

بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان

عسل آغاز*، امین هاشمی**

چکیده

هدف از این مقاله آن است که به این سوال پاسخ داده شود که آیا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند بر احساس هویت آنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد؟ روش این پژوهش پیمایش و ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است که با عنایت به پرسشنامه پنج عاملی گلدبرگ؛ پرسشنامه هویت سازمانی چنی و مدل بسط یافته هویت سازمانی مائل و اشفرث طراحی گردید. جامعه آماری این پژوهش کارکنان وزارت علوم هستند. نتایج نشان می‌دهند به‌طور کلی ویژگی‌های شخصیتی بر احساس هویت کارکنان نسبت به سازمان تأثیر دارد؛ و در مورد مدل بسط یافته هویت سازمانی می‌توان این‌گونه اذعان داشت که ویژگی‌های شخصیتی با عدم هویت و هویت خنثی رابطه منفی و با هویت دوگانه ارتباط چندانی ندارد. همچنین بر اساس این پژوهش، این‌گونه به‌نظر می‌رسد که افراد دارای ویژگی برون‌گرایی و سازگاری احساس هویت بیشتری دارند و روان رنجورها هویت پایینی داشته و بیشتر یا دارای عدم هویت یا هویت خنثی یا هویت دوگانه هستند. در نهایت می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی هرچند می‌توانند بر احساس هویت کارکنان موثر باشند اما به‌نظر می‌رسد که این امر می‌تواند از طریق یک عامل میانجی تحت عنوان تناسب ویژگی‌های شخصیتی با شغل، گروه یا سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است حاصل گردد. همچنین لازم است به نقش قدرت هنجارهای گروهی و سازمانی در شکل‌دهی شخصیت افراد نیز توجه شود.

کلیدواژه‌ها. ویژگی‌های شخصیتی؛ مدل بسط یافته هویت سازمانی؛ مدل پنج عاملی شخصیت.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۲/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۹/۰۷.

دکتری مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول).

E-mail: Asal_Aghaz@yahoo.com

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.