فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۶، شماره، ۳۰، پائیز ۱۴۰۴

پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری شخصی بر اساس سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان خطوط هوایی فرودگاه بین المللی امام‌خمینی

نرگس کریمی پور
گروه روانشناسی، واحد تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
ایمیل: N.Karimipour@aiu.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیش بینانه سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی بر مسئولیت پذیری شخصی کارکنان خطوط هوایی فرودگاه بین‌المللی امام‌خمینی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش‌شناسی، در زمره مطالعات همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در خطوط هوایی این فرودگاه در سال ۱۴۰۳–۱۴۰۴ بود. از میان آنان، ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس و داوطلبانه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه مسئولیت پذیری روان شناختی کالیفرنیا، پرسشنامه سبک هویت و پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی بود. داده‌های به‌دست‌آمده در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس تحلیل گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی توان پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری شخصی را در کارکنان خطوط هوایی دارند.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت‌پذیری شخصی، سبک‌های پردازش هویت، ویژگی‌های شخصیتی و کارکنان خطوط هوایی.

مقدمه

در دهه اخیر، صنعت حمل‌ونقل هوایی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی کشورهای توسعه‌یافته و درحال‌توسعه شناخته شده است. این صنعت نقش مهمی در برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری ایفا می‌کند (لی و یو[1]، ۲۰۱۸). در دنیای مدرن و پرشتاب امروز، منابع انسانی توانمند به عنوان رکن اصلی سازمان های پیشرو شناخته می شوند. در میان مشاغل حساس، حرفه‌های مرتبط با حمل‌ونقل هوایی

1 Lee & Yu

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

جایگاهی ویژه دارند؛ چرا که هرگونه خطای انسانی یا بی‌مسئولیتی در این حوزه می‌تواند تبعات جبران‌ناپذیری برای جان انسان‌ها و اعتبار سازمان‌ها به همراه داشته باشد. بر همین اساس، «مسئولیت‌پذیری شخصی» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای و عاملی برای تضمین عملکرد مطلوب کارکنان، کانون توجه صاحب نظران مدیریت منابع انسانی و روانشناسی صنعتی قرار گرفته است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸). مسئولیت‌پذیری شخصی به عنوان یکی از مؤلفه های بنیادین، نقش تعیین کننده ای در عملکرد شغلی و تعاملات سازمانی ایفا می کند، و فراتر از اجرای وظایف شغلی، بیانگر تعهد درونی فرد نسبت به پیامدهای تصمیمات، رعایت اصول اخلاقی و درک نقش خود در مواجهه با چالش‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای است. این ویژگی در محیط‌های حساس و پرفشار نظیر صنعت هواپیمایی که نیازمند دقت، هماهنگی تیمی و انطباق سریع با موقعیت‌های غیرمنتظره است، اهمیتی دوچندان می‌یابد. این ویژگی مهارتی اکتسابی است که در طول زندگی و به‌تدریج شکل می‌گیرد (کاظمی‌خوبانو همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس تعریف مرگلر[1] (۲۰۱۶)، مسئولیت پذیری شخصی به توانایی مدیریت افکار، احساسات و رفتارها، همراه با تمایل به پذیرش پیامدهای انتخاب‌های فردی و اجتماعی اشاره دارد (جوکارو همکاران، ۱۳۹۸).

از جمله ویژگی‌هایی است که نه تنها تحت تأثیر آموزش‌های محیطی و سازمانی، بلکه متأثر از عوامل روان‌شناختی عمیق‌تری همچون ساختار شخصیت و سبک‌های پردازش هویت قرار دارد. . ویژگی‌های شخصیتی، ابعاد پایدار تفاوت‌های فردی را شامل شده و الگوهای خاصی از افکار، احساسات و رفتارها را در بر می‌گیرند (فیست و فیست[2]، ۱۴۰۲). کاستا و مک‌کری، مدل پنج‌عاملی شخصیت را ارائه داده‌اند که شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی است. هر یک از این ویژگی‌ها می‌توانند بر رفتار و عملکرد فرد تأثیر بگذارند (سیدمحمدی، ۱۴۰۲). از منظر روان‌شناسی شخصیت، افرادی که دارای ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری یا ثبات هیجانی بیشتری هستند، عموماً در محیط‌های کاری از خود

1 Mergler
2 Feist

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

مسئولیت‌پذیری بالاتری نشان می‌دهند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که افراد با سطح بالاتری از وظیفه‌مداری، نظم‌پذیری، وجدان کاری و خودنظم‌دهی بیشتری دارند و در برابر پیامدهای عملکرد خود پاسخگوترند (جاج[1] و همکاران، ۲۰۰۲). به همین ترتیب، روان‌رنجوری بالا ممکن است منجر به اجتناب، شک، و کاهش مسئولیت‌پذیری در شرایط استرس‌زا شود (لاهی[2]، ۲۰۰۹).

همچنین، سبک‌های پردازش هویت، که نشان‌دهنده نحوه مواجهه فرد با مسائل هویتی، تصمیم‌گیری و تعهدات فردی است، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری احساس مسئولیت و رفتار مسئولانه داشته باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸). مسئولیت‌پذیری بخشی از فرآیند شکل‌گیری هویت فرد است (لنزی[3] و همکاران، ۲۰۱۴). هویت فرآیندی است که شامل ظرفیت مقابله با تنش بین دغدغه‌های اجتماعی و منافع فردی و همچنین توانایی تعادل بین زندگی فردی و پایبندی به تعهدات اجتماعی است(کاراس و سیسیچ[4]، ۲۰۱۸). هویت به عنوان یک چارچوب داوری، پس از شکل گیری باورها، مسیر زندگی و تعهدات فرد را تعیین می کند(سیزوفسکا[5]، ۲۰۲۲). تحقیقات جوکار و همکاران (۱۳۹۳) نشان داده است که سبک‌های مختلف هویتی تأثیر قابل‌توجهی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند و شکل‌گیری صحیح هویت، موجب افزایش مسئولیت‌پذیری افراد در جامعه می‌شود. علاوه بر این، پژوهش نادری نوبندگانی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داده است که بین سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری و وظیفه‌شناسی ارتباط مثبتی وجود دارد.

فرودگاه بین‌المللی امام خمینی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین و پرترددترین فرودگاه‌های ایران، تأثیر زیادی بر تعاملات بین‌المللی و انتقال مسافران دارد. کارکنان این فرودگاه، به‌ویژه در بخش‌های مختلف حمل‌ونقل، نظارت بر پروازها، امنیت و خدمات مسافری، در ایجاد تجربه‌ای مطلوب برای مسافران و ارتقاء ایمنی و نظم در فرودگاه نقش حیاتی ایفا می‌کنند. از این رو، در عصر حاضر که صنعت حمل‌ونقل هوایی به سرعت در حال پیشرفت است، نیاز به شناسایی دقیق‌تر عواملی که بر عملکرد کارکنان در این صنعت تأثیر می‌گذارند بیش از پیش احساس

1 Judg.
2 Lahey
3 Lenzi
4 Karaś & Cieciuch
5 Czyżowska

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

می‌شود. کارکنان فرودگاه‌ها، به‌ویژه در فرودگاه‌های بین‌المللی، با فشارهای کاری متعددی روبه‌رو هستند که مستلزم دقت، توجه به جزئیات و انجام مسئولیت‌های متنوع و گاهی متناقض است.

بنابراین در خطوط هوایی، مسئولیت‌پذیری شخصی نه‌تنها بر عملکرد فردی اثرگذار است، بلکه پیامدهای آن می‌تواند به سلامت و ایمنی مسافران و کارکرد کل سامانه پروازی نیز سرایت کند. کارکنان این بخش اعم از خلبانان، مهمانداران، کارکنان فنی و بخش‌های پشتیبانی باید در شرایطی با فشار روانی بالا، سرعت تصمیم‌گیری زیاد و ضرورت هماهنگی بین‌فردی، مسئولیت رفتار و تصمیمات خود را بپذیرند. با وجود شواهد نظری مبنی بر اهمیت این متغیرها، در محیط های پرفشار فرودگاهی که کارکنان با حجم بالای مراجعات، محدودیت های زمانی و الزامات امنیتی مواجه هستند، مطالعات پیشین کمتر به تعامل میان ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های پردازش هویت در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری شخصی پرداخته‌اند. این کمبود علمی، بیانگر نیاز مبرم به پژوهش‌هایی است که به بررسی جامع این متغیرها و نقش آنها در رفتار مسئولانه کارکنان بپردازد و بر اساس یافته‌های آن، راهکارهای عملی برای ارتقای عملکرد ارائه نماید. از این رو، پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی در پیش بینی مسئولیت پذیری شخصی کارکنان خطوط هوایی فرودگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) تدوین شده است تا ضمن پر کردن شکاف های موجود، راهکارهایی مبتنی بر شواهد برای ارتقای عملکرد ایمن و حرفه ای در صنعت هوانوردی ارائه دهد .

روش پژوهش

مطالعه حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان شاغل در بخش‌های مختلف (از جمله امنیت، خدمات مشتری، فنی، مهندسی، اداری و ...) در خطوط هوایی مستقر در فرودگاه بین‌المللی امام خمینی در سال ۱۴۰۳ –۱۴۰۴ بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس و داوطلبانه استفاده شد. به‌منظور تعیین حداقل حجم نمونه، از فرمول پیشنهادی تاباچنیک و فیدل(۲۰۰۷) برای مطالعات همبستگی استفاده گردید. با توجه به اینکه مجموع خرده‌مقیاس‌های متغیرها در این پژوهش برابر با ۱۳ بود، حجم نمونه حداقلی برابر با ۱۵۴ محاسبه گردید. به‌منظور افزایش دقت و قابلیت تعمیم نتایج، حجم نمونه

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

به ۲۳۰ نفر افزایش یافت. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت الکترونیکی و از طریق سامانه پرس‌لاین طراحی و در بستر مجازی (شبکه‌های اجتماعی و پیام‌رسان‌ها) توزیع گردید. در نهایت، ۲۰۰ نفر از کارکنان خطوط هوایی شاغل در فرودگاه بین‌المللی امام خمینی، پرسش‌نامه‌ها را به‌طور کامل تکمیل و ارسال کردند.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه مسئولیت پذیری روان شناختی کالیفرنیا[1]

پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری روان‌شناختی کالیفرنیا یکی از زیرمقیاس‌های آزمون روان‌شناختی کالیفرنیا است که با هدف سنجش میزان مسئولیت‌پذیری افراد از سن ۱۲ سال به بالا طراحی شده است. این مقیاس شامل ۴۲ گویه است که آزمودنی‌ها باید به آن‌ها با گزینه‌های «موافقم» یا «مخالفم» پاسخ دهند. نمونه‌هایی از گویه‌ها عبارت‌اند از: «آیا به کار خود حتی اگر برایتان مشکل باشد ادامه می‌دهید؟» و «آیا معمولاً کاری را که شروع کرده‌اید به پایان می‌رسانید؟».این پرسشنامه نخستین بار به وسیله هاریسون گاف در سال ۱۹۵۱ با ۶۴۸ سوال و ۱۵ مقیاس برای سنجش ۵ ویژگی شخصیتی انتشار یافت و سپس در سال ۱۹۵۷ مقیاس‌های آن به به و بار دیگر در سال ۱۹۸۷ مورد تجدید نظر قرار گرفت و تعداد سوالات آن به ۱۶۲ و تعداد خرده مقیاسهای آن به ۲۰ خرده مقیاس افزایش یافت. گاف (۱۹۸۷) پس از بررسی پژوهشهای متعدد در مورد پرسشنامه روانشناختی کالیفرنیا ۴۲ سوالی نتیجه گرفت که دامنه ضرایب پایایی بازآزمایی و همسانی درونی هر یک از میانه ۰/۰۵۲ تا ۰/۸۱ میانه ضرایب اعتبار کلی آن نیز ۰/۷۰ است. مقیاس مسئولیت پذیری ۴۲ سوالی به منظور سنجش ویژگی‌های از قبیل وظیفه شناسی، احساس تعهد، سخت کوشی، جدیت، قابلیت اعتماد، رفتار مبتنی بر نظم و مقررات، منطق و احساس مسئولیت مورد استفاده قرار گرفت. پایایی مقیاس در پژوهش موسوی (۱۳۷۷)، ۰/۷۰و در پژوهش رضایی (۱۳۷۷)، ۰/۶۵ بدست آمده است. موسوی (۱۳۷۷)، همچنین اعتبار این مقیاس را با استفاده از روش ملاک همزمان معادل ۶۱ ٪= R محاسبه نموده است که در سطح p<۰۱/۰ معنی دار است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

1 CPI

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

ب) پرسشنامه سبک هویت[1]

این پرسشنامه برگرفته از مدل برزونسکی (۱۹۹۲) است و دارای ۳۰ گویه و سه مولفه است. زیر مولفه‌های آن عبارتند از: سبک اطلاعاتی، سبک هنجاری و سبک سردرگم- اجتنابی است. در مقابل هر گویه یک طیف ۵ گزینه‌ای مقیاس لیکرت قرار دارد و از گزینه‌ی کاملا مخالفم (نمره‌ی ۱) تا کاملا موافقم (نمره ۵) را شامل می‌شود. برزونسکی (۱۹۹۲) میزان ضریب آلفای کرونباخ را برای سبک اطلاعاتی ۰/۶۲، سبک هنجاری ۰/۶۶ و سبک سردرگم- اجتنابی ۰/۷۳ گزارش کرد. وایت و همکاران (۱۹۹۸) برای نسخه تجدید نظر شده‌ی پرسشنامه سبک هویت، میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۵۹، ۰/۶۴ و ۰/۷۸ را برای سبک‌های اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم- اجتنابی گزارش کردند. همچنین روایی تاییدی برای این پرسشنامه در پژوهش برزونسکی و همکاران (۲۰۱۳) برای سبک‌های اطلاعاتی (۰/۷۴)، هنجاری (۰/۷۷) و سردرگم- اجتنابی (۰/۷۱) به دست آمد که نشان از روایی مناسب برای این پرسشنامه است. در ایران نیز حجازی و فرتاش (۱۳۸۵) پایایی این پرسشنامه را برای سبک اطلاعاتی (۰/۶۸)، سبک هنجاری (۰/۶۵) و برای سبک سردرگم- اجتنابی (۰/۶۸) بدست آوردند. غضنفری (۱۳۸۳) جهت بررسی روایی پرسشنامه سبک پردازش هویت از روش همبستگی همزمان استفاده نمود و گزارش کرد که پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار است. همچنین جوکار و حسین چاری (۱۳۸۰) و فولادچنگ و همکاران (۱۳۸۸) نیز روایی مطلوبی را جهت پرسشنامه سبک پردازش هویت گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای سبک‌های اطلاعاتی ۰/۷۹، هنجاری ۰/۸۱ و سردرگم- اجتنابی ۰/۷۴ به دست آمد.

ج) پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی

پرسشنامه استاندارد پنج عامل بزرگ شخصیتی[2] پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۴) به منظور سنجش ویژگیهای شخصیتی طراحی و تدوین شده است این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال و ۵

1 Identiy Style Inventory(ISI)
2 NEO-FFI

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

مؤلفه باوجدان بودن (۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵) دلپذیر بودن (۱۴، ۱۹، ۲۴، ۹، ۴) برونگرایی (۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲) روان رنجوری (۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱) و انعطاف پذیری (۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳) میباشد و براساس طیف لیکرت به سنجش ویژگیهای شخصیتی میپردازد سؤالات، ۸ ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۴، ۲۳ به صورت معکوس نمره گذاری میشوند دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۵ تا ۱۲۵ خواهد بود کاستا و مک کری (۱۹۹۴) در پژوهش خود از روایی همزمان با فرم بلند این پرسشنامه استفاده کردند که از ۷۵/۰ برای صفت وجدان گرایی تا ۰/۸۹ برای صفت روان رنجور خویی متغیر بود و ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای صفات باوجدان بودن دلپذیر بودن برون گرایی روان رنجورخویی و انعطاف پذیری به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۷۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۰ به دست آوردند. این پرسشنامه توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) بررسی شد که به منظور ارزیابی روایی ملاکی این آزمون از محاسبه همبستگی بین دو فرم گزارشی دهی شخصی و گزارش مشاهده گر استفاده کردند که ضریب حاصل بین ۴۵/۰ تا ۶۶ بود همچنین ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده بود در این پژوهش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های باوجدان بودن دلپذیر بودن برون گرایی روان رنجور خوبی و انعطاف پذیری به ترتیب ۸۷۰، ۰/۶۸، ۰/۷۳، ۰/۸۶ و ۰/۶۵ به دست آمد.

یافته ها

برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، با توجه به نتایج آزمون کولموگروف–اسمیرنوف و نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ذیل داده شده است.

جدول۱- ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
باوجدان بودن	۰/۵۲۵	۰/۴۸۸	-۰/۲۹۷	۰/۶۰۲	۰/۵۳۴	۰/۳۶۱	-۰/۲۶۱	۰/۴۰۸
دلپذیر بودن	۱	۰/۴۹۳	-۰/۲۷۹	۰/۵۰۲	۰/۵۱۳	۰/۴۰۸	-۰/۳۰۱	۰/۳۷۷
برونگرایی		۱	-۰/۲۰۰	۰/۵۸۳	۰/۴۶۰	۰/۲۸۹	-۰/۳۱۶	۰/۱۸۱
روان رنجوری			۱	-۰/۱۸۱	-۰/۲۷۴	-۰/۱۸۲	۰/۳۱۶	-۰/۳۱۳

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۶، شماره، ۳۰، پائیز ۱۴۰۴

متغیر	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
انعطاف پذیری				۱	۰/۵۶۸	۰/۴۶۱	-۰/۱۹۵	۰/۳۹۹
سبک اطلاعاتی					۱	۰/۶۴۷	-۰/۴۱۴	۰/۴۷۹
سبک هنجاری						۱	-۰/۳۳۴	۰/۴۲۵
سبک سردرگم - اجتنابی							۱	-۰/۳۶۵
مسئولیت‌پذیری شخصی								۱
همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.								

برای پیش بینی مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (متغیر وابسته) توسط سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی (متغیرهای مستقل) از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۱ داده شده است.

جدول ۲-خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون مسئولیت‌پذیری بر متغیرهای پیش بین

گام	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	R	R^2	$R^2\Delta$
۱	رگرسیون	۶۷۱۴/۴۷۶	۱	۶۷۱۴/۴۷۶	۵۸/۹۸۵	۰/۰۰۱	۰/۴۷۹	۰/۲۳۰	۰/۲۳۰
	باقیمانده	۲۲۵۳۹/۱۰۴	۱۹۸	۱۱۳/۸۳۴					
۲	رگرسیون	۷۷۵۳/۲۷۷	۲	۳۸۷۶/۶۳۸	۳۵/۵۲۰	۰/۰۰۱	۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	۰/۰۳۶
	باقیمانده	۲۱۵۰۰/۳۰۳	۱۹۷	۱۰۹/۱۳۹					
۳	رگرسیون	۸۴۰۶/۹۲۹	۳	۲۸۰۲/۳۱۰	۲۶/۳۴۷	۰/۰۰۱	۰/۵۳۶	۰/۲۸۷	۰/۰۲۲
	باقیمانده	۲۰۸۴۶/۶۵۱	۱۹۶	۱۰۶/۳۶۰					
۴	رگرسیون	۹۰۱۰/۷۱۴	۴	۲۲۵۲/۶۷۹	۲۱/۷۰۰	۰/۰۰۱	۰/۵۵۵	۰/۳۰۸	۰/۰۲۱
	باقیمانده	۲۰۲۴۲/۸۶۶	۱۹۵	۱۰۳/۸۱۰					
۵	رگرسیون	۹۴۹۴/۹۳۴	۵	۱۸۹۸/۹۸۷	۱۸/۶۴۵	۰/۰۰۱	۰/۵۷۰	۰/۳۲۵	۰/۰۱۷
	باقیمانده	۱۹۷۵۸/۶۴۶	۱۹۴	۱۰۱/۸۴۹					
۶	رگرسیون	۹۹۸۹/۲۳۱	۶	۱۶۶۴/۸۷۲	۱۶/۶۸۰	۰/۰۰۱	۰/۵۸۴	۰/۳۴۱	۰/۰۱۷

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۶، شماره، ۳۰، پائیز ۱۴۰۴

گام	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	R	R^2	$R^2\Delta$
	باقیمانده	۱۹۲۶۴/۳۴۹	۱۹۳	۹۹/۸۱۵					
۷	رگرسیون	۱۰۶۰۰/۷۸۶	۷	۱۵۱۴/۳۹۸	۱۵/۵۸۸	۰/۰۰۱	۰/۶۰۲	۰/۳۶۲	۰/۰۲۱
	باقیمانده	۱۸۶۵۲/۷۹۴	۱۹۲	۹۷/۱۵۰					

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۲ می توان نتیجه گرفت که سبک اطلاعاتی، ۲۳ درصد تغییرات مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان، روان رنجوری ۳/۶ درصد تغییرات، سبک هنجاری ۲/۲ درصد تغییرات، باوجدان بودن ۲/۱ درصد تغییرات، سبک سردرگم – اجتنابی ۱/۷ درصد تغییرات، برونگرایی ۱/۷ درصد تغییرات و انعطاف پذیری ۲/۱ درصد تغییرات را پیش بینی می‌کنند. میزان F مشاهده شده برای متغیرهای پیش بین در سطح احتمال ۰/۰۰۱ معنادار است. این یافته نشان می‌دهد که این متغیرها به صورت معناداری قادر به پیش بینی مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان می‌باشند. در جدول ذیل نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی داری این ضرایب گزارش شده‌اند.

جدول ۳- ضرایب رگرسیون گام به گام مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان روی متغیرهای پیش بین

شاخص‌ها متغیر	B	خطای استاندارد b	β	آماره t	سطح معناداری
عدد ثابت (a)	۱۱/۹۷۳	۸/۹۰۸	--	۱۲/۵۷۱	۰/۰۰۱
سبک اطلاعاتی	۰/۳۳۶	۰/۱۷۲	۰/۱۷۵	۲/۰۹۶	۰/۰۴۵
روان رنجوری	-۰/۴۶۵	۰/۲۰۸	-۰/۱۴۰	-۲/۲۳۴	۰/۰۲۷
سبک هنجاری	۰/۲۷۳	۰/۱۶۰	۰/۱۳۲	۲/۰۷۰	۰/۰۴۸
باوجدان بودن	۰/۶۳۲	۰/۳۱۴	۰/۱۵۷	۲/۰۱۵	۰/۰۴۵
سبک سردرگم – اجتنابی	-۰/۴۰۳	۰/۱۳۹	-۰/۱۹۴	-۲/۸۹۹	۰/۰۰۴
برونگرایی	۰/۹۳۰	۰/۳۰۶	۰/۲۲۸	۳/۰۴۳	۰/۰۰۳
انعطاف پذیری	۰/۷۳۶	۰/۲۹۳	۰/۲۱۷	۲/۵۰۹	۰/۰۱۳

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

با توجه به جدول ۳ رابطه سبک اطلاعاتی با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۱۷۵) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۰۹۶) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. رابطه روان رنجوری با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۱۴۰-) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۲۳۴-) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ منفی و معنادار است. و رابطه سبک هنجاری با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۱۳۲) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۰۷۰) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. رابطه باوجدان بودن با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۱۵۷) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۰۱۵) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. رابطه سبک سردرگم - اجتنابی با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۱۹۴-) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۸۹۹-) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ منفی و معنادار است. رابطه برونگرایی با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۲۲۸) می‌باشد. آماره تی این اثر (۳/۰۴۳) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. همچنین رابطه انعطاف پذیری با مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان (۰/۲۱۷) می‌باشد. آماره تی این اثر (۲/۵۰۹) می‌باشد که در سطح احتمال ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، تبیین و پیش بینی مسئولیت پذیری شخصی کارکنان خطوط هوایی بر اساس سبک های پردازش هویت و ویژگی های شخصیتی بود. یافته های حاصل از تحلیل های توصیفی، همبستگی و رگرسیون این پژوهش نشان داد که سبک‌های پردازش هویت و ویژگی‌های شخصیتی توان پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری شخصی را در کارکنان خطوط هوایی دارند. این یافته با یافته پژوهش‌های رنجبر و همکاران (۱۳۹۸)؛ پندار و همکاران (۱۴۰۲)؛ مظفرثانی و همکاران (۱۴۰۳)؛ پیترز و همکاران (۲۰۲۴) و بونو-ده لا فوئنته و همکاران (۲۰۲۵) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری، به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در رفتارهای حرفه‌ای، به شدت تحت‌تأثیر ساختارهای پایدار شخصیتی و نیز شیوه‌ای است که فرد هویت خود را سازماندهی و پردازش می‌کند. از نظر روان‌شناختی، سبک‌های هویتی به‌ویژه سبک اطلاعاتی، با تمرکز بر خودآگاهی، بازنگری و

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

تصمیم‌گیری آگاهانه، نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای مسئولانه ایفا می‌کنند. افرادی که از این سبک استفاده می‌کنند، معمولاً در برابر وظایف محوله پاسخگوتر بوده و برای پیامدهای اقدامات خود اهمیت بیشتری قائل هستند.

نتایج نشان داد که «سبک هویت اطلاعاتی» قوی‌ترین پیش‌بین مثبت برای مسئولیت‌پذیری شخصی است. تبیین این یافته در چارچوب نظریه برزونسکی (۱۹۹۲) بدین صورت است که افراد دارای این سبک، با برخورداری از تفکر انتقادی، خودآگاهی بالا و مهارت‌های حل مسئله، در مواجهه با وظایف شغلی به جای استفاده از روش‌های مکانیکی یا اجتنابی، به ارزیابی فعالانه اطلاعات می‌پردازند. در محیط‌های پرفشار هوانوردی، این کارکنان به دلیل درونی‌سازی ارزش‌ها و هدف‌داری، در برابر تصمیمات و پیامدهای عملکرد خود پاسخگوتر هستند. در مقابل، سبک «سردرگم/اجتنابی» به عنوان پیش‌بین منفی ظاهر شد که با یافته‌های موناکیس و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد؛ چرا که این سبک با راهبردهای غیرانطباقی، اهمال‌کاری و گریز از مسئولیت در شرایط پر استرس همراه است.

در خصوص ابعاد شخصیتی، نتایج حاکی از آن است که «وظیفه‌شناسی» و «انعطاف‌پذیری» سهم معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری دارند. افراد وظیفه‌شناس با دارا بودن ویژگی‌هایی نظیر نظم، تعهد و هدف‌مندی، سازگاری بیشتری با استانداردهای سخت‌گیرانه ایمنی در خطوط هوایی نشان می‌دهند (پیترز و همکاران، ۲۰۲۴). یافته‌های ما همچنین نشان داد که «روان‌رنجوری» تأثیر منفی بر مسئولیت‌پذیری دارد. این موضوع قابل‌تأمل است؛ زیرا کارکنانی که سطح بالاتری از هیجانات منفی و اضطراب را تجربه می‌کنند، ممکن است در شرایط بحرانی دچار تردید شده و از پذیرش مسئولیت مستقیم اجتناب کنند (لاهی، ۲۰۰۹).

از سوی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی به ویژه وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی و سازگاری نیز در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری نقشی بنیادین دارند. این صفات باعث می‌شوند فرد در شرایط کاری مختلف، نه‌تنها تعهد بیشتری نسبت به نقش خود احساس کند، بلکه بتواند در مواجهه با چالش‌ها، تصمیم‌های دقیق‌تری بگیرد و نظم بیشتری در اجرای وظایف از خود نشان دهد. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری در

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

خطوط هوایی، محصول تعاملِ «شناخت هویتی منسجم» و «ساختار شخصیتی باثبات» است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در فرآیندهای جذب و گزینش کارکنان خطوط هوایی، علاوه بر مهارت‌های فنی، ارزیابی‌های روان‌شناختی با تمرکز بر «سبک هویت اطلاعاتی» و «ابعاد وظیفه‌شناسی» مورد توجه جدی‌تری قرار گیرد. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف تقویت خودتنظیمی هیجانی (برای کاهش تأثیر روان‌رنجوری) و افزایش مهارت‌های حل مسئله (برای تقویت سبک هویت اطلاعاتی) می‌تواند منجر به ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری و در نتیجه افزایش ایمنی پروازها گردد.

بر مبنای نظریه سبک‌های هویت برزونسکی، جایگاه برجسته سبک پردازش اطلاعاتی در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری نشان‌دهنده آن است که کارکنان با هویت اطلاعاتی، به دلیل تمایل به جست‌وجو، ارزیابی دقیق شواهد و بازنگری در باورهای خود، مسئولیت‌پذیری را نه به عنوان یک اجبار بیرونی، بلکه به عنوان یک انتخاب عقلانی و درونی‌شده درک می‌کنند. این افراد در محیط پیچیده هوانوردی، با اتکا به خودکارآمدی شناختی، پیامدهای کنش‌های خود را با شفافیت می‌پذیرند که تبیین‌کننده سهم بالای ۲۳ درصدی این متغیر در مدل شماست.

در چارچوب مدل پنج‌عاملی شخصیت، تبیین دقیق یافته‌ها در تعامل میان ابعاد روان‌رنجوری و باوجدان بودن نهفته است؛ بدین معنا که مسئولیت‌پذیری در این صنعت به شدت تحت تأثیر ثبات هیجانی است. روان‌رنجوری به عنوان یک عامل بازدارنده از طریق کاهش توانِ تاب‌آوری در برابر فشار شغلی، مانع از ایفای مسئولیت‌های فردی می‌شود، در حالی که ویژگی باوجدان بودن به عنوان هسته اصلی وظیفه‌شناسی و انضباط‌مند بودن، چارچوب روانیِ لازم برای سازماندهی و هدایت رفتارهای مسئولانه را فراهم می‌آورد و بدین ترتیب اثرگذاری این ویژگی‌ها را در جهت‌دهی به عملکرد شغلی تبیین می‌کند.

از منظر دیدگاه‌های توسعه‌ای هویت، تأثیر سبک‌های هنجاری و سردرگم–اجتنابی نشان می‌دهد که ساختار روانی فرد تا چه حد در پذیرش مسئولیت‌های حرفه‌ای میان «اطاعت‌گراییِ ساختارمند» و «گریز از مسئولیت» در نوسان است. سبک هنجاری با تکیه بر درونی‌سازی ارزش‌ها و استانداردهای سازمان، مسئولیت‌پذیری را در قالب انطباق

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

با پروتکل‌های سخت‌گیرانه هوانوردی پیش می‌برد، در حالی که سبک سردرگم–اجتنابی با دامن زدن به تعلل در تصمیم‌گیری و طفره‌روی از مسئولیت، تبیین‌کننده نوسانات رفتاری کارکنانی است که فاقد یک ساختار منسجم برای تعهد به نقش‌های شغلی خود هستند.

در نهایت، تبیین نقش انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی در کنار هم نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری شخصی کارکنان خطوط هوایی، فرآیندی ایستا نیست، بلکه متأثر از ظرفیت سازگاری و تعاملات اجتماعی است. انعطاف‌پذیری به عنوان یک ویژگی شخصیتی، به فرد اجازه می‌دهد تا مسئولیت‌پذیری را در موقعیت‌های متغیرِ عملیاتی به‌طور پویا بازتنظیم کند، و برون‌گرایی نیز با تسهیل شبکه‌های ارتباطی در تیم‌های پروازی و خدماتی، بستر اجتماعی لازم برای تجلی مسئولیت‌پذیری در کنش‌های بین‌فردی را فراهم می‌سازد که این تبیین در کنار هم، پویایی رفتارهای شغلی این گروه را به دقت ترسیم می‌کند.

با توجه به محدودیت‌های این پژوهش در خصوص استفاده از ابزارهای خودگزارشی، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی از ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه (نظرات سرپرستان و همکاران) برای سنجش دقیق‌تر مسئولیت‌پذیری استفاده شود. همچنین بررسی نقش عوامل سازمانی (مانند فرهنگ ایمنی) به عنوان متغیر تعدیل‌گر در کنار ویژگی‌های فردی، می‌تواند افق‌های جدیدی را در ادبیات مدیریت منابع انسانی صنعت هوانوردی بگشاید. یکی از چالش‌های مهم در این پژوهش، عدم تمایل برخی کارکنان خطوط هوایی به مشارکت در پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه بود. علی‌رغم طراحی دقیق پرسش‌نامه در بستر الکترونیکی و تضمین محرمانه بودن اطلاعات، برخی از کارکنان به دلایل مختلف از همکاری خودداری کردند. همچنین زمان‌بر بودن فرآیند جمع‌آوری داده :به دلیل پراکندگی زمانی شیفت‌های کاری، پروازهای داخلی و خارجی، و عدم حضور ثابت کارکنان در یک مکان مشخص، جمع‌آوری داده‌ها بسیار زمان‌بر بود. در نتیجه پیشنهاد می شود که در پژوهش‌های آینده جامعه آماری گسترش یابد و کارکنان خطوط هوایی در دیگر فرودگاه‌ها نیز در نظر گرفته شوند تا امکان مقایسه نتایج در شرایط متفاوت فراهم شود. از سویی دیگر پیشنهاد می‌شود نقش «تاب‌آوری شغلی»، «فرسودگی شغلی» یا «رضایت شغلی» نیز در کنار ویژگی‌های شخصیتی بررسی شود تا شناخت جامع‌تری از عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری به دست آید.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

منابع

پندار، زهرا؛ آزاد، احمد؛ سهرابی، فاطمه (۱۴۰۲). تدوین مدل مسئولیت‌پذیری شخصی بر اساس الگوی ارتباطی خانواده در نوجوانان با نقش واسطه‌ای سبک‌های هویتی. رویش روان‌شناسی، ۱۲(۲)، ۶۳-۷۲.

جوکار، بهرام؛ حسین‌چاری، مسعود؛ مهرپور، احمد (۱۳۹۳). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی براساس سبک‌های هویت در دانشجویان دانشگاه شیراز. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۱)، ۲-۴.

جوکار، حمیده؛ فولادچنگ، محمود؛ انجم‌شعاع، مریم؛ کرهانی، نادر (۱۳۹۸). روایی و پایایی مقیاس مسئولیت‌پذیری شخصی برای نوجوانان. رویش روان‌شناسی، ۸(۱۰)، ۱۶۱-۱۷۰.

رنجبر، امیر؛ بیان‌فر، فاطمه (۱۳۹۸). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مسئولیت‌پذیری معلمان با اهمال‌کاری و انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال دوم، شماره ۱۷.

شولتز، دوان پی؛ شولتز، سیدنی آلن (۱۹۶۹). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: انتشارات ویرایش، ویراست دهم.

فیست، جس؛ فیست، گرگوری (۱۴۰۲). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: انتشارات روان، ویراست بیست‌وچهارم.

کاظمی‌خوبان، سید زهرا؛ حکمی، محمد؛ صیرفی، محمدرضا (۱۳۹۵). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری براساس جهت‌گیری هویت و عملکرد خانواده در نوجوانان. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۶(۲۱)، ۷۷-۹۰.

محمدی، سیدعلی؛ شیخ‌الاسلامی، رضا؛ فولادچنگ، محمود (۱۳۹۸). مسئولیت‌پذیری در بزرگسالی در حال ظهور: نقش الگوهای ارتباطی خانواده و ابعاد هویت. فصلنامه مشاوره کاربردی، ۹(۱)، ۹.

مظفرثانی آذر، نسرین؛ هاشمی نصرت‌آبادی، تورج؛ نعمتی سوگلی‌تپه، فاطمه (۱۴۰۳). رابطه سبک‌های اسنادی و هویت با مسئولیت‌پذیری: نقش میانجی ادراک شایستگی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۴(۵۶)، ۱۷۷-۱۹۵.

نادری نوبندگانی، زهرا؛ مهرآورمومنی، جواد؛ حسینیان، سعید (۱۳۹۳). ارائه یک مدل مفهومی جهت تبیین رابطه میان سبک‌های هویتی، ویژگی‌های شخصیتی نئو و کمال‌گرایی. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، شماره ۱۶، ۸۵-۹۹.

Berzonsky M. D. (1992). Identity style and coping strategies. Journal of personality, 60(4), 771–788.

Bueno-de la Fuente, C., Núñez-Rodríguez, S., de la Fuente-Anuncibay, R., & González-Bernal, J. J. (2025). Relationship Between Leadership, Personality, and the Dark Triad in Workplace: A Systematic Review. Behavioral Sciences, 15(3), 297.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 69–89). New York, NY: Guilford Press.

Czyżowska N. Identity Processing Style and Meaning in Life among Emerging Adults: Mediational Role of Commitment. Int J Environ Res Public Health 2022; 19 (11): 6585.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. Journal of Applied Psychology, 87(4), 797–807.

Karaś, D., & Cieciuch, J. (2018). The relationship between identity processes and well-being in various life domains. Personality and Individual Differences, 121, 111–119. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.027

Lee, K., & Yu, C. (2018). Assessment of airport service quality: A complementary approach to measure perceived service quality based on Google reviews. Journal of Air Transport Management, 71, 28-44.

Lenzi, M., Vieno, A., Santinello, M., Nation, M., & Voight, A. (2014). The role played by the family in shaping early and middle adolescent civic responsibility. The Journal of Early Adolescence, 34(2), 251-278.

Mergler, A., & Shield, P. (2016). Development of the Personal Responsibility Scale for adolescents. Journal of adolescence, 51, 50–57.

Monacis, L., De Palo, V., Sinatra, M., & Berzonsky, M. D. (2016). The revised identity style inventory: Factor structure and validity in Italian speaking students. *Frontiers in Psychology*, *7*, 883.

Peters, H., et al. (2024). Big five personality traits of medical students and workplace performance in the final clerkship year using an Entrustable Professional Activity (EPA) framework. BMC Medical Education, 24, 1–10.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۶، شماره، ۳۰، پائیز ۱۴۰۴

Predicting Personal Responsibility Based on Identity Processing Styles and Personality Traits in Imam Khomeini International Airport Airlines Employees

Nargrs Karimipour
Department of Psychology, TeMS.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
Email: N.Karimipour@aiu.ir

Abstract

The present study was conducted to investigate the predictive role of identity processing styles and personality traits on personal responsibility of Imam Khomeini International Airport Airlines employees. This study is an applied study in terms of purpose and methodology. The statistical population included all employees working in the airlines of this airport in 1403-1404. Among them, 200 people were selected as samples using a convenience and voluntary sampling method. The data collection tools included the California Psychological Responsibility Questionnaire (CPI), the Identity Style Questionnaire (ISI), and the Big Five Personality Factor Questionnaire (NEO-FFI). The data obtained were analyzed at two descriptive and inferential levels using SPSS software. At the descriptive level, indicators such as mean, standard deviation, skewness and kurtosis were used, and at the inferential level, Pearson correlation coefficient test and multivariate regression analysis were used. The research findings showed that identity processing styles and personality traits have the ability to predict personal responsibility in airline employees.

Keywords: Personal Responsibility, Identity Processing Styles, Personality Traits and Airline Employees.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-17]