

پایش نقش امنیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در بهبود آوای سازمانی با تأکید بر

نقش مثبت اندیشی در بین کارکنان

طهمورث پورمرادخان^۱، میترا صدوقی^{۲*}

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد تنکابن دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره ششم، شماره بیست و سوم، پاییز ۱۴۰۳، صفحات ۱۳-۱۱

چکیده

هدف تحقیق حاضر پایش نقش امنیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در بهبود آوای سازمانی با تأکید بر نقش مثبت اندیشی در بین کارکنان بوده است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان به تعداد ۲۷۷ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۶۱ نفر تعیین و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹)، آوای سازمانی هامس (۲۰۱۲)، مثبت اندیشی اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) و پنج عامل شخصیت نئو استفاده گردید که روایی آن‌ها توسط استاد راهنما و صاحب‌نظران دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری Lisrel و نیز نرم‌افزار آماری Spss-26 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که میان امنیت شغلی کارکنان با مثبت اندیشی و آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با مثبت اندیشی و آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان مثبت اندیشی کارکنان با آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بخش دیگری از نتایج پژوهش، نشان داد که نهایتاً میان امنیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با آوای سازمانی با تأکید بر نقش مثبت اندیشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود این روش پژوهشی در مطالعات آینده مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: امنیت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، مثبت اندیشی، آوای سازمانی.

مقدمه

کارکنان شایسته، متعهد و باانگیزه کلید اصلی عرضه خدمات باکیفیت در سازمان‌ها هستند. سازمان‌ها و مدیران باید بدانند که سرمایه انسانی، بارزترین دارایی سازمان است و موفقیت آن‌ها بیش از آنکه ناشی از شاخص‌های مالی و فیزیکی باشد به دارایی‌های نامشهود نظیر فکر و اندیشه کارکنان بستگی دارد (مراذهی، ۱۳۹۸). اگرچه بیشتر کارکنان دارای ایده‌ها و افکار اساسی درباره سازمان خود هستند، اما آن‌ها به خاطر احساس ترس از برچسب خوردن‌هایی از قبیل شاکی بالقوه، از دست دادن احترام و اعتماد همکاران، زیان دیدن در ارتباطات سازمانی، و ازدست دادن شغل، ترجیح می‌دهند که ساکت باشند. گوش سپردن به آوای کارکنان می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل سازمان باشد و از طرف دیگر منعکس‌کننده علایق و خواسته‌های آن‌ها به مدیریت سازمان باشد (فکوری زاده، ۱۳۹۷). هیرچمان (۱۹۷۰) برای نخستین بار اصطلاح آوا، را در مدل "آوا"، خروج وفاداری مطرح کرد. وی بیان داشت کارکنان در مواجهه با مشکلات سازمانی سه گزینه در پیش‌رو دارند؛ نخست آن‌ها می‌توانند به سازمان خود وفادار مانده و به‌صورت خوش‌بینانه منتظر بهبود اوضاع باشند. دوم آن‌ها می‌توانند سازمان را ترک کنند و سوم اینکه می‌توانند نظرات و ایده‌های خود را به‌منظور ایجاد تغییرات سازنده بیان کنند. این مفهوم را به‌صورت هرگونه تلاشی برای تغییر به‌جای فرار از مسائل قابل‌اعتراض تعریف کرد و اظهار داشت که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان نارضایتی خود واکنش نشان می‌دهند (هیرچمان، ۱۹۷۰؛ به نقل از فکوری زاده، ۱۳۹۷). آوا را به‌عنوان طیف کاملی از فرایندها و ساختارها تعریف کرده‌اند که توانایی آن را دارد که کارکنان را توانمند سازد که به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در سازمان‌های آموزشی مشارکت کنند. با مروری بر ادبیات آوای کارکنان این واژه به دو صورت مفهوم‌سازی شده است. اولین رویکرد به ابراز نظر کارکنان هنگامی که آن‌ها فعالانه پیشنهادهایی را برای تغییر ارائه می‌دهند اشاره دارد و دومین رویکرد به آوای کارکنان به رویه‌های فرآیندی که مشارکت کارکنان را تسهیل می‌کند و رویه‌های عدالتی را بهبود می‌بخشد اشاره دارد (مراذهی، ۱۳۹۷). آوا، نیازمند بیان مسائل و مشکلات موجود در سازمان است. ازاین‌رو استفاده از کارشناسانی که بدون ترس و آزادانه، ایده و نظرات خود را بیان می‌کنند و رهبرانی که از این ایده‌ها استقبال کرده و با حمایت، پشتیبانی و جهت‌گیری مثبت نسبت به عقاید کارکنان، زمینه ایجاد فضایی سازنده را برای آینده مطلوب سازمان و کارکنان فراهم می‌نمایند، می‌بایست به‌عنوان هدفی اساسی دنبال گردد (ملاحسینی، ۱۳۹۷). یزدان پرست، احسانی، خاقانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود که با عنوان "طراحی مدل آوای سازمانی در سازمان‌های دولتی" اشاره کردند که مهم‌ترین مؤلفه‌های آوای سازمانی، آوای نوع‌دوستانه، آوای مطیع و آوای تدافعی است و این سه مؤلفه می‌توانند آوای سازمانی را پیش‌بینی کنند. به‌منظور رویارویی با تغییرات حاکم بر سازمان‌ها و جهت‌دهی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، لازم است روابط بین مدیران و کارکنان به‌گونه‌ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به‌راحتی و بدون دغدغه، ایده‌ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برونداد سازمان بیان نمایند (احمدی، آذری و صالحی، ۱۳۹۸). ارائه این ایده‌ها توسط برخی افراد تحت عنوان آوای سازمانی تعبیر می‌شود (وون و فاردنل، ۲۰۲۰). آوای سازمانی کارکنان به عوامل مختلفی بستگی دارد که امنیت شغلی یکی از آن‌ها است. امنیت شغلی از مسائل و دغدغه‌هایی است که کارکنان سازمان‌ها را شدیداً به خود مشغول نموده است و همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف آن

می شود (پاچکو و همکاران، ۲۰۲۰). هایهامبو و همکاران (۲۰۲۲) به نقش رابطه تفکر اجتماعی در راستای ویژگی های شخصی: نقش تعدیل گر امنیت شغلی اشاره کرده اند. نتایج آن ها بیانگر این هست که میان ویژگی های شخصیتی با تفکر اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و متغیر امنیت شغلی نقش تعدیل گر داشته است. موسوی نائینی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به رابطه مدل پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل گری ویژگی های شخصیتی اشاره کرده است. در صورتی که کارکنان امنیت شغلی مطلوبی را احساس کنند به آسودگی خاطر دست یافته و با فراغ بال و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی قرار می گیرد (فیروزی و سلطانی، ۱۳۹۸). در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود (عمران و همکاران، ۲۰۱۹). نخعی (۱۳۹۵) به نقش رابطه مثبت اندیشی و امید به زندگی با احساس امنیت شغلی در امور مالیاتی اشاره کرده است. فیچنینگر و همکاران (۲۰۲۱). در پژوهش خود با عنوان "رابطه میان آوای سازمانی و انسجام شغلی با مثبت اندیشی" به رابطه مثبت اندیشی با آوای سازمانی و انسجام شغلی اشاره کرده است. مثبت اندیشی و امید به زندگی یکی از متغیرهای امنیت شغلی است. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد، از این رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان ها مهم تلقی شده و به عنوان یک پدیده ذهنی در نظر گرفته می شود؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند، گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند. میزان ثبات اقتصادی سازمان از نظر مالی، وجود ارتباطات راحت بین مدیر و کارکنان تلاش های مدیریتی و وفاداری کارکنان بر میزان امنیت شغلی در سازمان تأثیر دارد (موسوی نائینی، ۱۳۹۸). اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عوامل به جهت ایفای مناسب نقش ها و وظایف شغل خود مورد تهدید واقع نمی شود، دارای امنیت شغلی است. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (مظاهری، ۱۳۹۵). یکی دیگر از فاکتورهای اثرگذار بر آوای سازمانی کارکنان ویژگی های شخصیتی آن ها است. شاید بتوان شخصیت را اساسی ترین موضوع علوم روان شناسی دانست؛ چرا که محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (نادری و آقا نوری، ۱۳۹۶). اگر شخصیت را به عنوان ترکیبی از اعمال و افکار، هیجانات و انگیزش های فرد بدانیم، مؤلفه های سازنده شخصیت در افراد متفاوت می باشد (کاروالهو، پیانوفسکی، گونسالوس، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، امکان دارد که این مؤلفه ها به طرق مختلفی ترکیب شده باشند، به طوری که الگوهای شخصیتی متفاوتی را به وجود آورند. بسیاری از محققان معتقدند که وجود تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی متفاوت واکنش افراد را نسبت به موقعیت ها و فشارها متمایز می گرداند (قاضی، ۱۳۹۸). از آنجاکه منابع انسانی یکی از حساس ترین و پیچیده ترین منابع یک سازمان است، لذا توجه به ابعاد

شخصیتی از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان را در رسیدن به بهره‌وری بالاتر یاری رساند. علاوه بر این روانشناسان معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌هایی که انتخاب می‌کنند و نحوه عمل آن‌ها در آن حرفه در ارتباط است (خرسندی کیا، ۱۳۹۸). در رابطه با متغیرهای پژوهش تحقیقاتی انجام شده است باور صاد، صالح پور عطاری (۱۳۹۵) در پژوهش خود با "عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی مرد شهرداری شهرستان اهواز" نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ناگاهی و همکاران (۲۰۲۱). در پژوهشی با عنوان "تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر سطح ترجیحات مهارت‌های تفکر سیستمی و امنیت شغلی" انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر سطح ترجیحات مهارت‌های تفکر سیستمی و امنیت شغلی تأثیر معناداری دارد. ولنزون، پرویر، روچ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «اثرات تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در رابطه میان مداخلات روانشناسی مثبت‌گرا با عملکرد شغلی» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دادند میان مداخلات روانشناسی مثبت‌گرا و ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. صبور راد (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان «تعیین رابطه امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی در کارکنان آتش‌نشانی» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که بین امنیت شغلی با تیپ شخصیتی در کارکنان آتش‌نشانی رابطه وجود دارد. دی آنجلس، مارتی و گوگلمی (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «رابطه میان آوای سازمانی و امنیت شغلی با بهره‌وری شغلی» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دادند میان آوای سازمانی و امنیت شغلی با بهره‌وری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. موسوی نائینی (۱۳۹۸)، تحقیقی با عنوان «طراحی مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی» انجام داد نتایج پژوهش نشان داد امنیت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی باید به‌عنوان عواملی مهم در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شوند. ولنزون و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «اثرات تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در رابطه میان مداخلات روانشناسی مثبت‌گرا با عملکرد شغلی» انجام دادند نتایج تحقیق نشان دادند میان مداخلات روانشناسی مثبت‌گرا و ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد لذا توجه به نیروی انسانی متخصص و استراتژی‌های ماندگاری و حفظ آن‌ها نقش مهمی در بهبود و توسعه بهره‌وری سازمانی این سازمان دارد. از آنجایی که در اکثر تحقیقات انجام‌گرفته هر یک از متغیرهای امنیت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، آوای سازمانی و مثبت اندیشی به‌طور جداگانه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و در ارتباط میان این چهار متغیر به‌طور مستقیم کمتر اشاره گردیده است، پژوهشگر به‌عنوان عضو کوچکی از خانواده آموزشی کشور درصدد بررسی رابطه این متغیرها در اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان برآمده است تا بتواند بعد از به اتمام رساندن تحقیق خود، پیشنهادهایی سازنده و کاربردی جهت افزایش بهره‌وری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان ارائه نماید.

روش پژوهش

به دلیل اینکه پژوهش حاضر به ارتباط میان امنیت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، آوای سازمانی و مثبت اندیشی می‌پردازد لذا به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گیلان به تعداد ۲۷۷ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۶۱ نفر

به دست آمد. به جهت اینکه تمامی اعضای نمونه آماری شانس مساوی در انتخاب شدن داشته باشند، لذا محقق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده نمود. دو ملاک ورود به این پژوهش شامل موارد زیر بود (تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش، دارای بیماری‌های شدید روانی و جسمانی نباشند) برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss نسخه ۲۶ و روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و نرم‌افزار LISREL برای بررسی برازش مدل استفاده شد.

ابزار پژوهش

امنیت شغلی (JSQ): این پرسشنامه توسط نیسی و همکاران (۱۳۷۹). که مشتمل بر ۱۴ گویه است و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای: کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵) تنظیم شده است. که دارای سه مؤلفه ثابت شغلی (۱-۶)، رضایت از محیط کار (۷-۱۰)، رضایت از همکاران (۱۱-۱۴) می‌باشد روایی ابزار تحقیق توسط طراحان آن ارزیابی و مطلوب گزارش شده است. پایایی آن نیز توسط محمودی (۱۳۸۸) برابر با ۰/۷۹ گزارش شده است.

آوای سازمانی (OVQ): توسط هامس (۲۰۱۲) طراحی شد و مشتمل بر ۲۳ گویه است و چهار بعد تشویق (۱-۶)، امنیت (۷-۱۱)، کارآمدی (۱۲-۱۷)، و همکاری (۲۸-۲۳) می‌باشد. این ابزار بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای به ترتیب: کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵) تنظیم شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش قنبری و محمدی (۱۳۹۵). ۰/۹۴ گزارش شده است.

مثبت اندیشی (PTQ): پرسشنامه ۱۱ سؤالی توسط اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) طراحی شد. این پرسشنامه با طیف لیکرت از شماره ۱ تا ۵ که به ترتیب عبارت‌اند از: (همیشه=۵، اغلب اوقات=۴، گاهی=۳، به ندرت=۲، هرگز=۱). حداقل نمره هر آزمودنی برابر است با ۱۱ و حداکثر نمره برابر است با ۵۵. متوسط نمره یک آزمودنی نیز برابر است با ۲۸ است. هرچقدر مجموع نمرات یک آزمودنی از ۲۸ بیشتر باشد و به ۵۵ نزدیک‌تر شود، آن آزمودنی از مثبت اندیشی بالاتری برخوردار است. در ایران نیز پایایی آزمون مهارت مثبت اندیشی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و بر اساس روش دونیمه کردن ۰/۹۵ تعیین شده است (قویدل و گیلوری و نوشین فرد، ۱۳۹۱).

پرسشنامه پنج شخصیتی نئو (NEO): پرسشنامه NEO یکی از جدیدترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود. این پرسشنامه در قالب ۶۰ گویه و پنج بعد روان نژندی (۱-۱۲)، برون‌گرایی و درون‌گرایی (۱۳-۲۴)، اشتیاق به تجارب تازه (۲۵-۳۶)، توافق پذیری (۳۷-۴۸)، و وظیفه‌شناسی (۴۹-۶۰) می‌باشد. اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس‌های روان آزرده‌گی خویی، برون‌گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش‌های شخصی و نیز در گزارش‌های زوج‌ها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰) در هنجاریابی آزمون

NEO که توسط گروسی فرشی روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی پنج بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان آزدگی خوبی، برون‌گرایی، باز بودن، سازگاری و باوجدانی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸، ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی S و فرم ارزیابی مشاهده‌گر R استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود (گروسی و فرشی، ۱۳۸۰).

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۶۱ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان شرکت داشتند که از این تعداد ۹۴ نفر معادل ۰/۵۸ مرد و ۶۷ نفر معادل ۰/۴۲ زن بودند که تحصیلات ۲۸ نفر معادل ۰/۱۷ دیپلم و فوق‌دیپلم و تحصیلات ۷۶ نفر معادل ۰/۴۷ لیسانس و همچنین تحصیلات ۵۷ نفر معادل ۰/۳۶ لیسانس و بالاتر بود. میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $46/33 \pm 9/59$ می‌باشد. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

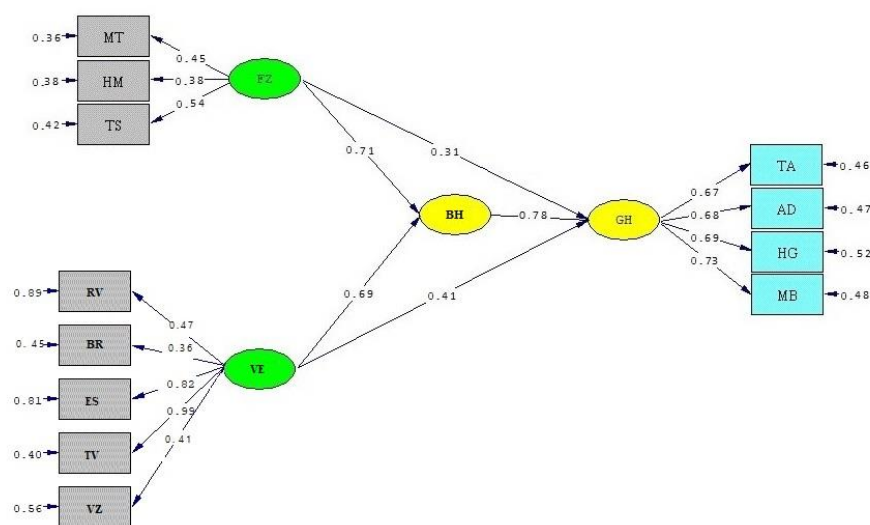
| متغیر | میانگین | انحراف معیار | واریانس | چولگی | کشیدگی |
|------------------------|---------|--------------|---------|--------|--------|
| تشویق | ۴/۲۴ | ۰/۵۹ | ۰/۳۵۱ | -۰/۸۵۸ | ۰/۹۱۳ |
| امنیت | ۳/۹۵ | ۰/۵۸ | ۰/۳۹۹ | -۰/۳۹۸ | ۰/۰۰۶ |
| کارآمدی | ۴/۰۴ | ۰/۵۵ | ۰/۳۰۰ | -۰/۳۱۱ | ۰/۲۷۰ |
| همکاری | ۳/۷۸ | ۰/۵۹ | ۰/۳۵۴ | -۰/۴۶۵ | ۱/۰۳۴ |
| آوای سازمانی | ۴/۰۰۳ | ۰/۴۹ | ۰/۲۴۳ | -۰/۳۶۱ | ۰/۰۹۷ |
| ثبات شغلی | ۳/۱۴ | ۰/۸۷ | ۰/۷۶۳ | -۰/۲۹۲ | -۰/۱۳۴ |
| رضایت از محیط کار | ۳/۰۲ | ۱/۰۵ | ۱/۰۹۷ | -۰/۲۶۱ | -۰/۵۲۹ |
| رضایت از همکاران | ۳/۵۶ | ۰/۷۶ | ۰/۵۸۷ | -۰/۳۵۸ | ۰/۲۷۶ |
| امنیت شغلی | ۳/۱۷ | ۱/۰۰۶ | ۰/۶۵۳ | -۰/۱۵۶ | ۰/۱۷۲ |
| مثبت اندیشی | ۳/۰۵ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۱۴ | -۰/۳۲۹ | -۰/۵۸۳ |
| روان نژندی | ۲/۷۶ | ۱/۰۵ | ۱/۰۰۴ | -۰/۰۷۸ | -۰/۲۴۹ |
| برون‌گرایی، درون‌گرایی | ۲/۶۷ | ۰/۸۴ | ۱/۱۰۵ | ۰/۱۳۱ | -۰/۸۲۷ |
| اشتیاق به تجارب تازه | ۴/۰۶ | ۰/۸۴ | ۰/۷۰۹ | -۱/۴۳۷ | ۱/۴۹۲ |
| توافق پذیری | ۳/۱۵ | ۰/۶۴ | ۰/۶۳۸ | -۰/۳۲۴ | -۰/۰۱۲ |
| وظیفه‌شناسی | ۳/۸۲ | ۰/۶۱ | ۰/۷۰۲ | -۰/۸۳۷ | ۱/۰۴۴ |
| ویژگی‌های شخصیتی | ۳/۵۵ | ۰/۴۹ | ۰/۴۱۴ | -۰/۴۹۶ | ۱/۳۶۸ |

بر اساس نتایج جدول ۱، مقادیر کجی و کشیدگی داده‌های پژوهش در بازه ۲ و -۲ بودند که به معنای نرمال بودن داده‌های این متغیرها بود. در این پژوهش از تکنیک کولموگروف-اسمرینف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

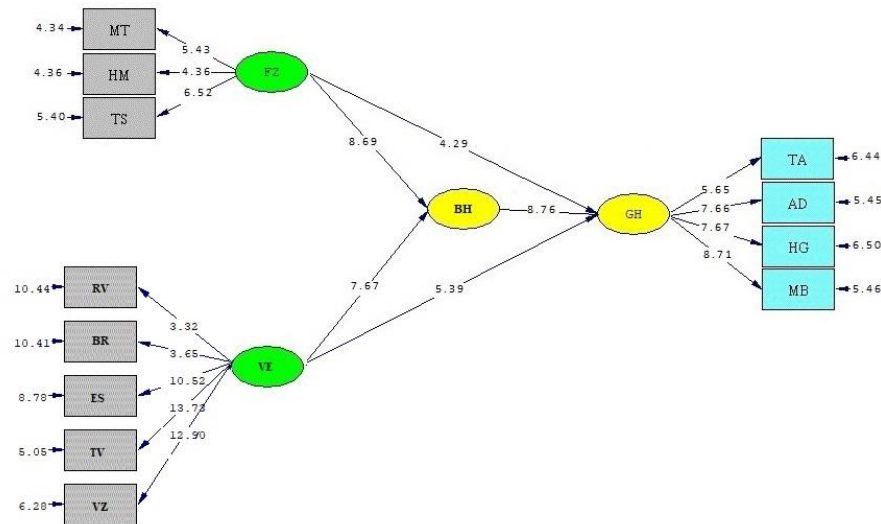
جدول ۲. نتایج آزمون k-s برای متغیرهای تحقیق

| متغیر | مقدار K-S | سطح معناداری | وضعیت |
|-------------------------|-----------|--------------|-------|
| تشویق | ۱/۲۸۶ | ۰/۰۷۸ | نرمال |
| امنیت | ۱/۲۹۹ | ۰/۰۶۸ | نرمال |
| کارآمدی | ۲/۲۸۶ | ۰/۰۷۸ | نرمال |
| همکاری | ۰/۱۶۸۳ | ۰/۲۵۳ | نرمال |
| آوای سازمانی | ۰/۸۲۱ | ۰/۱۹۱ | نرمال |
| ثبات شغلی | ۱/۲۷۱ | ۰/۰۷۳ | نرمال |
| رضایت از محیط کار | ۱/۳۱۷ | ۰/۰۹۱ | نرمال |
| رضایت از همکاران | ۱/۲۱۱ | ۰/۰۶۲ | نرمال |
| امنیت شغلی | ۱/۰۱۳ | ۰/۱۰۶ | نرمال |
| میل به اندیشی | ۱/۱۸۰ | ۰/۲۵۷ | نرمال |
| روان نژندی | ۱/۲۵۱ | ۰/۱۷۶ | نرمال |
| برون گرایی - درون گرایی | ۱/۱۷۲ | ۰/۱۰۵ | نرمال |
| اشتیاق به تجارت تازه | ۱/۲۴۵ | ۰/۱۲۸ | نرمال |
| توافق پذیری | ۰/۹۰۰ | ۰/۱۱۴ | نرمال |
| وظیفه شناسی | ۱/۲۶۷ | ۰/۰۹۹ | نرمال |
| ویژگی های شخصیتی | ۱/۸۲۱ | ۰/۵۱۰ | نرمال |

همان طور که در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین توزیع داده ها نرمال بوده و می توان آزمون های پارامتریک را اجرا کرد. شاخص های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص برازش، شاخص خی - دو بهنجار است که از تقسیم خی - دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۳ باشد مطلوب است.



شکل ۱. نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۲. آماره معناداری ((t-value)) نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

شاخص خی-دو بهنجار برای متغیر حساسیت برند محاسبه شده است. چون این مقدار بین ۱ تا ۳ می باشد مطلوب است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{228.31}{95} = 2.40$$

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

| شاخص برازندگی | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | NNFI | IFI |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| مقدار قابل قبول | < ۰/۱ | > ۰/۹ | > ۰/۹ | > ۰/۹ | > ۰/۹ | ۱-۰ |
| مقادیر محاسبه شده | ۰/۰۱۴ | ۰/۹۱ | ۰/۹۳ | ۰/۹۴ | ۰/۹۱ | ۰/۹۸ |

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیر

| شاخص نیکویی برازش | نسبت مجذور خی به درجه آزادی | ریشه خطای میانگین مجذورات | شاخص نیکویی برازش تطبیقی | شاخص نیکویی برازش | شاخص نیکویی تطبیقی |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|
| الگوی مسیر | ۲/۹۷ | ۰/۰۲۷ | ۰/۹۳ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ |

جدول ۴ نشان می دهد شاخص نیکویی برازش از برازش مطلوب الگو با داده های گردآوری شده حمایت کرده است. به منظور بررسی رابطه میان امنیت شغلی و ویژگی های شخصیتی با آوای سازمانی با نقش میانجی مثبت اندیشی کارکنان از دستورات بوت استرپ استفاده شد.

جدول ۵. برآوردهای استاندارد ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیر برونزا متغیرهای تحقیق

| شاخص های نیکویی برازش | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل | خطای معیاربرآورد | مقدار احتمال (اثر مستقیم) |
|--|------------|---------------|--------|------------------|---------------------------|
| رابطه امنیت شغلی با مثبت اندیشی | ۰/۷۱ | - | ۰/۷۱ | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه ویژگی های شخصیتی با مثبت اندیشی | ۰/۶۹ | - | ۰/۶۹ | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه امنیت شغلی با آوای سازمانی | ۰/۳۱ | - | ۰/۳۱ | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه ویژگی های شخصیتی با مثبت اندیشی | ۰/۴۱ | - | ۰/۴۱ | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه مثبت اندیشی با آوای سازمانی | ۰/۷۸ | - | ۰/۷۸ | ۰/۳۵ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه امنیت شغلی با آوای سازمانی با نقش میانجی مثبت اندیشی | - | ۰/۵۵ | ۰/۵۵ | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱ |
| رابطه ویژگی های شخصیتی با آوای سازمانی با نقش میانجی مثبت اندیشی | - | ۰/۵۴ | ۰/۵۴ | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ |

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه با هدف کلی سنجش رابطه میان امنیت شغلی و ویژگی های شخصیتی با آوای سازمانی با تأکید بر نقش مثبت اندیشی کارکنان انجام شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان به تعداد ۲۷۷ نفر بودند. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۶۱ نفر به دست آمد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده های کمی در قالب تحلیل توصیفی داده ها و الگوی معادلات ساختاری برای بررسی، شناخت روابط بین متغیرهای درونزا و برونزا انجام شد. نتایج تحلیل داده ها برای بررسی فرضیه اصلی نشان داد که میان امنیت شغلی و ویژگی های شخصیتی با آوای سازمانی با تأکید بر نقش مثبت اندیشی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های یزدان پناه، احسانی، خاقانی (۱۴۰۰) و هایهامبو و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود. کارکنانی که فاقد استعدادهای لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود می باشند، هر قدر هم جنبه های دیگر شخصیتش جالب باشد، از نظر عملکرد کاری مردود خواهد شد و همچنین درست است که اگر چنین فردی دارای استعدادهای مورد نظر باشد ولی اگر منش و رفتار او مانع از سازگاری وی با سازمان و یا با کارکنان دیگر باشد مردود خواهد شد. این ملاحظات ممکن است تحت الشعاع احساس مشترک عمومی قرار بگیرد. برون گرایی با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت دارد. کارکنانی که برون گرا هستند با همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می تواند سبب بهبود عملکرد سازمانی و کاهش اهمال کاری شغلی آنها شود (آذریو، ۱۳۹۷).

نتایج تحلیل داده ها برای تحلیل فرضیه اول نشان داد که میان امنیت شغلی کارکنان با مثبت اندیشی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های نخعی (۱۳۹۵) و فیچتینگر و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود. زمانی که سازمان ایده ها و خط مشی های روشنی را برای کارکنان خود ترسیم نماید و آنها را در چارچوب اهداف مشخصی سوق دهد می تواند فرهنگ کاری را میان کارکنان خود ترویج دهد. وجود جوی صمیمی میان کارکنان و استفاده صحیح از سلسله مراتب سازمانی انعطاف پذیر باعث می شود کارکنان به قوانین سازمانی احترام گذاشته و این رویه موجبات ایجاد یک فرهنگ کاری قوی در سازمان را پایه گذاری می کند (بهرامی، داستانی، پورامینی، ۱۳۹۵).

نتایج تحلیل داده ها برای تحلیل فرضیه دوم نشان داد که میان ویژگی های شخصیتی کارکنان با مثبت اندیشی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با پژوهش های باورصاد صالح پور و عطاری (۱۳۹۵) و ناگاهی و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد. هر یک از افراد برحسب ویژگی شخصیتی خود می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف سازمانی محوله داشته باشند. افراد گشوده در تجربه با ویژگی های مانند کنجکاوی، خلاقیت، تخیل گرایی، هنر گرایی و نوگرایی شناخته می شوند. علاوه بر این در توجیه این یافته باید گفت کارکنانی که اشتیاق به تجارب تازه دارد خود را مکلف می داند که نسبت به انجام وظایف محول شده در واحدهای کاری نهایت تلاش را بنماید که این ضمن سرعت بخشیدن به ارتقاء کارایی، مثبت اندیشی در سازمان را اشاعه می دهند (جبار زاده، ۱۳۹۵).

نتایج تحلیل داده‌ها برای تحلیل فرضیه سوم نشان داد که میان مثبت اندیشی کارکنان با آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی یزدان پناه، احسانی و خاقانی (۱۴۰۰) و ولنزون، پرویر، روچ (۲۰۱۸) مطابقت داشته و همسو می‌باشد. توجه به نقاط مثبت و تجارب خوب گذشته، احتمال بروز برداشت‌های مثبت‌تر از خود و دیگران را افزایش می‌دهد و همین امر سبب می‌شود که افراد قادر به پذیرش مسئولیت بیشتر در قبال ارزش خود شوند و به درک کامل‌تری از خود نائل آیند. شخص مثبت اندیش هیچ اتفاقی را در عالم شر و بد نمی‌داند. بلکه از نظر او، همه رخداد‌های دنیا حساب‌شده و هشیارانه و تحت کنترل کارگردان بزرگ عالم است. مثبت اندیشی به افراد کمک می‌کند که در جهت شناخت توانایی، قابلیت‌ها و جنبه‌های مثبت خود و اطرافیان گام بردارند که برآیند آن تصحیح نگرش نسبت به دیگران و چارچوب دهی مجدد نگاهشان به واقعیت‌های شغلی است (شاکرمی، ۱۳۹۷).

نتایج تحلیل داده‌ها برای تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که میان امنیت شغلی کارکنان با آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که با یافته‌های پژوهشی صبوری راد (۱۴۰۰) و نول و همکاران (۲۰۲۱) مطابق و همسو است. هرچه کارکنان در انجام وظیفه شغلی مصمم‌تر باشند آنگاه با انرژی مثبتی در انجام کارهایشان مواجه می‌شوند و در نتیجه خودآگاهی کارکنان افزایش خواهد یافت. این امر موجب افزایش وسعت دید کارکنان شده و موجبات افزایش بازدهی عملیاتی در رویارویی با مسائل پیش‌بینی نشده گردد. در ضمن شفاف‌سازی در مورد زمان اجرای کار کارکنان سازمان و مشخص بودن زمان استراحت و فعالیت سازمانی آن‌ها از یک‌سو و برخورد مؤدبانه در ارتباطات سازمانی اثربخش و به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای کاری در مراودات سازمانی با مدیریت عالی و با دیگر کارکنان در افزایش امنیت شغلی میان فردی نقش مهمی دارد (شهریور، ۱۳۹۸).

نتایج تحلیل داده‌ها برای تحلیل فرضیه پنجم نشان داد که میان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با آوای سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتیجه پژوهش‌های موسوی نائینی (۱۳۹۸) و کاندر او همکاران (۲۰۲۱) مطابقت داشته و همسو می‌باشد. کارکنانی که داشتن ویژگی منحصر به فرد در زمینه شخصیت کارکنان باعث می‌شود که وجود سلسله‌مراتب سازمانی رعایت گردد و افرادی که در سطوح پایین شخصیتی می‌باشند در چنین مواقعی احساس شرمندگی، تحقیر و یا خود ارزشی پائینی دارند. بنابراین احساس ناراحتی و ایجاد رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار باعث می‌شود که کارکنان دچار استرس کاری شوند. این امر موجب می‌گردد که کارکنان ویژگی‌های شخصیتی خود را تعدیل کنند و احساس نارضایتی از شغل در بالاترین سطح خود را نشان خواهد داد (صفریان، ۱۳۹۷).

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که کارکنان سازمان باید توانایی حل مشکلات شغلی خود را در واحدهای کاری خود داشته باشند. کارکنان سازمانی انعطاف‌پذیری لازم را در برخورد با مشکلات سازمانی پیش‌بینی نشده داشته باشند. کارکنان هنگام انجام وظایف سازمانی، بدون نظارت مافوق صادقانه کار کنند. لازم به ذکر است که در این پژوهش از پرسشنامه به‌عنوان ابزار پژوهشی استفاده شده است که توانایی بررسی عمیق داده‌ها را ندارد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان انجام شده است، لذا تعمیم آن به سایر ادارات و سازمان‌های آموزشی باید با تأمل صورت گیرد.

منابع

- احمدی، غزل؛ نیازآذری، کیومرث و صالحی، محمد (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد استان مازندران. توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۰، ۱۱-۲۲.
- آذربو، منصور (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش مهارت های مثبت اندیشی بر سرسختی روان شناختی و شفقت ورزی به خود در مردان وابسته به مواد تحت درمان متادون. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه رازی.
- باور صاد صالح پور، توران؛ صالح پور؛ یوسف (۱۳۹۵). رابطه ویژگی های شخصیتی و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان مرد شهرداری شهرستان اهواز. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مهندسی عمران، معماری و مدیریت شهری.
- بهرامی، حمیدرضا؛ داستانی، معصومه؛ پور امینی، زهرا (۱۳۹۵). رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. رسالت مدیریت دولتی ۷(۲۳)، ۲۲-۵۵.
- جبارزاده، مریم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری های کلان شهر تبریز)، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور مرکز تبریز.
- خرسندی کیا، یاسر (۱۳۹۸). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خود کارآمدی شغلی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی؛ دانشگاه خوارزمی.
- شاکرمی، مریم. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش مهارت های مثبت اندیشی بر سازگاری اجتماعی و خود کارآمدی دانش آموزان دختر مقطع متوسطه اول شهرستان خرم آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز کرج.
- شهریور، راضیه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه امنیت شغلی و توسعه شغلی با نقش واسطه ای رهبری تحول گرا در بین کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان ممسنی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی.
- صبوری راد، سوما. (۱۴۰۰). تعیین رابطه امنیت شغلی با تیپ های شخصیتی در کارکنان آتش نشانی. ایده های نوین روانشناسی، ۱۰(۱۴).
- صفریان، سیما (۱۳۹۷). بررسی رابطه میان آوای سازمانی، کارآفرینی سازمانی و فرهنگ سازمانی، (مورد مطالعه: اداره ثبت اسناد و املاک ناحیه یک مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، موسسه آموزش عالی تابان.
- فکوری زاده، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر شبکه های اجتماعی بر کاهش سکوت سازمانی و ارتقای آوای سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق بیرجند. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- فیروزی، حسین و سلطانی، ایرج. (۱۳۹۸). طراحی مدل ارتقاء امنیت شغلی با رویکرد استراتژی های فردی/سازمانی. نخبگان علوم مهندسی، ۴(۲).
- قاضی، سمیرا (۱۳۹۸). تبیین اهمال کاری سازمانی و بی تفاوتی بسازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر قدس، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه کاشان.
- قنبری، سیروس؛ محمدی، بهرام (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی. نشریه: مدیریت مدرسه، ۴(۲)، ۱۴۳-۱۲۳.

- قویدل، سمیه؛ گیلوری، عباس؛ نوشین فرد، عباس (۱۳۹۱). کتابداران و مهارت‌های مثبت اندیشی مطالعه موردی کتابخانه های مرکزی دانشگاه‌های زیر پوشش وزارت علوم. تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی ۲(۴).
- گروسی فرشی، میر تقی، مهریار، قاضی طباطبائی، سید محمود (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. نشریه علوم انسانی الزهراء، ۱۱(۳۹)، ۱۹۸-۱۷۳.
- مرادزهی، صالح (۱۳۹۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی با آوای سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- مظاهری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی استان سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- محمودی، سیدرضا (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر در احساس امنیت شغلی و رابطه آن با بهداشت روانی کارکنان مدیریت مخابرات دزفول، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول.
- ملاحسنی، جواد. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل شخصیتی بر آوای سازمانی کارکنان سازمان حج و زیارت. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار.
- موسوی نائینی، مهدی. (۱۳۹۸). طراحی مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل گری ویژگی‌های شخصیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- نادی، محمدعلی و آقائوری، وجیهه. (۱۳۹۶). مدل ساختاری تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت تعاملی و کانون کنترل کار در بین کارکنان. پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری، ۷(۱)، ۱۰۷-۹۱.
- نخعی، سمانه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مثبت‌اندیشی و امید به زندگی با احساس امنیت شغلی در سازمان امور مالیاتی شهرستان شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
- یزدان پناه، احمد علی؛ احسانی، امیر؛ خاقانی، عین اله (۱۴۰۰). طراحی مدل آوای سازمانی در سازمان‌های دولتی. نشریه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۲(۴۶)، ۸۵-۷۱.

- Carvalho, L. D. F., Pianowski, G., & Gonçalves, A. P. (2020). Personality differences and COVID-19: are extroversion and conscientiousness personality traits associated with engagement with containment measures. Trends in psychiatry and psychotherapy, 42, 179-184
- De Angelise, M., Mazzeti, G., Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. Sec. Organizational Psychology, 12, 1-12.
- Feichtinger, J., Fillafer, F. L., Surnam, J., Bourdeau, M., Pickering, M., Schmaus, W., & Rubio, C. (2021). Positive Thinking: Social Science, Sociology and the Intellectual Legacy of Auguste Comte. Modern Intellectual History, 1, 11.
- Haihambo, N., Ma, Q., Baeken, C., Deroost, N., Baetens, K., Heleven, E., & Overwalle, F. V. (2022). Social thinking is for doing: the posterior cerebellum supports predictions of social actions based on personality traits. Social Cognitive and Affective Neuroscience, 17(2), 241-251
- Kwon, B., & Farndale, E. (2020). Employee voice viewed through a cross-cultural lens. Human Resource Management Review, 30(1), 100653.

- Nagahi, M., Jaradat, R., Goerger, S. R., Hamilton, M., Buchanan, R. K., Abutabenjeh, S., & Ma, J. (2021). The impact of practitioners' personality traits on their level of systems-thinking skills preferences. *Engineering Management Journal*, 33(3), 156-173
- Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, E., & Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers' wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic: A study with Canadian workers one to two weeks after the initiation of social distancing measures. *International Journal of Wellbeing*, 10(3).
- Umran, W. A., Afsar, B., Khan, M., & Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3), e12169.
- Wellenzohn, S., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2018). Who benefits from humor-based positive psychology interventions? The moderating effects of personality traits and sense of humor. *Frontiers in psychology*, 9, 821.