی توجه داشته باشند. هر چه احساسات تجربه شده خوشایندتر باشد، عملکرد ایمنی بهتر خواهد بود.

ORCID

Mahdi Dehghani Soltani  <http://orcid.org/0000-0002-8022-894X>
Sara Ramezani  <http://orcid.org/0000-0002-0715-5094>

منابع

- بابازاده، محمد.، قدیمی، خلیل و محسنی، رضا. (۱۳۸۸). تأثیر سرمایه گذاری در بخش حمل و نقل بر رشد اقتصادی در ایران. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، ۵۰، ۱۵۷-۱۹۹.
- جوشن لو، محسن.، دائمی، فاطمه.، بخشی، علی.، ناظمی، سبا. و غفاری، زهرا. (۱۳۸۹). ساختار عاملی نسخه تجدیدنظر شده فارسی پرسش نامه شخصیتی نثو در ایران. *فصلنامه روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۶(۳)، ۲۲۰-۲۳۰.
- خرازی، سید کمال؛ میر کمالی، سید محمد و ترکی، علی. (۱۳۹۲). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی*، ۱۴، ۱۱۶-۸۷.
- دانایی فرد، حسن.، الوانی، سید مهدی و آذر، عادل. (۱۳۹۷). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار-اشراقی.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۵). *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دهقانی سلطانی، مهدی و جنیدی جعفری، مهدی. (۱۳۹۹). تأثیر دلبستگی شغلی بر بهزیستی و کنترل بر کار: نقش میانجی سرمایه روانشناختی. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۹(۹۵)، ۱۸۵-۱۶۱.
- دهقانی سلطانی، مهدی.، شول، عباس و رضانی، سارا. (۱۳۹۸). تأثیر ارزش زیست محیطی و تصویر سبز بر تمایل به تبلیغ دهان به دهان با تبیین نقش اعتماد سبز و تمایل به پرداخت در چارچوب مدل SOR. *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، ۱۱(۴)، ۸۰۴-۸۲۴.
- دهقانی سلطانی، مهدی و مصباحی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خویشاوندگرایی بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی شایستگی های آنان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۴)، ۱۰۹-۷۵.
- سیدحسینی، فرشته السادات. (۱۳۹۷). پیش بینی پرخاشگری بر پایه خشم مادران و ویژگی های شخصیتی دختران نوجوان پایه نهم شهر یزد. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۱۲(۳)، ۱۰۸-۸۷.
- فیض، داود.، دهقانی سلطانی، مهدی.، فرجی، الهام و فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۵). تأثیر کار هیجانی و فرسودگی هیجانی بر تعهد سازمانی عاطفی: نقش میانجی رضایت شغلی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۵(۳)، ۱-۲۵.
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۷). *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart-PLS (آموزشی و کاربردی)*. تهران: مهربان نشر.

میرزاخانی، پرویز، دلاور، علی و مکوندی، بهنام. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با هوش معنوی در اعضاء باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴(۱)، ۱۲۹-۱۵۸.

یزدان‌شناس، مهدی و باباخانی، سعید. (۱۳۹۹). تأثیر رفتار شبکه‌ای بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹(۹۵)، ۷۸-۴۷.

References

- Akirmak, U. & Ayla, P. (2019). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*,
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>.
- Arthur, J. & Doverspike, D. (2001). Predicting motor vehicle crash involvement from a personality measure and a driving knowledge test. *Journal of Prevention & Intervention Community*, 22(1), 35-42.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10852350109511209>.
- Baker, A. & Goodall, A.H. (2020). Feline followers and “umbrella carriers”: Department Chairs’ influence on faculty job satisfaction and quit intentions. *Research Policy*, 49(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103955>.
- Barrick, M. & Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>.
- Benfield, J., Szlemko, W. & Bell, P. (2007). Driver personality and anthropomorphic attributions of vehicle personality relate to reported aggressive driving tendencies. *Personality and Individual Differences*, 42(2), 247-258. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.06.016>.
- Biberdzic, M., Ensink, K., Normandin, L. & Clarkin, J.F. (2018). Empirical typology of adolescent personality organization. *Journal of Adolescence*, 66, 31-48.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.04.004>
- Chen, C., Hewitt, P.L., Flett, G.L. & Roxborough, H.M. (2019). Multidimensional perfectionism and borderline personality organization in emerging adults: A two-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 146, 143-148.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.011>.
- Chong, D., Zhu, N., Luo, W., Zhang, Z. & Pan, X. (2020). Effects of heat acclimation on individual safety performance in hyperthermal indoor environments. *Building and Environment*, 168, 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2019.106537>.

- Christian, M., Bradley, J., Wallace, J. & Burke, M. (2009). Workplace safety: a metaanalysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>.
- Chu, F., Fu, Y. & Liu, S. (2019). Organization is also a “life form”: Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators. *Accident Analysis and Prevention*, 125, 217-223. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.01.027>.
- Clarke, S. & Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *The Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355-376. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>.
- Costa Jr., P.T. & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Professional Manual. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL. <https://www.worldcat.org/title/revised-neo-personality-inventory-neo-pi-r-and-neo-five-factor-inventory-neo-ffi/oclc/1131948849?referer=br&ht=edition>.
- Crook, T., Todd, S., Combs, J. & Woehr, D. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443-456. DOI: 10.1037/a0022147.
- Dewi, R.C. & Riantopura, C.D. (2019). Felt accountability: the role of personality and organizational factors. *Journal of Management Development*, 38(4), 312-322. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2018-0375>.
- Digman, J. (1989). Five robust trait dimensions: development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57(2), 195-214. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00480.x>
- Engstrom, M. C., Boozer, R. W., Maddox, E. N., & Forte, M. (2010). Psychological type, emotional intelligence, and the work outcomes of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Psychological Type*, 70(11), 123–133. [http://refhub.elsivier.com/S1447-6770\(17\)30329-7/sref26](http://refhub.elsivier.com/S1447-6770(17)30329-7/sref26).
- Espinosa, A. & Rudenstine, S. (2018). Trait emotional intelligence, trauma and personality organization: Analysis of urban clinical patients. *Personality and Individual Differences*, 123, 176-181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.026>.
- Feiz, D., Dehghani Soltani, M. & Farsizadeh, H. (2019). The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. *Studies in Higher Education*, 44(1), 3-19. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1328595>.
- Fontana, A., Panfilis, C.D., Casini, E., Preti, E., Richetin, J. & Ammaniti, M. (2018). Rejection sensitivity and psychopathology symptoms in early adolescence: The moderating role of personality organization. *Journal of Adolescence*, 67, 45-54. DOI: 10.1016/j.adolescence.2018.05.012.

- Ghetta, A., Hirschi, A., Wang, M., Rossier, J. & Herrmann, A. (2020). Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103412>.
- Giberson, T., Resick, C. & Dickson, M. (2005). Embedding leader characteristics: an examination of homogeneity of personality and values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1002-1010. DOI: 10.1037/0021-9010.90.5.1002.
- Goldberg, L. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>.
- Gracia, F.J., Tomas, I., Matinez-Corcoles, M. & Peiro, J.M. (2020). Empowering leadership, mindful organizing and safety performance in a nuclear power plant: A multilevel structural equation model. *Safety Science*, 123, 104-112. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104542>.
- Griffin, M. & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-58. DOI: 10.1037//1076-8998.5.3.347.
- Guo, L., Zhao, H., Cheng, K. & Luo, J. (2020). The relationship between abusive supervision and unethical pro-organizational behavior: linear or curvilinear?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 369-381. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0214>.
- Guo, M., Wei, W., Liao, G. & Chu, F. (2016). The impact of personality on driving safety among Chinese high-speed railway drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 92, 9-14. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.03.014>.
- Harris, P., Houston, J., Vazquez, J., Smither, J., Dahlke, J. & Sachau, D. (2014). The Prosocial and Aggressive driving Inventory (PADI): a self-report measure of safe and unsafe driving behaviors. *Accident Analysis & Prevention*, 72, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2014.05.023>.
- Hogan, J. & Foster, J. (2013). Multifaceted personality predictors of workplace safety performance: more than conscientiousness. *Human Performance*, 26(1), 20-43. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.736899>.
- Jornet-Gibert, M., Gallardo-Pujol, D., Suso, C. & Andres-Pueyo, A. (2013). Attitudes domatter: the role of attitudes and personality in DUI offenders. *Accident Analysis & Prevention*, 50, 445-450. DOI: 10.1016/j.aap.2012.05.023
- Kang, L., Wu, C., Liao, X. & Wang, B. (2020). Safety performance and technology heterogeneity in China's provincial construction industry. *Safety Science*, 121, 83-92. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.005>.
- Kay, C.S. & Saucier, G. (2020). Insert a joke about lawyers: Evaluating preferences for the Dark Triad traits in six occupations. *Personality and Individual Differences*, 159, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109863>.
- Lang, A. (2015). Borderline Personality Organization predicts Machiavellian interpersonal tactics. *Personality and Individual Differences*, 80, 28-31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.022>.

- LePine, J., Buckman, B., Crawford, E. & Methot, J. (2011). A review of research on personality in teams: accounting for pathways spanning levels of theory and analysis. *Human Resource Management Review*, 21(4), 311-330. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.004>.
- Litten, V., Roberts, L.D., Ladyshevsky, R.K., Castell, E. & Kane, R. (2018). The influence of academic discipline on empathy and psychopathic personality traits in undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 123, 145-150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.025>.
- Newnam, S., Warmerdam, A., Sheppard, D., Griffin, M. & Stevenson, M. (2017). Do management practices support or constrain safe driving behaviour? A multi-level investigation in a sample of occupational drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 102, 101-109. DOI: 10.1016/j.aap.2017.02.007.
- Oh, I., Kim, S. & Van Iddekinge, C. (2015). Taking it to another level: Do personality-based human capital resources matter to firm performance? *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 935-947.
- Ostroff, C., Shin, Y. & Kinicki, A. (2005). Multiple perspectives of congruence: relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 591-623. <https://doi.org/10.1002/job.333>.
- Ployhart, R., Nyberg, A., Reilly, G. & Maltaric, M. (2014). Human capital is dead; long live human capital resources. *Journal of Management*, 40(2), 371-398. <https://doi.org/10.1177/0149206313512152>.
- Ployhart, R.E., Weekley, J.A. & Baughman, K. (2006). The structure and function of human capital emergence: a multilevel examination of the attraction-selection-attrition model. *The Academy of Management Journal*, 49(4), 661-677. <https://doi.org/10.2307/20159791>.
- Prewett, M., Brown, M., Goswami, A. & Christiansen, N. (2018). Effects of team personality composition on member performance: a multilevel perspective. *Group & Organization Management*, 43(2), 316-348. <https://doi.org/10.1177/1059601116668633>.
- Salgado, J. (2002). The Big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>.
- Sanni-Anibire, M.O., Mahmoud, A.S., Hassanain, M.A. & Salami, B.A. (2020). A risk assessment approach for enhancing construction safety performance. *Safety Science*, 121, 15-29. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.044>.
- Sassaman, L., Dala, D.K. & Calvo, A.J. (2019). How much weight do organizational personality inferences have on judgments of organizations?. *Journal of Research in Personality*, 82, 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103858>.
- Satterwhite, R., Fleenor, J., Braddy, J., Feldman, J. & Hoopes, L. (2009). A case for homogeneity of personality at the occupational level. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 154-164. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00459.x>.

- Schmidt, J., Ogunfowora, B., & Bourdage, J. (2012). No person is an island: the effects of group characteristics on individual trait expression. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 925-945. <https://doi.org/10.1002/job.781>.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>.
- Shamim, M.Y., Buang, A., Anjum, H., Ishaq Khan, M. & Athar, M. (2019). Development and quantitative evaluation of leading and lagging metrics of emergency planning and response element for sustainable process safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 62, 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2019.103989>.
- Taubman-Ben-Ari, O. & Yehiel, D. (2012). Driving styles and their associations with personality and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 416-422. DOI: 10.1016/j.aap.2011.08.007
- Wang, Y., Huang, Q., Davison, R.M. & Yang, F. (2020). Role Stressors, Job Satisfaction, and Employee Creativity: The Cross-level Moderating Role of Social Media Use within Teams. *Information & Management*, <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103317>.
- Wei, W., Guo, M., Ye, L., Liao, G. & Yang, Z. (2016). Work-family conflict and safety participation of high-speed railway drivers: job satisfaction as a mediator. *Accident Analysis and Prevention*, 95(Part A), 97-103. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.06.022>.
- Wright, T. & Goodstein, J. (2007). Character is not “dead” in management research: a review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33(6), 928-958. <https://doi.org/10.1177/0149206307307644>.