

ارائه مدل دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در مدارس شهر تهران

هاجر برمکی^۱

کوروش پارسا معین^{۲*}

مهدی کلانتری^۳

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدل دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بود. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش همه مشاوران مدارس تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۸۵۱ نفر بودند. برای انتخاب نمونه ۴۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های دل‌بستگی شغلی (ادواردز و کیلیپاتریک، ۱۹۸۷)، تجدیدنظر شده ویژگی‌های شخصیتی (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲)، حمایت اجتماعی (زیمت و همکاران، ۱۹۸۸) و حمایت سازمانی (تسای و همکاران، ۲۰۱۵) بودند. داده‌ها پس از جمع‌آوری با روش معادلات ساختاری از نوع تحلیل مسیر در نرم‌افزار SPSS-۲۴ و LISREL تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی ۳۳ درصد، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی ۳۸ درصد و کل متغیرها ۴۱ درصد از تغییرات دل‌بستگی شغلی را در مشاوران مدارس تبیین کردند و متغیرهای حمایت‌های اجتماعی و سازمانی میانجی مناسبی بین ویژگی‌های شخصیتی و دل‌بستگی شغلی بودند ($P < 0/01$). با توجه به نتایج برای بهبود دل‌بستگی شغلی مشاوران می‌توان ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: دل‌بستگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی

۱. دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)
dr.parsa@riau.ac.ir

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

مقدمه

در عصر حاضر که سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شدند، مشاغل سازمان‌یافته و افراد با استخدام شدن و عضویت در سازمان‌ها ساعات زیادی از عمر خود را در این مکان‌ها سپری می‌کنند. اگر افراد در سازمان با شور و شوق و علاقه کار کنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود دلبستگی و تعلق داشته باشند، نه تنها سازمان در نیل به اهداف تعیین‌شده خود موفق‌تر خواهد بود، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد (فلاح‌پور و مهرداد، ۱۳۹۶). دلبستگی شغلی^۱ یک عامل مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی و یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری است که شغل می‌تواند نیازهای فرد را ارضا کند (ون، گو و ون^۲، ۲۰۱۹). دلبستگی شغلی به معنای درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار یا اهمیت کار در نزد شخص است. به عبارت دیگر این سازه میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (یوان، لی و ترتریک^۳، ۲۰۱۵). کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا تلاش‌های اساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف شغلی انجام می‌دهند، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد کمتر به ترک سازمان بیندیشند. در مقابل کارکنان دارای دلبستگی شغلی پایین به احتمال بیشتری اقدام به ترک سازمان می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند و یا در فعالیتهای متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند (لی، چن، لیو و کیو^۴، ۲۰۱۶).

عوامل بسیاری با دلبستگی شغلی مرتبط هستند که از میان آنها می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی^۵ و وظیفه‌شناسی^۶ اشاره کرد. رویکرد صفات به شخصیت امروزه جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات شخصیت کسب کرده است (تیسو، لوپسا، ویرگا و روسو^۷، ۲۰۲۰). بسیاری از محققان رویکرد صفات برآنند که می‌توان صفات را بر اساس پنج بعد گسترده یا پنج عامل توصیف کرد. نظریه شخصیت با استفاده از دیدگاه‌های صفت و دیدگاه‌های زیستی - روانی پیشنهاد می‌کنند که شخصیت نقش حساسی برای پیش‌بینی سازگاری دارد (بوز و ارگینیلی^۸، ۲۰۱۴). برون‌گرایی تمایل فرد برای مثبت بودن، مردم‌آمیزی، جرأت‌طلبی، لذت‌جویی، بامحبت بودن را نشان می‌شود و وظیفه‌شناسی تمایل به منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن است (وینترز^۹، ۲۰۱۹).

یکی از عواملی که می‌تواند بین ویژگی‌های شخصیتی و دلبستگی شغلی نقش میانجی داشته باشد، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی^{۱۰} است. حمایت اجتماعی یکی از عوامل مهارکننده اثرات منفی تنش‌های شغلی است که از سه عنصر عاطفه، تصدیق و یاری تشکیل شده است. عاطفه یعنی ابراز عشق و محبت، تصدیق یعنی آگاهی از رفتار و بازخوردهای مناسب و یاری یعنی مساعدت مستقیم مانند

۱. job engagement

۲. Wen, Gu & Wen

۳. Yuan, Li & Tetrick

۴. Li, Chen, Lyu & Qiu

۵. extraversion

۶. conscientiousness

۷. Tisu, Lupsa, Virga & Rusu

۸. Boz & Ergeneli

۹. Winters

۱۰. social and organizational supports

مساعادت مالی و یاری دادن در انجام کارها است (فریدمن، گیلی، سانچز و ویلیامز^۱، ۲۰۲۰). حمایت اجتماعی این احساس را فرد ایجاد می‌کند که مورد توجه دیگران است، دیگران برای او ارزش قائل هستند و وی به یک شبکه اجتماعی متعلق می‌باشد (ژن، کوآن و ژو^۲، ۲۰۱۸). افراد دارای حمایت اجتماعی بالا معمولاً کمتر افسرده هستند، خشونت کمتری از خود نشان می‌دهند، عمدتاً از سلامت روانشناختی مطلوب‌تری برخوردارند و در اکثر زمینه‌های شخصی و اجتماعی عملکرد بهتری دارند (گودمن، اسنایدر، ویلسون و وایتفورد^۳، ۲۰۱۹). همچنین سازمان منبع مهم تأمین نیازهای مهم و اساسی کارکنان مانند نیاز به هویت، تعلق خاطر و عزت نفس است و زمانی که سازمان نسبت به کارکنان و نیازهای آنان توجه نشان دهد، افراد ادراک می‌کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند (بادر، برگ و هالتبروگی^۴، ۲۰۱۵). پس حمایت سازمانی به معنای ادراک کارکنان از رفاهی است که سازمان برای آنان فراهم می‌آورد. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آنهاست و نیروهای خود را مورد حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان دانسته و سازمان را معرف خود می‌داند و نسبت به آن احساس پایبندی و وفاداری می‌کند (سلوس، کلیمچاک و هولمز^۵، ۲۰۰۸). درک حمایت سازمانی توسط کارکنان بیان‌کننده این مطلب است که کارکنان حمایت سازمان از خود را باور دارند که این امر باعث می‌شود کارکنان درصدد جبران برآیند و چنین عمل دوجانبه‌ای می‌تواند از طریق افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی باعث ارتقای رفتارهای سودبخش برای سازمان گردد (لیو، یی و گائو^۶، ۲۰۱۹).

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره روابط ویژگی‌های شخصیتی، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی و دلبستگی شغلی انجام شده است. برای مثال خائف‌الهی، دلخواه و احدی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی بر حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر خادم دزفولی، ارشدی و تقی‌پور (۱۳۹۱) گزارش کردند که صفات شخصیت برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با حمایت سرپرست (به‌عنوان مولفه حمایت سازمانی) رابطه مثبت داشت. نتایج پژوهش دامان، حمزه، تابا و یوسف^۷ (۲۰۱۷) نشان داد که شخصیت بر حمایت سازمانی تأثیر معنادار مثبت داشت. همچنین نتایج پژوهش تمنائی‌فر و منصوری‌نیک (۱۳۹۳) نشان داد که برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با حمایت اجتماعی رابطه مثبت و معنادار داشتند. سلواراجان، سینگ و کلونینگر^۸ (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی بر حمایت اجتماعی تأثیر معناداری داشتند. نتایج پژوهش آدووویسیک^۹ (۲۰۱۴) نشان داد که ویژگی‌های شخصیت و حمایت اجتماعی رابطه معناداری داشتند. در پژوهشی دیگر لو، چن، یو، لی، یانگ و انگ^{۱۰} (۲۰۱۰) گزارش کردند که ویژگی‌های شخصیت بر حمایت اجتماعی تأثیر معنادار مثبت داشتند. علاوه بر آن فرهنگی، فتوت، ابدارزاده و سرحدی‌نژاد (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی

۱. Friedman, Gelaye, Sanchez & Williams

۲. Zhen, Quan & Zhou

۳. Goodman, Snyder, Wilson & Whitford

۴. Bader, Berg & Holtbrugge

۵. Sluss, Klimchak & Holmes

۶. Liu, Ye & Guo

۷. Darman, Hamzah, Taba & Yusuf

۸. Selvarajan, Singh & Cloninger

۹. Udovicic

۱۰. Lou, Chen, Yu, Li, Yang & Eng

با دل‌بستگی (درگیری) شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) گزارش کردند که ویژگی‌های شخصیتی با درگیری شغلی رابطه معنادار مثبت داشتند. نتایج پژوهش هیل‌میاناً^۱ (۲۰۱۷) نشان داد که شخصیت بر دل‌بستگی کارکنان تاثیر معنادار داشت. همچنین زارعی (۱۳۹۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر عریضی و همکاران (۱۳۹۰) گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با دل‌بستگی شغلی رابطه معنادار مثبت داشت. نتایج پژوهش ارگامبیدز-راموس و دی‌المیدا^۲ (۲۰۱۷) نشان داد که دل‌بستگی شغلی با حمایت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری داشت. علاوه بر آن کیانی و خدابخش (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت ادراک‌شده از سرپرست و همکار به‌عنوان مولفه‌های حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. نتایج پژوهش ژونگ، وینی و لیدن^۳ (۲۰۱۶) نشان داد که دل‌بستگی شغلی با حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه معنادار مثبت داشت.

با توجه به نقش و اهمیت پژوهش در زمینه دل‌بستگی شغلی و بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با آن با هدف ارتقای دل‌بستگی شغلی و بالطبع بهبود و افزایش اثربخشی عملکردهای سازمانی و عدم توجه پژوهش‌های قبلی به رابطه علی ویژگی‌های شخصیتی و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی با دل‌بستگی شغلی مشاوران، هدف از این پژوهش ارائه مدل دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بود.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش همه مشاوران مدارس تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۸۵۱ نفر بودند. برای انتخاب نمونه ۴۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا شهر تهران به پنج ناحیه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم و از هر ناحیه به نسبت وجود تعداد مشاور، به همان نسبت برای انتخاب نمونه از میان مشاورانی که تمایل جهت شرکت در پژوهش داشتند اقدام به نمونه‌گیری شد. روند اجرای پژوهش این‌طور بود که پس از تصویب پروپوزال و دریافت معرفی‌نامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به سازمان آموزش و پرورش شهر تهران مراجعه و پس از بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش همکاری آنان برای انجام پژوهش جلب و از آنان نامه همکاری با پژوهشگر توسط اداره‌های آموزش و پرورش شهر تهران اخذ و پس از نمونه‌گیری و انتخاب نمونه‌ها، پژوهشگر برای نمونه رعایت نکات اخلاقی را بیان و از آنان رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش گرفته شد. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه دل‌بستگی شغلی^۴: این پرسشنامه توسط ادواردز و کیلیپاتریک^۵ در سال ۱۹۸۷ طراحی شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از (۰=کاملاً مخالفم تا ۳=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری و برخی گویه‌ها به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع

۱. Hilmiana

۲. Orgambidez-Ramos & De Almeida

۳. Zhong, Wayne & Liden

۴. job engagement questionnaire

۵. Edwards & Kilpatrick

نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات بین ۶۰-۰ و نمره بالاتر به معنای دل‌بستگی بیشتر است. ادواردز و کیلپاتریک (۱۹۸۷) روایی صوری و محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. در ایران طیبی ثانی، سیاوشی و عامریان (۱۳۹۸) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه کردند. در مطالعه حاضر پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد.

پرسشنامه تجدیدنظرشده ویژگی‌های شخصیتی^۱: این پرسشنامه توسط کاستا و مک‌کری^۲ در سال ۱۹۹۲ طراحی شد. این ابزار دارای ۶۰ گویه و پنج بعد ۱۲ گویه‌ای است که در این پژوهش از دو بعد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی استفاده شد که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابعاد با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات هر بعد بین ۶۰-۱۲ و نمره کل با مجموع نمره کل گویه‌ها محاسبه و نمره بالاتر به معنای برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بیشتر است. کوزاکو، سافین و راحیم^۳ (۲۰۱۳) پایایی ابعاد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۸ گزارش کردند. در ایران ملکی، اشکان، عاشوری و یوسفی (۱۳۹۲) پایایی ابعاد مذکور را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۴ محاسبه کردند. در مطالعه حاضر پایایی ابعاد مذکور با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ و کل آن ۰/۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه حمایت اجتماعی^۴: این پرسشنامه توسط زیمت، داهلم، زیمت و فارلی^۵ در سال ۱۹۸۸ طراحی شد. این ابزار دارای ۱۲ گویه است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات بین ۸۴-۱۲ و نمره بالاتر به معنای حمایت اجتماعی بیشتر است. زیمت و همکاران (۱۹۸۸) روایی صوری و محتوایی ابزار را با نظر متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. در ایران منصوری (۱۳۹۷) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه کرد. در مطالعه حاضر پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد.

پرسشنامه حمایت سازمانی^۶: این پرسشنامه توسط تسای، هورنگ، لیو و هو^۷ در سال ۲۰۱۵ طراحی شد. این ابزار دارای ۹ گویه و دو بعد فرهنگ مشارکتی (۴ گویه) و محرم سازمان بودن (۵ گویه) است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابعاد با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات بعد فرهنگ مشارکتی بین ۲۰-۴ و بعد محرم سازمان بودن بین ۲۵-۵ و نمره کل با مجموع نمره کل گویه‌ها محاسبه و نمره بالاتر به معنای فرهنگ سازمانی و محرم سازمان بودن بیشتر است. تسای و همکاران (۲۰۱۵) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی ابعاد فرهنگ مشارکتی و محرم سازمان بودن را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در مطالعه حاضر روایی سازه ابزار با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی ابعاد مذکور با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۵ و کل آن ۰/۸۸ بدست آمد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با روش معادلات ساختاری از نوع تحلیل مسیر در نرم‌افزار SPSS-۲۴ و LISREL تحلیل شدند.

۱. revised personality characteristics questionnaire

۲. Costa & McCrea

۳. Kozako, Safin & Rahim

۴. social support questionnaire

۵. Zimet, Dahlem, Zimet & Farley

۶. organizational support questionnaire

۷. Tsai, Horng, Liu & Hu

یافته‌های پژوهش

از میان ۴۵۰ مشاور مدارس تحصیلات ۳۶۲ نفر کارشناسی (۸۰/۴۴٪)، ۸۲ نفر کارشناسی ارشد (۱۲/۱۲٪) و ۶ نفر دکتری تخصصی (۱/۳۳٪) بود. پیش از تحلیل داده‌ها بررسی پیش فرض نرمال بودن بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که میزان معناداری این آزمون برای متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی ۰/۰۵۹، حمایت اجتماعی ۰/۱۱۲، حمایت سازمانی ۰/۰۹۹ و دلبستگی شغلی ۰/۰۸۳ شد، لذا فرض نرمال بودن برقرار است. نتایج ضرایب همبستگی ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی مشاوران در جدول ۱ گزارش شد.

جدول ۱. نتایج ضرایب همبستگی ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی مشاوران

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. برون‌گرایی								
۲. وظیفه‌شناسی	۰/۴۶۴**							
۳. ویژگی‌های شخصیتی	۰/۹۸۱**	۰/۶۲۸**						
۴. حمایت اجتماعی	۰/۳۲۸**	۰/۲۹۵**	۰/۳۱۷**					
۵. فرهنگ مشارکتی	۰/۳۲۲**	۰/۳۰۱**	۰/۳۴۹**	۰/۳۶۸**				
۶. محرم سازمان بودن	۰/۴۷۶**	۰/۲۹۱**	۰/۴۸۲**	۰/۳۰۳**	۰/۷۳۱**			
۷. حمایت سازمانی	۰/۴۳۱**	۰/۳۱۸**	۰/۴۴۹**	۰/۳۴۰**	۰/۹۲۶**	۰/۹۳۵**		
۸. دلبستگی شغلی	۰/۳۹۵**	۰/۳۰۵**	۰/۴۱۵**	۰/۳۷۲**	۰/۵۰۳**	۰/۴۰۸**	۰/۴۸۸**	۱

** $P < 0.01$

با توجه به نتایج بدست آمده روابط همه متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی و دلبستگی شغلی و حتی ابعاد آنها با هم در مشاوران در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود ($P < 0.01$). نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده دلبستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در جدول ۲ گزارش شد.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده دلبستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی

شاخص‌ها	حد مجاز	مقدار بدست آمده
df/X^2	۳ و کمتر	۲/۳۲
NFI	۰/۰۹ و بالاتر	۰/۹۴
NNFI	۰/۰۹ و بالاتر	۰/۹۳
AGFI	۰/۰۹ و بالاتر	۰/۹۰
CFI	۰/۰۹ و بالاتر	۰/۹۴
GFI	۰/۰۹ و بالاتر	۰/۹۱
RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱

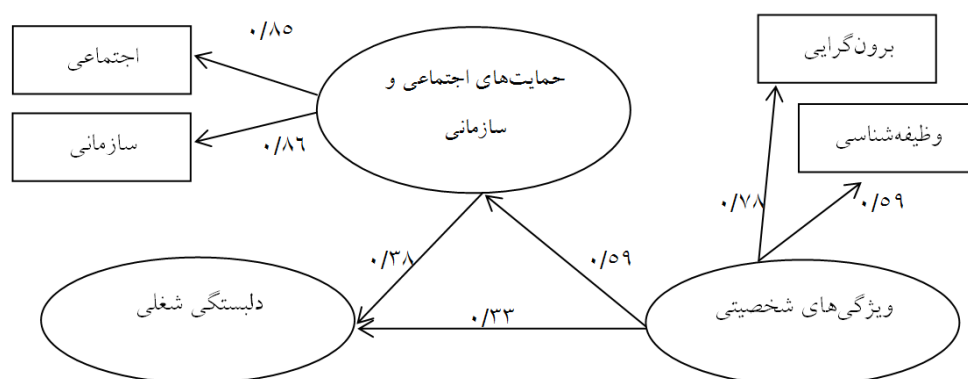
با توجه به نتایج بدست آمده همه شاخص‌ها حاکی از برآزش مناسب مدل برآزش شده دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی هستند. نتایج ضرایب مسیر، آماره تی و ضرایب تعیین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بر دل‌بستگی شغلی مشاوران در جدول ۳ گزارش شد.

جدول ۳. نتایج ضرایب مسیر، آماره تی و ضرایب تعیین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بر دل‌بستگی شغلی مشاوران

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب مسیر	آماره t	ضرایب تعیین کل
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۳۳	۳/۲۲**	۰/۴۱
حمایت‌های اجتماعی و سازمانی	۰/۳۸	۳/۸۷**	

** $P < 0.01$

با توجه به نتایج بدست آمده ویژگی‌های شخصیتهای ۳۳ درصد، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی ۳۸ درصد و کل متغیرها ۴۱ درصد از تغییرات دل‌بستگی شغلی مشاوران را تبیین کردند ($P < 0.01$). برای بررسی نقش میانجی حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بین ویژگی‌های شخصیتهای و دل‌بستگی شغلی مشاوران از روش سوپل استفاده شد که مقدار بدست آمده ۳/۳۷ است که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، لذا متغیرهای حمایت‌های اجتماعی و سازمانی میانجی مناسبی بین ویژگی‌های شخصیتهای و دل‌بستگی شغلی مشاوران هستند. مدل برآزش شده دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتهای با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی به همراه ضرایب استاندارد مسیرها در شکل ۱ گزارش شد.



شکل ۱. مدل برآزش شده دل‌بستگی شغلی مشاوران به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

بحث و نتیجه‌گیری

دل‌بستگی شغلی نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی دارد، لذا هدف از این پژوهش ارائه مدل دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتهای با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بود. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتهای بر حمایت‌های اجتماعی و سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار

داشتند و توانستند ۵۹ درصد از تغییرات آن را تبیین نمایند. این نتایج در زمینه تاثیر ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر حمایت اجتماعی با نتایج پژوهش‌های تمنائی‌فر و منصوری‌نیک (۱۳۹۳)، سلواراجان و همکاران (۲۰۱۶)، آدوویسیک (۲۰۱۴) و لو و همکاران (۲۰۱۰) همسو و در زمینه تاثیر ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر حمایت سازمانی با نتایج پژوهش‌های خائف‌الهی و همکاران (۱۳۹۶)، خادم دزفولی و همکاران (۱۳۹۱) و دامان و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. در تبیین این نتایج بر مبنای پژوهش وینترز (۲۰۱۹) می‌توان گفت که افراد برون‌گرا تمایل زیادی برای مثبت بودن، مردم‌آمیزی، جرأت‌طلبی، لذت‌جویی و بامحبت بودن و افراد وظیفه‌شناسی تمایل زیادی برای منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن دارند. ویژگی‌های مذکور باعث می‌شود که چنین افرادی در سازمانی که مشغول کار هستند هم از حمایت سازمانی و هم از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردار باشند. در نتیجه ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی می‌توانند باعث افزایش حمایت‌های اجتماعی و سازمانی مشاوران شوند.

علاوه بر آن یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی مشاوران تاثیر مستقیم و معنادار داشتند و توانستند ۳۳ درصد از تغییرات آن را تبیین نمایند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های فرهنگی و همکاران (۱۳۹۶)، فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) و هیلیمانا (۲۰۱۷) همسو بود. در تبیین این نتایج بر مبنای پژوهش ملکی و همکاران (۱۳۹۲) می‌توان گفت که افراد برون‌گرا و وظیفه‌شناس اتفاق‌ها و رویدادهای زندگی را مثبت‌تر ارزیابی می‌کنند و تمایل دارند که کارهای خود را به موقع و به نحو احسن انجام دهند که چنین فعالیت‌هایی باعث احساس رضایت بیشتر آنان در زندگی شغلی و رضایت از سازمان مربوطه می‌گردد. همچنین این افراد دوستان بیشتری دارند و اکثر اوقات خود را در جمع دوستان و همکاران سپری کرده و انگیزه بیشتری برای برقراری روابط صمیمانه با دوستان و همکاران خود دارند و به همین دلیل نگاه خوش‌بینانه‌تری به شغل خود دارند و به شغل خود افتخار می‌کنند، لذا با افزایش برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی میزان دل‌بستگی شغلی افزایش می‌یابد. دیگر یافته‌ها نشان داد که حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بر دل‌بستگی شغلی مشاوران تاثیر مستقیم و معنادار داشتند و توانستند ۳۸ درصد از تغییرات آن را تبیین نمایند. این نتایج در زمینه تاثیر حمایت‌های اجتماعی بر دل‌بستگی شغلی با نتایج پژوهش‌های کیانی و خدابخش (۱۳۹۲) و ژونگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو و در زمینه تاثیر حمایت‌های سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با نتایج پژوهش‌های عریضی و همکاران (۱۳۹۰) و ارگامبیدز-راموس و دی‌المیدا (۲۰۱۷) همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که حمایت اجتماعی یکی از عوامل مهارکننده اثرات منفی تنش‌های شغلی است و این احساس را فرد ایجاد می‌کند که مورد توجه دیگران است، دیگران برای او ارزش قائل هستند و به یک شبکه اجتماعی متعلق می‌باشد. همچنین حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان درباره موضع‌گیری سازمان نسبت به خود برداشت‌هایی دارند. اگر تصور کارکنان این باشد که سازمان در شرایط عادی و سخت به عملکرد آنها بها می‌دهد و از آنها حمایت می‌کند، آنگاه کارکنان خود را عضوی از سازمان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس تعهد تعهد می‌نمایند. در نتیجه حمایت‌های اجتماعی و سازمانی از طریق فرایندهای توضیح داده شده باعث افزایش دل‌بستگی شغلی مشاوران می‌شوند.

همچنین یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بر دل‌بستگی شغلی مشاوران تاثیر غیرمستقیم و معنادار داشت و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی میانجی مناسبی بین ویژگی‌های شخصیتی و دل‌بستگی شغلی آنان بود. در تبیین تاثیر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر دل‌بستگی شغلی از طریق حمایت‌های اجتماعی و

سازمانی می‌توان گفت که اثر ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی به واسطه مکانیسم‌های شناختی و انگیزشی صورت می‌گیرد که از مهم‌ترین مکانیسم‌های شناختی می‌توان به باورهای شغلی و برنامه‌ریزی برای بهبود جایگاه شغلی و از مهم‌ترین مکانیسم‌های انگیزشی می‌توان به ارزش قائل شدن برای شغل، هدفمندی، اضطراب شغلی پایین، عدم ترس از موفقیت و علاقه شغلی اشاره کرد. از آنجایی که حمایت‌های اجتماعی و سازمانی نقش موثری در کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد و اثربخشی شغلی دارند، لذا ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی می‌توانند بر دل‌بستگی شغلی مشاوران تاثیر معنادار بگذارند. در نتیجه حمایت‌های اجتماعی و سازمانی میانجی مناسبی بین ویژگی‌های شخصیتی و دل‌بستگی شغلی می‌باشد و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی باعث افزایش دل‌بستگی شغلی مشاوران می‌شوند.

محدودیت‌های پژوهش شامل استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها، محدود شدن جامعه پژوهش به مشاوران شهر تهران و ناتوانی در کنترل برخی متغیرهای مزاحم مثل تمایل بالای برخی مشاوران برای شرکت و تمایل پایین برخی دیگر اشاره کرد. بنابراین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری داده‌ها در صورت امکان از مصاحبه‌های ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته استفاده کنند. از جامعه‌های پژوهشی دیگر و بزرگ‌تر برای تصمیم‌گیری در سطح کلان مثل یک استان یا یک کشور استفاده کنند. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود برای افزایش دل‌بستگی شغلی مشاوران می‌توان ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و حمایت‌های اجتماعی و سازمانی را افزایش داد. برای انجام این مهم مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند برای مشاوران کارگاه‌های آموزشی و حتی دوره‌های ضمن خدمت برگزار نمایند.

منابع

- تمنائی‌فر، محمدرضا و منصورینیک، اعظم. (۱۳۹۳). ارتباط ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و رضات از زندگی با عملکرد تحصیلی دانشجویان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۱، ۱۴۹-۱۶۶.
- خادم دزفولی، زهرا؛ ارشدی، نسربین و تقی‌پور، آذین. (۱۳۹۱). رابطه صفات شخصیت، حمایت سرپرست و فشار روانی شغل با خشنودی شغلی و تعارض کار- خانواده. مجله پژوهش‌های روان‌شناختی، ۱۵(۲)، ۴۸-۶۹.
- خائف‌الهی، احمدعلی؛ دلخواه، جلیل و احدی، ساسان. (۱۳۹۶). تاثیر صفات شخصیتی بر اعتیاد به کار با توجه به متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۵۱-۷۲۲.
- زارعی، سلمان. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای دل‌بستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۰(۳۷)، ۱۷۱-۱۹۸.
- طیبی ثانی، سیدمصطفی؛ سیاوشی، محمد و عامریان، حسین. (۱۳۹۸). طراحی و برازش الگوی ساختاری تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دل‌بستگی شغلی در کارکنان فدارسیون‌های ورزشی. مجله علوم حرکتی و رفتاری، ۲(۱)، ۴۵-۶۰.
- عریضی، حمیدرضا و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۰). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک‌شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی. مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۴)، ۱۴۷-۱۷۳.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتوت، بنفشه؛ ابدارزاده، پدram و سرحدی‌نژاد، مریم. (۱۳۹۶). نقش ویژگی‌های شخصیتی

- بر درگیری شغلی با میانجی‌گیری کیفیت زندگی کاری. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰، ۵-۲۸. فلاح‌پور، پریش و مهرداد، حسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رشد اجتماعی با دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد سال تحصیلی ۹۲-۹۳. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۳(۴)، ۳۵-۵۷.
- فیض‌آبادی فراهانی، زهرا و میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۲(۴)، ۵۱-۶۰.
- کیانی، فریبا و خدابخش، محمدرضا. (۱۳۹۲). بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک‌شده از سرپرست و همکار. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۳(۳)، ۶۷-۷۸.
- ملکی، زهرا؛ اشکان، ساناز؛ عاشوری، جمال و یوسفی، نورالله. (۱۳۹۲). رابطه صفات شخصیت، جهت‌گیری مذهبی و شادکامی با سلامت عمومی دانشجویان پرستاری. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۶)، ۹۰-۱۰۰.
- منصوری، جمیله. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر حمایت اجتماعی، اهمال کاری تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۱۳(۴۸)، ۶۷-۷۶.
- Bader, B., Berg, N., & Holtbrugge, D. (2015). Expatriate performance in terrorism-endangered countries: The role of family and organizational support. *International Business Review*, 24(5), 849-860.
- Boz, A., & Ergeneli, A. (2014). Women entrepreneurs' personality characteristics and parents' parenting style profile in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 92-97.
- Costa, P. T., & Mc Crea, R. R. (1992). Validity of NEOPI-R factor scale. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 101-112.
- Darman, A., Hamzah, D., Taba, M. I., & Yusuf, R. M. (2017). The effect of personality, ability, organizational support, job satisfaction and organizational commitment towards lecturer performance of private University in Gorontalo. *Scientific Research Journal*, 5, 61-70.
- Edwards, A. L., & Kilpatrick, F. P. (1987). A technique for the construction of attitude scales. *Journal of Applied Psychology*, 32(4), 374-384.
- Friedman, L. E., Gelaye, B., Sanchez, S. E., & Williams, M. A. (2020). Association of social support and antepartum depression among pregnant women. *Journal of Affective Disorders*, 264, 201-205.
- Goodman, A., Snyder, M., Wilson, K., & Whitford, J. (2019). Healthy spaces: Exploring urban Indigenous youth perspectives of social support and health using photovoice. *Health & Place*, 56, 34-42.
- Hilmiana, K. (2017). The influence of personality on employee engagement and emotional intelligence and empirical study on employees of rural banks in west JAVA, Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 12(2), 54-66.
- Kozako, I. N., Safin, S. Z., & Rahim, R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., & Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer

- service performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 116-126.
- Liu, Y., Ye, L., & Guo, M. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120, 374-382.
- Lou, J. H., Chen, S. H., Yu, H. Y., Li, R. H., Yang, C. I., & Eng, C. J. (2010). The influence of personality traits and social support on male nursing student life stress: a cross-sectional research design. *Journal of Nursing Research*, 18(2), 108-116.
- Orgambidez-Ramos, A., & De Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Cloninger, P. A. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 39-56.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.
- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 1-12.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35.
- Udovicic, S. (2014). Big five personality traits and social support as predictors of postpartum depression. *Journal of European Psychology Students*, 5(3), 66-73.
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 999-1008.
- Winters, N. (2019). The relationship between personality characteristics, tenure, and intent to leave among emergency nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 45(3), 265-272.
- Yuan, Z., Li, Y., & Tetrick, L. E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Applied Ergonomics*, 51, 163-171.
- Zhen, R., Quan, L., & Zhou, X. (2018). How does social support relieve depression among flood victims? The contribution of feelings of safety, self-disclosure, and negative cognition. *Journal of Affective Disorders*, 229, 186-192.
- 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.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.