MEJDS. 2020; 10:79.

Published online 2020 May. **Research Article**

The Structural Relationship between Adaptive and Nonadaptive Personality Traits and Organizational Behavior with the Mediating Role of Emotional Information

Samanipoor M[1], *Mashhadi Farahani M[2]

Author Address
1. Research-oriented PhD Student, Psychology department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran;
2. Assistant professor, Department of Psychology, Karaj branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran..
***Corresponding Author E-mail:** egopsychology2019@gmail.com

Received: 2019 December 23; **Accepted:** 2020 May 26

Abstract

Background & Objectives: Investigating positive psychological capabilities and human resource strengths leading to the improvement and management of employee performance is defined as positive organizational behavior. Organizational capital includes human, social, and psychological resources. When coping with the same situations, individuals fail to act in the same way; however, the nature of their processing is different from the information obtained. Therefore, the way they respond to situational demands will be different. Recognizing this difference helps to understand and predict individuals' behavior. The five–factor model of personality traits has determined individuals' manners of thinking, feeling, and behaving, based on their origins. It focuses on 5 main areas; neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness. According to the five–factor model of personality, adaptive and nonadaptive personality traits lead to the formation of cognitions, emotions, and behaviors that link small and large tensions to positive and negative outcomes. Some personality traits may lead to adaptation in response to adversity and misery, and others may exacerbate life crises. The rational processing style acts non–consciously and consciously. Besides, it processes information purposefully and reasonably; however, the experiential style operates emotionally and tends to have cognitive distortions and biases. Organizational behavior requires an intellectual approach to issues. Furthermore, fostering a rational style induced by adaptive personality traits protects one from unplanned entry into challenging situations. The current study aimed to determine the relationship between personality traits and organizational behavior based on the mediating role of emotional information processing.

Methods: This was a descriptive–correlational research study and consisted of modeling of structural equations. The statistical population of this study consisted of all male and female employees of Mammoth Company in 2018–2019. Of them, 310 individuals were selected by stratified random sampling technique. Research tools included the NEO Five–Factor Inventory (NEO–FFI) by Costa and McCrae (1989); Psychological Capital Questionnaire by Luthans et al. (2007), and Rational–Experiential Inventory by Pacini and Epstein (1999). Structural equation modeling, AMOS software, and the significance level of 0.05 were used to analyze the obtained data. We examined causal relationships between the study variables in the form of a structural model.

Results: In the present study, the indirect path coefficient between neuroticism and organizational behavior was mediated by rational emotional information processing style (p=0.012, β=–0.08). The indirect path coefficient between openness to experience (p=0.002, β=0.089) and conscientiousness (p=0.009, β=0.059), and organizational behavior was positive and significant. The indirect path coefficient between agreeableness (p=0.043, β=–0.031) and organizational behavior was negative and significant.

Conclusion: The obtained data revealed that neuroticism and agreeableness negatively influence organizational behavior through nonadaptive and negative effects on the rational processing of emotional information. Conscientiousness and openness to experience positively impacted organizational behavior through adaptive and positive effects on rational emotional information processing style. The present research findings explained that personality traits affect individuals' emotional information processing in various ways. Furthermore, individual differences in emotional responses could be attributed to individual personality manifestations. Individuals with neuroticism fail to employ the rational emotional information processing style; therefore, they are unable to present proper organizational behavior. Individuals with agreeableness tend to express information processing and emotional decision–making due to their personality manifestations in interpersonal situations, such as work environment; this negatively affects their psychological capitals and organizational behaviors. It also negatively affects their dignity. As a result of the openness to experience, by resorting to the rational information processing, one can be flexible and manifest psychological capital against the changes and challenges of work. Individuals with conscientiousness enjoy psychological capitals and suitable adaptation process; accordingly, they recover quickly and successfully through the rational emotional information processing after encountering challenging events and tasks.

Keywords: Emotional information, Organizational behavior, Personality traits.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۹؛ (۱۰):۷۹.

انتشار برخط اردیبهشت ۱۳۹۹ مقاله پژوهشی اصیل

تبیین روابط ساختاری بین ویژگی‌های شخصیتی انطباقی و غیرانطباقی و رفتار سازمانی با نقش میانجیگری اطلاعات هیجانی

منصوره سامانی‌پور[۱]، *ملکه مشهدی فراهانی[۲]

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری پژوهش‌محور، گروه روان‌شناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران؛

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** egopsychology2019@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲ دی ۱۳۹۸؛ **تاریخ پذیرش:** ۶ خرداد ۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: سبک پردازش خردگردا غیرهیجانی و هشیار عمل کرده و اطلاعات را هدف‌مند و منطقی پردازش می‌کند؛ درحالی‌که سبک تجربه‌گرا هیجان‌مدار عمل نموده و تمایل به تحریف شناختی و سوءگیری دارد. رفتار سازمانی مستلزم رویکرد مدبرانه و هوش‌مندانه به مسائل است و داشتن سبک خردگرا در اثر ویژگی‌های شخصیتی انطباقی باعث می‌شود که فرد از ورود بی‌برنامه به موقعیت‌های چالش‌برانگیز پرهیز کند. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی با رفتار سازمانی براساس نقش میانجیگر سبک پردازش اطلاعات هیجانی بود.

روش‌بررسی: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ آماری پژوهش، تمامی کارکنان زن و مرد شرکت ماموت در سال ۹۷ـ۱۳۹۶ بودند که از میان آن‌ها ۳۱۰ نفر به‌روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامهٔ پنج‌عاملی نئوکاستا و مک‌ری (۱۹۸۹) و پرسشنامهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامهٔ خردگرایی‌ـتجربه‌گرایی پاسینی و اپستاین (۱۹۹۹) بود. جهت تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادله‌های ساختاری و نرم‌افزار ایموس و سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها: ضریب مسیر غیرمستقیم بین ویژگی روان‌رنجورخویی با رفتار سازمانی با میانجیگری سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا (p=۰/۰۱۲، β=-۰/۰۶۸) منفی و معنادار بود. ضریب مسیر غیرمستقیم بین ویژگی‌های گشودگی به تجربه (p=۰/۰۰۲، β=۰/۰۸۹) و وظیفه‌شناسی (p=۰/۰۰۹، β=۰/۰۵۹) با رفتار سازمانی مثبت و معنادار به‌دست آمد. همچنین ضریب مسیر غیرمستقیم بین توافق‌پذیری (p=۰/۰۴۳، β=-۰/۰۳۱) با رفتار سازمانی منفی و معنادار بود.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش روان‌رنجورخویی و توافق‌پذیری به‌واسطهٔ اثر غیرانطباقی و منفی بر سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا بر رفتار سازمانی اثر منفی دارند. وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه به‌واسطهٔ اثر انطباقی و مثبت بر سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا بر رفتار سازمانی دارای اثر مثبت هستند.

کلیدواژه‌ها: اطلاعات هیجانی، رفتار سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

۱ مقدمه

بررسی توان‌مندی‌های مثبت روان‌شناختی[1] و نقاط قوت منابع انسانی که به بهبود و مدیریت عملکرد کارکنان می‌انجامد، رفتار سازمانی مثبت‌گرا تعریف شده است (۱)؛ ازجمله سرمایه‌های سازمانی می‌توان به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی و روان‌شناختی اشاره کرد. سرمایهٔ روان‌شناختی[2] از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که درمقابل سرمایه‌های ملموس قرار دارد؛ همچنین برخلاف آن‌ها با صرف هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری است و پیامدهای مثبتی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (۲). سرمایهٔ روان‌شناختی که نیروی انسانی با خود به شغل و حرفهٔ محول‌شده به او می‌آورد درمقایسه با ویژگی‌های شخصیتی[3] فرد شاخص بهتری برای برآورد میزان شکست و موفقیت فرد در تکالیف شغلیش است؛ اگرچه از ویژگی‌های شخصیت تأثیر می‌پذیرد (۳). سرمایهٔ روان‌شناختی مؤلفه‌های خودکارآمد ی[4] (احساس توان‌مندی متعهدکنندهٔ فرد در برخورد با وظایف چالش‌برانگیز)، خوش‌بینی[5] (مثبت‌نگری دربارهٔ رخدادهای پیش روی فرد واقع در آینده)، امیدواری[6] (مقاومت در راه رسیدن به اهداف) و تاب‌آوری[7] (انعطاف‌پذیری و سخت‌رویی در زمان فلاکت‌ها) را در بر دارد (۴).

واکنش‌دهی به پیچیدگی و تقاضای متنوع محیطی و موقعیتی مستلزم توجه به اطلاعاتی است که از آن موقعیت‌ها به فرد می‌رسد؛ همچنین نیازمند اندوزش داده‌های مربوط و رمزگذاری آن‌ها و نهایتاً معنادهی به نشانه‌هایی است که از موقعیت‌ها و محرک‌های مربوط به آن‌ها به‌دست می‌آید تا بتوان درقبال اطلاعات حاصل به پاسخ‌های مناسب و مطلوب مبادرت ورزید (۵). اپستاین نظریهٔ خودمنطقی‌ـ‌شهودی[8] را بر پایهٔ تمایز میان دو سبک پردازش شناختی مطرح کرد. این نظریه در مجموعهٔ نظریه‌های پردازش دوگانه قرار می‌گیرد. فرض اساسی نظریه‌های پردازش دوگانه بر این است که انسان برای ادراک و تفسیر و پاسخ‌گویی به محیط، مجهز به دو سامانهٔ شناختی است (۶). سبک پردازش خردگردا[9] غیرهیجانی و هشیار عمل کرده و اطلاعات را هدف‌مند و منطقی پردازش می‌کند؛ درحالی‌که سبک تجربه‌گرا[10] هیجان‌مدار عمل نموده و تمایل به تحریف شناختی و سوءگیری دارد که ناتوانی‌های عمده‌ای را برای فرد به‌همراه می‌آورد (۷). در این راستا جاکوب و تورانس پیشنهاد کردند که مدیران دارای سبک پردازش خردگرا عملکرد بهتری را در پیشایندها دارند و قادر به مدیریت بهتر بحران‌ها هستند (۸).

در برخورد با موقعیت‌های یکسان افراد به شیوه‌های یکنواخت عمل نمی‌کنند؛ بلکه ماهیت پردازش آن‌ها از اطلاعات به‌دست‌آمده متفاوت است؛ لذا نحوهٔ پاسخ‌دهی آنان به تقاضاهای موقعیتی متفاوت خواهد بود. دانش دربارهٔ این تفاوت به درک و پیش‌بینی رفتار افراد کمک می‌کند (۹). الگوی پنج‌عاملی صفات شخصیت[11] شیوه‌های تفکر، احساس و رفتار افراد را براساس منش‌شان با تمرکز بر پنج حوزهٔ اصلی شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی تعیین کرده است (۱۰). طبق الگوی پنج‌عاملی شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی سالم و ناسالم منجربه شکل‌گیری شناخت‌ها و هیجان‌ها و رفتارهایی می‌شود که تنش‌های کوچک و بزرگ را به پیامدهای مثبت و منفی پیوند می‌دهد. برخی از ویژگی‌های شخصیتی ممکن است سبب انطباق در پاسخ به فلاکت و بدبختی و بعضی دیگر ممکن است منجربه تشدید بحران‌های زندگی شود (۱۱). ویژگی‌های شخصیتی نقش به‌سزایی را در شکل‌گیری سرمایه‌های روان‌شناختی ایفا می‌کند. اِستاجکوویک و همکاران چنین پیشنهاد کردند که وظیفه‌شناسی و ثبات هیجانی پیش‌بینی‌کنندهٔ خودکارآمدی است (۱۲). اوشیو و همکاران دریافتند رابطهٔ معناداری بین تاب‌آوری با روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی وجود دارد. همچنین نشان دادند تاب‌آوری رابطهٔ نیرومندتر منفی را با روان‌رنجورخویی و رابطهٔ نیرومندتر مثبت را با گشودگی و توافق‌پذیری دارد (۱۳). در مطالعهٔ شارپ و همکاران رابطهٔ معنادار مثبتی بین ثبات هیجانی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با خوش‌بینی یافت شد (۱۴). در پژوهش دیگری که توسط ماتلا و همکاران انجام پذیرفت عزت‌نفس، منبع کنترل درونی و صفت برون‌گرای پیش‌بینی‌کنندهٔ منفی ناامیدی بود (۱۵).

یافته‌ها دربارهٔ رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی با سبک‌های پردازش اطلاعات متناقض است. اپستاین و همکاران رابطهٔ مثبتی را بین صفت شخصیتی سالم وظیفه‌شناسی و سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا یافتند (۱۶). در مطالعه‌ای که توسط پاسینی و اپستاین انجام شد بین ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی با سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا رابطهٔ مثبت و با ویژگی‌های شخصیتی ناسازگاری (نبود توافق‌پذیری) و روان‌رنجورخویی رابطهٔ منفی به‌دست آمد (۱۷). طبق نظر اپستاین سبک پردازش خردگرا با رشد شخصی، پذیرش خود، عزت‌نفس، باورهای مطلوب دربارهٔ خود و جهان و نیز متغیرهای شخصیتی گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی رابطهٔ مثبت و با روان‌رنجورخویی رابطهٔ منفی دارد. درمقابل، سبک پردازش تجربه‌گرا با روان‌رنجورخویی و برون‌گرایی و ناشکیبایی دارای رابطهٔ مثبت است (۱۸).

علاوه براین، برنز چنین پیشنهاد کرد که افراد دارای سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا خودکارآمدی ادراک‌شدهٔ بیشتری از خود نشان می‌دهند (۱۹). بیرامی و همکاران چنین نتیجه گرفتند که سبک پردازش اطلاعات تجربه‌گرا و هیجان‌های منفی باعث مختل‌شدن پردازش اطلاعات سطح عالی می‌شود و بدین‌ترتیب فرد با اتخاذ رویکردهای بدبینانه در موقعیت‌هایی که وی را به چالش می‌کشد خود را ناکارآمد می‌بیند و حل مسئلهٔ مؤثری از خود نشان نمی‌دهد (۲۰). یافته‌های مطالعهٔ سبحانی‌پور نشان‌دهندهٔ نقش مهم سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا در پیش‌بینی سرمایهٔ روان‌شناختی امید بوده

[1]. Positive Psychological Abilities
[2]. Psychological Capital
[3]. Personality Features
[4]. Self-Efficacy
[5]. Optimism
[6]. Hope
[7]. Resilience
[8]. Cognitive-Experiential Self- Theory
[9]. Rational
[10]. Experiential
[11]. Five Factor Model of Personality

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

است (۲۱).
رفتار سازمانی مثبت‌گرا سرمایه‌های روان‌شناختی را در بطن خود دارد که برای فرد و سیستم پیامدهای مثبتی چون رضایت شغلی و احساس بهزیستی و رفتار شهروندی سازمانی را به‌همراه می‌آورد؛ همچنین از پیامدهای منفی چون استرس مرتبط با شغل و قصد ترک شغل و استعفا جلوگیری می‌کند (۲۲). مدیریت سرمایه‌های روان‌شناختی که در رفتار سازمانی در سطوح فردی و گروهی نقش به‌سزایی را ایفا می‌نماید، موجب مدیریت کارای سرمایه‌های انسانی و متعاقب آن گزینش و ارتقای درست افراد و نیز آموزش‌های کارآمد به آنان و حفظ و نگهداری منابع انسانی می‌شود (۳)؛ این موضوع بر اهمیت و ضرورت انجام پژوهش حاضر می‌افزاید.
با نگاهی بر آنچه مرور شد به‌نظر می‌رسد پردازش اطلاعات هیجانی می‌تواند به‌عنوان میانجیگر در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و رفتار سازمانی مدنظر قرار گیرد. در دنیای صنعتی امروز، رقابت چالش بزرگ‌تر برای شرکت‌ها و مراکز تولیدی و خدماتی است و قطعاً افزایش بهره‌وری و ارائهٔ محصولات و خدماتی متمایز، برگ برنده‌ای برای موفقیت در این عرصه در شرکت‌های صنعتی تخصصی مانند شرکت ماموت که نه‌تنها در داخل کشور بلکه در خاورمیانه مطرح بوده، محسوب می‌شود؛ اما اینکه چگونه می‌توان با امکانات موجود به حداکثر بهره‌وری و تمایز درمقایسه با سایرین رسید، سؤالی است که ذهن بسیاری از محققان و صاحب‌نظران را به خود مشغول کرده است. نیروی انسانی کارآمد جزئی از سرمایه و دارایی‌های هر کشوری به‌شمار می‌آید که حتی درمقایسه با منابع طبیعی برتری دارد و به‌کارگیری نیروی انسانی درجهت توسعه و ترقی زیربستر رفاه آن کشور را فراهم می‌آورد؛ به‌طوری‌که مسیر پیشرفت برای کشور هموار خواهد شد؛ ازاین‌رو هدف پژوهش حاضر تعیین روابط ساختاری بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار سازمانی با میانجیگری پردازش اطلاعات هیجانی بود.

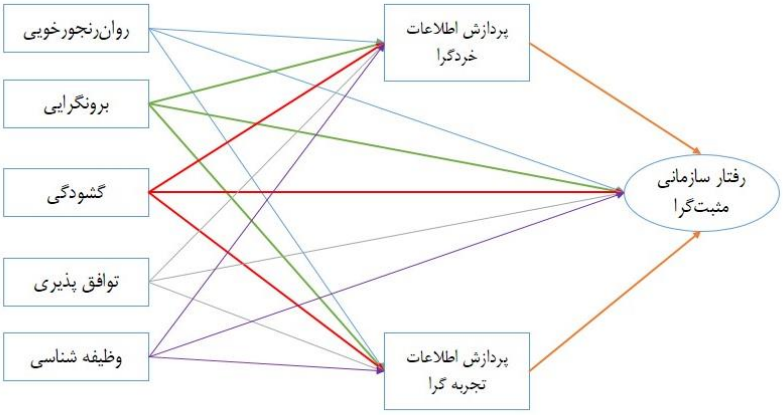
۲ روش‌بررسی

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ آماری پژوهش، تمامی کارکنان زن و مرد شرکت ماموت در سال ۹۷ـ۱۳۹۶ بودند. حداقل حجم نمونه برای پژوهش‌های مدل‌یابی ۳۰۰ نفر پیشنهاد شده است (۲۳)؛ ازاین‌رو با درنظرگرفتن احتمال ریزش نمونه ۳۱۰ نفر به‌روش نمونه‌گیری تصادفی با دردست‌داشتن لیستی از کارکنان، انتخاب شدند که پس از حذف دو پرسشنامهٔ مخدوش تعداد آن‌ها به ۳۰۸ نفر رسید. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بود از: ۱. سن بیشتر از هجده سال؛ ۲. تحصیلات بیشتر از دیپلم؛ ۳. اقامت در شهر کرج؛ ۴. مبتلانبودن به معلولیت‌های جسمانی و بیماری‌های مزمن؛ ۵. مصرف‌نکردن دارو به‌دلیل وضعیت جسمانی و روانی خود؛ ۶. بستری‌نشدن در طول سال گذشته به‌علت وضعیت جسمانی و روانی خود؛ ۷. دریافت‌نکردن روان‌درمانی به‌طور هم‌زمان و در طول یک‌سال گذشته. معیار خروج از پژوهش نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها بود. در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانهٔ شفاهی و تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد.
ـ پرسشنامهٔ پنج‌عاملی نئو[1] کاستا و مک‌ری (۱۹۸۹): پرسشنامهٔ پنج‌عاملی نئو توسط کاستا و مک‌ری در سال ۱۹۸۹ ساخته شد. این پرسشنامه پنج خرده‌مقیاس روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم=صفر تا کاملاً موافقم=چهار با استفاده از ۶۰ گویه ارزیابی می‌کند (۲۴). کاستا و مک‌ری برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۶۸ تا۰/۸۶ و همبستگی آن را با پرسشنامهٔ شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا[2] مطلوب گزارش کردند (۲۵). گروسی فرشی و همکاران برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای بین ۰/۵۶ تا۰/۸۷ و همبستگی را بین دو نسخهٔ گزارش شخصی و نسخهٔ ارزیابی مشاهده‌گر در دامنه‌ای بین ۰/۴۵ تا۰/۶۶ به‌دست آوردند (۲۶).
ـ پرسشنامهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی[3] لوتانز و همکاران (۲۰۰۷): پرسشنامهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی توسط لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ ساخته شد. این پرسشنامه چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در طیف لیکرت شش‌درجه‌ای کاملاً مخالفم=یک تا کاملاً موافقم=شش با استفاده از ۲۴ گویه ارزیابی می‌کند. لوتانز و همکاران برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۶۶ تا۰/۸۹ به‌دست آوردند و رابطهٔ معناداری را بین خرده‌مقیاس‌های این ابزار با عملکرد و رضایت گزارش کردند (۲۷). قدیمی نوران و یونسی برای این مقیاس، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و همبستگی آن را با خرده‌مقیاس‌های امید، خوش‌بینی منفی، خوش‌بینی مثبت، خودکارآمدی و سازگاری ابزار محقق‌ساختهٔ خود به‌ترتیب ۰/۷۱، ۰/۳۰، ۰/۶۳، ۰/۸۱ و ۰/۷۲ به‌دست آورند (۲۸).
ـ پرسشنامهٔ خردگرایی‌ـ‌تجربه‌گرایی[4] پاسینی و اپستاین (۱۹۹۹): نسخهٔ اصلی پرسشنامهٔ خردگرایی‌ـ‌تجربه‌گرایی توسط پاسینی و اپستاین در سال ۱۹۹۹ ساخته شد. این مقیاس دو خرده‌مقیاس خردگرایی و تجربه‌گرایی را در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم=یک تا کاملاً موافقم=پنج با استفاده از چهل گویه ارزیابی می‌کند. پاسینی و اپستاین ضرایب آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌های خردگرایی و تجربه‌گرایی به‌ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۷ گزارش کردند (۱۷). در هنجاریابی ایرانی این ابزار که توسط رضایی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد نتایج حاکی‌از آن بود که راه حل دوعاملی مناسب است. همچنین بررسی جدول اشتراکات نشان داد ۱۸ گویه که با گویه‌های دیگر همسانی زیادی نداشته، حذف شدند و ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس شهودگرایی ۰/۸۰ و برای خرده‌مقیاس خردگرایی ۰/۷۷ به‌دست آمد (۲۹).
در مدل ساختاری پژوهش حاضر همچنان‌که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، چنین فرض شده است که سبک‌های پردازش اطلاعات هیجانی روابط بین ویژگی‌های شخصیتی را با رفتار سازمانی میانجیگری می‌کند. جهت تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ایموس ۱۸ و سطح معناداری ۰/۰۵ و

[1]. NEO Five-Factor Inventory
[2]. Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)
[3]. Psychological Capital Questionnaire (PCQ)
[4]. Rational-Experiential Inventory

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

نیز شاخص‌های نکویی برازش مجذور کای[1] با مقدار احتمال بزرگ‌تر از ۰/۰۵، ریشهٔ خطای میانگین مجذورات تقریب[2] با نقطهٔ برش کوچک‌تر از ۰/۰۸، شاخص نکویی برازش تعدیل‌شده[3] با نقطهٔ برش کوچک‌تر از ۰/۹۰، شاخص نکویی برازش[4] با نقطهٔ برش کوچک‌تر از ۰/۹۵ و شاخص نکویی تطبیقی[5] با نقطهٔ برش کوچک‌تر از ۰/۹۵ با درنظرگرفتن مقادیر برازش مذکور استفاده شد (۳۰).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳ یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۰۸ شرکت‌کننده (۲۲۱ مرد) با میانگین و انحراف معیار سنی ۳۶/۸۰ و ۶/۹۳ شرکت داشتند. در بین شرکت‌کنندگان ۷۹ نفر (۲۵/۶درصد) مجرد و ۲۱۲ نفر (۶۸/۸درصد) متأهل بودند و ۱۷ نفر (۵/۵درصد) به‌دلیل فوت همسر یا طلاق، تنها زندگی می‌کردند. میزان تحصیلات ۱۵ نفر از شرکت‌کنندگان (۴/۹ درصد) دیپلم، ۵۵ نفر (۱۷/۹درصد) فوق‌دیپلم، ۱۸۰ نفر (۵۸/۴درصد) لیسانس، ۴۲ نفر (۱۳/۶درصد) فوق‌لیسانس و ۱۶ نفر (۵/۲درصد) دکتری بود. همچنین سابقهٔ کار ۳۹ نفر از شرکت‌کنندگان (۱۲/۷درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۶۶ نفر (۵۳/۹درصد) ۱۱تا۱۵ سال، ۹۲ نفر (۲۹/۹درصد) ۱۶تا۲۰ سال و ۱۱ نفر (۳/۶درصد) بیشتر از ۲۱ سال بود.

جدول ۱. پارامترهای مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

متغیرهای مکنون_ نشانگر	برآورد غیرمعیار	برآورد معیار	خطای معیار	مقدار بحرانی
رفتار سازمانی_ خودکارآمدی	۱	۰/۸۱۱		
رفتار سازمانی_ امیدواری	۰/۸۴۳	۰/۷۱۶	۰/۰۸۹	۹/۴۸**
رفتار سازمانی_ تاب‌آوری	۰/۶۳۵	۰/۵۷۹	۰/۰۷۷	۸/۲۵**
رفتار سازمانی_ خوش‌بینی	۰/۶۰۴	۰/۵۵۸	۰/۰۷۵	۸/۰۲**

$^{**}p<۰/۰۵$

جدول ۱ نشان می‌دهد که بارهای عاملی استاندارد همهٔ نشانگرها بیشتر از ۰/۳۲ بوده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده و ساختاری

شاخص‌های برازندگی	مجذورکا	ریشهٔ خطای میانگین مجذورات تقریب	شاخص نکویی برازش	شاخص تعدیل‌شدهٔ برازندگی	شاخص برازندگی تطبیقی
مدل اندازه‌گیری	۲/۳۵	۰/۰۶۶	۰/۹۹۴	۰/۹۶۲	۰/۹۹۶
مدل ساختاری	۳۰/۸۴	۰/۰۳۳	۰/۹۸۲	۰/۹۴۹	۰/۹۹۲

1. Chi Square
2. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
3. Adjusted Goodness Of Fit Index (AGFI)
4. Goodness Of Fit Index (GFI)
5. Comparative Fit Index (CFI)

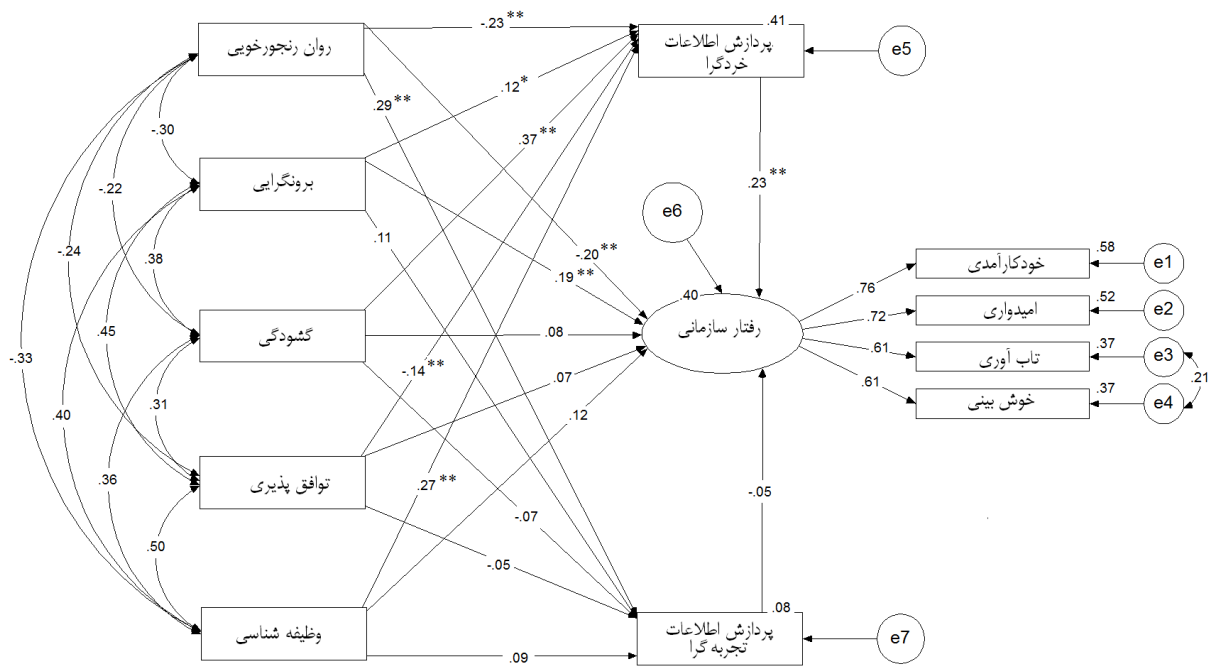
[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

جدول ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های برازندگی بیانگر برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده و مدل ساختاری با داده‌ها بوده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر کل و مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

	مسیرها	برآورد غیرمعیار	خطای معیار	برآورد معیار	مقدار احتمال
ضرایب مسیر کل	گشودگی←رفتار سازمانی	۰/۰۹۶	۰/۰۳۸	۰/۱۷۴	۰/۰۰۹
	روان‌رنجورخویی←رفتار سازمانی	ـ۰/۱۵۳	۰/۰۳۳	ـ۰/۲۷۱	۰/۰۰۱
	برون‌گرایی←رفتار سازمانی	۰/۱۰۴	۰/۰۳۶	۰/۲۰۸	۰/۰۰۴
	توافق‌پذیری←رفتار سازمانی	۰/۰۲۳	۰/۰۴۲	۰/۰۳۹	۰/۵۹۳
	وظیفه‌شناسی←رفتار سازمانی	۰/۰۸۲	۰/۰۳۳	۰/۱۷۶	۰/۰۱۲
ضرایب مسیر مستقیم	گشودگی←رفتار سازمانی	۰/۰۴۷	۰/۰۴۰	۰/۰۸۵	۰/۲۴۷
	روان‌رنجورخویی←رفتار سازمانی	ـ۰/۱۱۵	۰/۰۳۶	ـ۰/۲۰۳	۰/۰۰۱
	برون‌گرایی←رفتار سازمانی	۰/۰۹۳	۰/۰۳۷	۰/۱۸۵	۰/۰۰۹
	توافق‌پذیری←رفتار سازمانی	۰/۰۴۲	۰/۰۴۱	۰/۰۷۰	۰/۳۲۵
	وظیفه‌شناسی←رفتار سازمانی	۰/۰۵۵	۰/۰۳۴	۰/۱۱۷	۰/۱۱۴
	پردازش اطلاعات_تجربه‌گرا←رفتار سازمانی	ـ۰/۰۲۶	۰/۰۳۴	ـ۰/۰۴۶	۰/۴۵۸
	پردازش اطلاعات_خردگرا←رفتار سازمانی	۰/۱۱۱	۰/۰۳۴	۰/۲۳۵	۰/۰۰۲
ضرایب مسیر غیرمستقیم	گشودگی←رفتار سازمانی	۰/۰۴۹	۰/۰۱۷	۰/۰۸۹	۰/۰۰۲
	روان‌رنجورخویی←رفتار سازمانی	ـ۰/۰۳۹	۰/۰۱۶	ـ۰/۰۶۸	۰/۰۱۲
	برون‌گرایی←رفتار سازمانی	۰/۰۱۱	۰/۰۰۹	۰/۰۲۲	۰/۱۵۴
	توافق‌پذیری←رفتار سازمانی	ـ۰/۰۱۸	۰/۰۱۱	ـ۰/۰۳۱	۰/۰۴۳
	وظیفه‌شناسی←رفتار سازمانی	۰/۰۲۷	۰/۰۱۱	۰/۰۵۹	۰/۰۰۹

جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب مسیر کل بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه (p=۰/۰۰۱، β=۰/۱۷۴) و برون‌گرایی (p=۰/۰۰۴، β=۰/۲۰۸) و وظیفه‌شناسی (p=۰/۰۱۲، β=۰/۱۷۶) با رفتار سازمانی مثبت و معنادار بوده است. همچنین ضریب مسیر کل بین عامل روان‌رنجورخویی و رفتار سازمانی (p=۰/۰۰۱، β=ـ۰/۲۷۱) به‌صورت منفی و معنادار مشاهده می‌شود. ضریب مسیر مستقیم بین پردازش اطلاعات خردگرا و رفتار سازمانی نیز مثبت و معنادار بوده است (p=۰/۰۰۲، β=۰/۲۳۵).



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در تبیین رابطهٔ ساختاری صفات شخصیت و رفتار سازمانی براساس نقش میانجیگر سبک‌های پردازش اطلاعات

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

۴ بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی با رفتار سازمانی براساس نقش میانجیگر سبک پردازش اطلاعات هیجانی بود. در پژوهش حاضر ضریب مسیر غیرمستقیم بین ویژگی‌های روان‌رنجورخویی با رفتار سازمانی با میانجیگری سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا به‌صورت منفی و معنادار مشاهده شد. ضریب مسیر غیرمستقیم بین ویژگی‌های گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی با رفتار سازمانی با میانجیگری سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا مثبت و معنادار به‌دست آمد. همچنین ضریب مسیر غیرمستقیم بین توافق‌پذیری با رفتار سازمانی با میانجیگری سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا منفی و معنادار بود.

در تبیین یافته‌های حاضر می‌توان گفت روان‌رنجورخویان به‌دلیل خودپندارهٔ منفی و احساس کارآمدی و عزت‌نفس ضعیفی که دارند، از شکست‌خوردن می‌ترسند. به همین دلیل از خطرکردن اجتناب می‌ورزند و کمتر خود را درگیر تکالیف زندگی می‌کنند؛ به‌طورکلی این ترس از شکست باعث تضعیف بیشتر آنان و ناکامی‌شان در اموری نظیر تکالیف شغلی می‌گردد. بدین‌ترتیب دچار احساس ناکارآمدی و ناامیدی می‌شوند (۳۱)؛ همچنان‌که شارپ و همکاران در پژوهش خود نتیجه گرفتند که روان‌رنجورخویی با بدبینی و ناامیدی همراه است (۱۴). طبق نتایجی که از پژوهش اِستاجکوویک و همکاران حاصل شد بی‌ثباتی هیجانی نقش بسیار مهمی در رشد و ثبات خلق منفی حتی در مواجهه با محرک‌های ناچیز در افراد روان‌رنجور ایفا می‌کند (۱۲). روان‌رنجورخویان با واکنش‌پذیری شدید به استرس و تمایل به هیجان‌پذیری منفی و تنش‌های هیجانی مشخص می‌شوند (۳۲). سبک پردازش انتزاعی و اجتناب از هیجان‌های آشفته‌ساز با اشکالاتی نظیر کاهش مهارت‌های حل مسئله و درنظرگرفتن احتمالات در آینده روبه‌رو است (۳۳). طبق نظر کامرون و همکاران عامل شناختی نشخوار فکری در افراد روان‌رنجورخو موجب نقص در حل مسئله و پردازش هیجانی و در نهایت افسردگی و ناامیدی می‌شود (۳۴). ازآنجاکه افراد روان‌رنجورخو به دیگران بی‌اعتماد و بدبین هستند و بر راهبردهای پردازش اطلاعاتی هیجان‌مدارانه تکیه می‌کنند، توانایی مقابله با موقعیت‌های فشارزا و بحرانی را نداشته و نمی‌توانند هیجان‌های خود را تحت کنترل و مدیریت قرار دهند (۳۱). علاوه‌براین، بیرامی و همکاران چنین نتیجه گرفتند که سبک پردازش اطلاعات تجربه‌گرا و هیجان‌های منفی با اتخاذ رویکردهای بدبینانه و خودناکارآمدی در رابطه است (۲۰). این در حالی بوده که لازمهٔ انطباق‌پذیری، سازگارشدن با موقعیت است؛ حتی اگر آن وضعیت، موقعیت خوشایندی برای فرد نباشد و منابع مقابلهٔ وی را به چالش بکشد. بدین‌ترتیب افراد روان‌رنجورخو به‌دلیل اینکه قادر نیستند سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا از خود نشان دهند، رفتار سازمانی مناسبی نیز نمی‌توانند از خود بروز دهند.

افراد موافق به هم‌حسی، همکاری در تکالیف، اعتماد و حمایت‌کنندگی در روابط بین‌فردی و شغلی‌شان تمایل دارند. ویژگی توافق‌پذیری بر گرایش‌های فردی تأکید می‌کند. فرد موافق اساساً نوع‌دوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند، مشتاق کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند (۳۵). با این حال به‌نظر می‌رسد این افراد به‌دلیل تظاهرات شخصیتی‌شان تمایل دارند در موقعیت‌های بین‌فردی نظیر محیط شغلی پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های هیجانی از خود نشان دهند که این موضوع ظرفیت‌های روان‌شناختی و رفتار سازمانی‌شان را تحت‌تأثیر منفی قرار می‌دهد؛ به‌طوری‌که به‌دلیل تصمیم‌گیری‌های هیجانی و غیرموجه خود دچار بدبینی به آینده و ناامیدی و احساس ناکارآمدی در موقعیت‌های چالش‌آمیز می‌شوند.

طبق نتایجی که از پژوهش کچویی و همکاران از دانشجویان افسرده و غیرافسردهٔ علوم‌پزشکی حاصل شد، افراد گشوده به تجربه افرادی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این اشخاص از دیدگاه مثبت و توان‌مندی زیادی برای درک عواطف و هیجان‌های درونی خود برخوردار هستند (۳۶). گشودگی به تجربه سبک شناختی واگرایی است که نوجویی و خلاقیت و پیچیدگی را در بر می‌گیرد (۳۷). اِستاجکوویک و همکاران معتقدند روان‌رنجورخویی با توانایی در کنترل تکالیف (۱۲)، به توصیف تمایل به احساس مسئولیت در به‌انجام‌رساندن نقش‌ها و اتمام وظایف درنهایت شایستگی و ثابت‌قدمی می‌پردازد (۲۵). پایبندی به نظم و قوانین، کوشایی و مسئولیت‌پذیری، کنترل تکانه و بازداری هیجانی در مواقع لازم از ویژگی‌های افراد وظیفه‌شناس است (۳۸). براساس نظر اوشیو و همکاران وظیفه‌شناسان به این دلیل که از تاب‌آوری و فرآیند انطباقی سازگارانه برخوردار هستند، پس از مواجهه با رخدادها و تکالیف چالش‌انگیز، به‌سرعت و با موفقیت بهبود می‌یابند (۱۳). علاوه‌براین، سبحانی‌پور چنین نتیجه گرفت که سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا با سرمایهٔ روان‌شناختی امید در ارتباط است (۲۱). سلطان‌زاده و همکاران در پژوهشی دربارهٔ کارکنان مراکز صنعتی دریافتند که افراد وظیفه‌شناس با کوشایی و کنترل هیجانی و افراد گشوده با به‌چالش‌کشیدن خلاقانهٔ عواطف مثبت و منفی، سختی کار، پیچیدگی خسته‌کننده و ملال‌آور و تغییرات مستمر آن می‌توانند باعث افزایش راندمان و بهره‌وری سازمان و همین‌طور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی خود شوند. ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی درمقابل موقعیت شغلی سخت و طاقت‌فرسا، ازجمله ویژگی‌های فردی مؤثر در انطباق‌پذیری است و در نتیجهٔ این ویژگی، فرد می‌تواند در ارتقای خود و یادگیری صلاحیت‌های جدید و همچنین مهارت‌های مربوط به رشد و انطباق، در راستای توسعهٔ تکنولوژی و تغییرات کار منعطف باشد (۳۹).

هر پژوهشی اگرچه در ماهیت به‌دنبال ارتباط بین عوامل و میزان تأثیر آن است، در بطن خود مجموعه محدودیت‌هایی را خواهد داشت. پژوهش حاضر نیز از چنین امری مستثنی نبوده و دارای محدودیت‌هایی بدین‌شرح بوده است: در پژوهش حاضر پژوهشگر قادر به بررسی نقش متغیرهای دیگر ازجمله طبقهٔ اجتماعی‌اقتصادی نبود؛ لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهای مذکور بررسی شود. براساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر توصیه می‌شود پرورش مؤلفه‌های رفتار سازمانی به‌عنوان جزئی از برنامه‌های مشاورهٔ شغلی کارکنان شرکت‌ها

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

و کارخانجات مختلف مدنظر قرار گیرد. علاوه‌براین، ازآنجاکه رشد سرمایه‌های روان‌شناختی نمی‌تواند به‌طور آنی و مقطعی انجام پذیرد، بهتر است این‌گونه آموزش‌ها در سنین کمتر و در دوران تحصیل افراد آغاز شود؛ به‌طوری‌که بتوان با تقویت این مؤلفه‌ها در افراد، انطباق‌پذیری آن‌ها را در تمامی ابعاد زندگی افزایش داد.

۵ نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که روان‌رنجورخویی و توافق‌پذیری به‌واسطهٔ اثر غیرانطباقی و منفی بر سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا بر رفتار سازمانی اثر منفی دارند. همچنین وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه به‌واسطهٔ اثر انطباقی و مثبت بر سبک پردازش اطلاعات هیجانی خردگرا بر رفتار سازمانی دارای اثر مثبت هستند.

۶ تشکر و قدردانی

از تمامی کارکنانی که در این پژوهش شرکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

۷ بیانیه

این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکتری تخصصی نویسندهٔ اول در رشتهٔ روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج است و همهٔ نویسندگان مقاله نقش یکسانی در طراحی، مدیریت طرح، مفهوم‌سازی، اجرا، تحلیل و تفسیر داده‌ها، تهیهٔ پیش‌نویس، بازبینی و اصلاح، ویراستاری و نهایی‌سازی مقاله داشته‌اند.

تعارض منافع: بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

1. Martelli PF, Stimmler MK, Roberts KH. Organizational Behavior☆. In: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. Elsevier; 2017.
2. Hoveida R, Mokhtari H, Forohar M. The relationship between psychological capital and organizational commitment components. Research in Cognitive and Behavioral Sciences. 2012;2(2):43–56. [Persian] http://cbs.ui.ac.ir/article_17295_ec215a325f6c0cc81e089e1dc22f52f3.pdf
3. Ghanenia M, Forouhar M, Jalili S. the effect of managers psychological capital components training on increasing the employees engagement. Positive Psychology. 2015;1(3):59–72. [Persian] http://ppls.ui.ac.ir/article_20709_e1d5b792c5a88a1469a5e94c724e93f9.pdf
4. Howard MC. The empirical distinction of core self-evaluations and psychological capital and the identification of negative core self-evaluations and negative psychological capital. Personality and Individual Differences. 2017;114:108–18. doi: 10.1016/j.paid.2017.03.061
5. Durning SJ, Dong T, Artino AR, van der Vleuten C, Holmboe E, Schuwirth L. Dual processing theory and experts' reasoning: exploring thinking on national multiple-choice questions. Perspect Med Educ. 2015;4(4):168–75. doi: 10.1007/s40037-015-0196-6
6. Epstein S. Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. Am Psychol. 1994;49(8):709–24. doi: 10.1037//0003-066x.49.8.709
7. Epstein S, Pacini R. Some Basic Issues Regarding Dual-Process Theories from the Perspective of Cognitive–Experiential Self-Theory. In: Dual-process theories in social psychology. New York, NY, US: Guilford Press; 1999.
8. Jocob D, Tourans E. Management and cognitive styles. Journal of Organizational. 2006;31:141-50.
9. Smith ER, DeCoster J. Dual-process models in social and cognitive psychology: Conceptual integration and links to underlying memory systems. Pers Soc Psychol Rev. 2000;4(2):108–31. doi: 10.1207/S15327957PSPR0402_01
10. South SC, Jarnecke AM, Vize CE. Sex differences in the Big Five model personality traits: A behavior genetics exploration. Journal of Research in Personality. 2018;74:158–65. doi: 10.1016/j.jrp.2018.03.002
11. Livingston NA, Heck NC, Flentje A, Gleason H, Oost KM, Cochran BN. Sexual minority stress and suicide risk: Identifying resilience through personality profile analysis. Psychol Sex Orientat Gend Divers. 2015;2(3):321–8. doi: 10.1037/sgd0000116
12. Stajkovic AD, Bandura A, Locke EA, Lee D, Sergent K. Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. Personality and Individual Differences. 2018;120:238–45. doi: 10.1016/j.paid.2017.08.014
13. Oshio A, Taku K, Hirano M, Saeed G. Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. Personality and Individual Differences. 2018;127:54–60. doi: 10.1016/j.paid.2018.01.048
14. Sharpe JP, Martin NR, Roth KA. Optimism and the big five factors of personality: beyond neuroticism and extraversion. Personality and Individual Differences. 2011;51(8):946–51. doi: 10.1016/j.paid.2011.07.033
15. Mutlu T, Balbag Z, Cemrek F. The role of self-esteem, locus of control and big five personality traits in predicting hopelessness. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2010;9:1788–92. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.12.401
16. Epstein S, Pacini R, Denes-Raj V, Heier H. Individual differences in intuitive-experiential and analytical-rational thinking styles. J Pers Soc Psychol. 1996;71(2):390–405. doi: 10.1037//0022-3514.71.2.390
17. Pacini R, Epstein S. The relation of rational and experiential information processing styles to personality, basic beliefs, and the ratio-bias phenomenon. J Pers Soc Psychol. 1999;76(6):972–87. doi: 10.1037//0022-3514.76.6.972
18. Epstein S. Cognitive-Experiential Self-Theory of Personality. In: Weiner IB, editor. Handbook of Psychology. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc.; 2003.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]

19. Bernz E. Health Behavior in Academic. Chicago: Hilly Press; 2001.
20. Bayrami M, Abad THN, Ghoradel JA, Daneshfar S, Heshmati R, Moslemifar M. The role of positive and negative affectivity, optimism, pessimism, and information processing styles in student psychological adjustment. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012;46:306–10. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.111
21. Sobhanipour A. Rabete sabkhaye pardazesh etela'at va omid: Naghsh vaseteie sabkhaye pardazesh hoviat [The relationship between information processing styles and hope: The mediating role of identity processing styles] [Thesis for M.Sc in Educational Psychology]. [Tehran, Iran]: Tehran University; 2014. [Persian]
22. Zahed Babalan A, Karimianpour G. The mediator role of change self-efficacy in relationship between psychological capital and commitment to change. Positive Psychology. 2017;3(2):77–88. [Persian] doi: 10.22108/ppls.2018.100333.0
23. Guadagnoli E, Velicer WF. Relation of sample size to the stability of component patterns. Psychol Bull. 1988;103(2):265–75. doi: 10.1037/0033-2909.103.2.265
24. Costa PT, McCrae RR. The NEO-PI/NEO-FFI Manual Supplement. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1989.
25. Costa PT, McCrae RR. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1992.
26. Garousi Farshi M, Mehryar A, Ghazi Tabatabaei M. Application of the Neop I-R test and analytic evaluation of it. Journal of Humanities. 2001;11(39):173–98. [Persian]
27. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology. 2007;60(3):541–72. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
28. Ghadimi Nouran M, Younesi J. Construction and validation the psychological capital scale and its relation to psychological well-being. Training Measurement. 2016;7(25):159–86. [Persian] doi: 10.22054/jem.2017.5385.1169
29. Rezaie A. Investigating factorial structure and reliability of the intuitive-rational information processing styles inventory in the university students population. Journal of Research in Behavioural Sciences. 2013;10(1):20–9. [Persian] https://rbs.mui.ac.ir/article-1-238-en.pdf
30. Weston R, Gore Jr. PA. A brief guide to structural equation modeling. The Counseling Psychologist. 2006;34(5):719–51. doi: 10.1177/0011000006286345
31. Ahmadi H, Davari R. Structural model of personality traits with mediating role of spirituality in suicidal tendency and drug abuse. Thoughts and Behavior in Clinical Psychology. 2019;14(51):67–77. [Persian] https://jtbcp.riau.ac.ir/article_1485_58abd461d7192402465c2e65ac657bbe.pdf
32. Boyette L-L, Korver-Nieberg N, Verweij K, Meijer C, Dingemans P, Cahn W, et al. Associations between the Five-Factor Model personality traits and psychotic experiences in patients with psychotic disorders, their siblings and controls. Psychiatry Res. 2013;210(2):491–7. doi: 10.1016/j.psychres.2013.06.040
33. Su M-H, Chen H-C, Lu M-L, Feng J, Chen I-M, Wu C-S, et al. Risk profiles of personality traits for suicidality among mood disorder patients and community controls. Acta Psychiatr Scand. 2018;137(1):30–8. doi: 10.1111/acps.12834
34. Cameron S, Brown VJ, Dritschel B, Power K, Cook M. Understanding the relationship between suicidality, current depressed mood, personality, and cognitive factors. Psychol Psychother. 2017;90(4):530–49. doi: 10.1111/papt.12123
35. Burger JM. Personality. San Francisco, CA: Cengage Learning; 2019.
36. Kachooei M, Parsa V, Soveizi R. Comparison of defense styles and personality traits in non- depressed and depressed individuals referred to associated clinics of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Medical Science Journal of Islamic Azad Univesity- Tehran Medical Branch. 2014;24(3):182–8. [Persian] http://tmuj.iautmu.ac.ir/article-1-839-en.pdf
37. Widiger TA, Oltmanns JR. Five-Factor Model antagonism. In: Miller JD, Lynam DR. The Handbook of Antagonism. Academic Press; 2019. pp: 25–37.
38. Roberts BW, Walton KE, Bogg T. Conscientiousness and health across the life course. Review of General Psychology. 2005;9(2):156–68. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.156
39. Soltanzadeh S, Abedi MR, Baghban I. Predicting career adaptability in employees of industrial centers through domains of psychological capital. Positive Psychology. 2016;2(1):19–30. [Persian] doi: 10.22108/ppls.2016.21294

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.170.9]