

ابعاد شخصیت و قدرت ریسک‌پذیری به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای پرخطر و رفتار سازمانی

کامران نجفی^۱، الهام نصر اصفهانی^۲، فرزانه ملابهرامی^{۳*}

^۱ گروه بهداشت حرفه ای، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، ^۲ گروه بهداشت حرفه ای و ایمنی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران، ^۳ گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران،
تاریخ وصول: ۱۴۰۴/۰۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۰

چکیده

زمینه هدف: رفتارهای ریسک‌پذیر در محیط‌های صنعتی می‌توانند از جمله دلایل اصلی بروز رفتارهای ناایمن و وقوع حوادث باشند، لذا هدف از این مطالعه تعیین و بررسی ابعاد شخصیت و قدرت ریسک‌پذیری به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای پرخطر و رفتار سازمانی بود.

روش بررسی: در این مطالعه تحلیلی - مقطعی که در سال ۱۳۹۷ انجام شد، ۹۶ نفر (۴۸ زن و ۴۸ مرد) از افراد جامعه به صورت نمونه‌گیری در دسترس شرکت داشتند. برای ارزیابی ابعاد شخصیت، قدرت ریسک، رضایت شغلی و عملکرد شغلی از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد و رفتار ریسک‌پذیر نیز از طریق آزمون شبیه‌سازی‌شده بادکنکی (BART) سنجیده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، رفتارهای سازمانی متمایزی از خود نشان می‌دهند. در زنان، ویژگی روان‌رنجوری ارتباط معنی‌داری با تمایل به رفتارهای پرخطر دارد ($p < 0.001$)، در حالی‌که در مردان، این رابطه بیشتر با برون‌گرایی مشاهده می‌شود ($p < 0.001$). افزون بر این، افرادی که گرایش بیشتری به پذیرش اجتماعی دارند، معمولاً ریسک‌پذیرتر هستند ($p < 0.05$) و در عین حال تمایل خود را به رفتارهای پرخطر بیشتر گزارش می‌کنند. این یافته‌ها بیانگر آن است که تفاوت در ابعاد شخصیتی می‌تواند الگوهای متفاوتی از تصمیم‌گیری و رفتارهای پرخطر را در افراد شکل دهد.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاضر نشان داد با شناسایی ویژگی‌های شخصیتی افراد و ایجاد تناسب میان شخصیت و موقعیت شغلی آن‌ها، می‌توان عملکرد سازمانی را به‌طور مؤثری بهبود بخشید.

واژگان کلیدی: ابعاد شخصیت، قدرت ریسک، رفتار ریسک‌پذیر، رفتار سازمانی

*نویسنده مسئول: فرزانه ملابهرامی، همدان، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان

Email: f.mollabahrani@gmail.com

"نشریه علمی پژوهشی ارمغان دانش وابسته به دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یک نشریه با دسترسی آزاد است و تمامی مقالات منتشر شده در این نشریه به صورت دسترسی آزاد منتشر می‌شوند."

مقدمه

فرآیند تصمیم‌گیری یکی از پیچیده‌ترین و پیشرفته‌ترین عملکردهای شناختی انسان به‌شمار می‌رود که در آن، فرد باید از میان چندین گزینه، یکی را انتخاب کند (۱). یکی از زیرمجموعه‌های خاص این فرآیند، تصمیم‌گیری مخاطره‌آمیز یا ریسکی است که زمانی فعال می‌شود که انتخاب فرد می‌تواند پیامدهای مثبت یا منفی قابل توجهی برای حال یا آینده او به همراه داشته باشد (۲). تصمیم‌گیری نادرست، نقشی حیاتی در ابعاد فردی، اجتماعی و به‌ویژه حرفه‌ای زندگی انسان ایفا می‌کند. این نوع تصمیم‌گیری به‌ویژه در محیط‌های شغلی حساس و بحرانی اهمیتی دوچندان یافته است، چراکه اختلال در این نوع تصمیم‌گیری در بسیاری موارد با رفتارهای تکانشی و گرایش به ریسک‌پذیری ناسالم گره خورده است (۳ و ۱). عوامل گوناگونی در بروز رفتارهای پرخطر و ریسک‌پذیر نقش دارند. پژوهش‌های متعددی تلاش کرده‌اند تا تأثیر متغیرهای مختلف را بر این رفتارها بررسی کنند، از جمله می‌توان به نقش تکانش‌گری (Impulsivity) در تصمیم‌گیری‌های پرخطر (۴-۸)، رفتارهای مالی پرریسک (۹ و ۱۰)، تأثیر جنسیت در گرایش به ریسک (۱۰-۱۲)، ابعاد شخصیت مانند؛ روان‌نژندی، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی (۱۳-۱۵ و ۳) و همچنین نقش زمان در تصمیم‌گیری‌های ریسکی، از جمله تأخیر در پاداش یا فشار زمانی (۱۶-۱۸) اشاره کرد.

یکی از پرسش‌های اساسی در حوزه تمایل به

ریسک این است که چرا برخی افراد بیش از دیگران گرایش به رفتارهای پرخطر دارند؟ آیا تفاوت‌های فردی می‌تواند احتمال ارتکاب رفتارهای نالایم را در برخی افراد افزایش دهد؟ اکثر پژوهش‌ها تلاش کرده‌اند تا به چرایی انتخاب رفتارهای نالایم از سوی افراد پاسخ دهند، اما تعداد کمتری از آن‌ها به بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی بر رفتارهای ریسک‌پذیر پرداخته‌اند (۱۹ و ۱۳). در یکی از پژوهش‌های انجام شده که رابطه بین تفاوت‌های فردی و ادراک ریسک بررسی شده، نتایج نشان می‌دهد که تجربه نقش مهمی در ارتقاء درک ریسک افراد ایفا می‌کند. با این حال، پژوهشگران تأکید کرده‌اند که برای روشن‌تر شدن ارتباط میان تجربه و ادراک ریسک، نیاز به پژوهش‌های جزیی‌تر و تخصصی‌تری وجود دارد (۲۰). در زمینه رفتارهای پرخطر و ادراک ریسک، مجموعه‌ای از پژوهش‌ها اهمیت تفاوت‌های فردی نظیر؛ ویژگی‌های پایدار شخصیتی، میل به هیجان‌جویی (Sensation Seeking)، تکانش‌گری (Impulsivity)، طرز فکر (Mindset) و خودکارآمدی (Self-Efficacy) را مورد تأکید قرار داده‌اند (۲۸-۲۰). نکته مهم این است که نمی‌توان افراد را به صورت دقیق و قطعی در دسته‌های شخصیتی محدود طبقه‌بندی کرد؛ بنابراین، شناسایی و تحلیل تأثیر همه متغیرهای مؤثر بر مفهوم تفاوت‌های فردی از اهمیت بالایی برخوردار است (۲۹). در همین راستا،

مطالعه «کامرون اندرسون» نشان داد که افرادی که احساس قدرت بیشتری می‌کنند، ادراک بالاتری نسبت به ریسک دارند و در نتیجه، رفتارهای محافظه‌کارانه‌تری نشان می‌دهند. به بیان دیگر، ذهنیت قدرت می‌تواند با افزایش حساسیت نسبت به پیامدهای ریسک، منجر به کاهش رفتارهای پرخطر شود (۳۰).

افراد را می‌توان بر اساس مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی نظیر؛ ابعاد شخصیت، جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و درآمد طبقه‌بندی کرد. اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی ریسک و رفتارهای ریسک‌پذیر پرداخته‌اند، اما تبیین میزان تغییرات ارزیابی ریسک بر اساس عوامل فردی، همچنان به طور کامل اثبات نشده و نیاز به شواهد تجربی بیشتری دارد (۳۱-۳۳). بیشتر پژوهش‌های مرتبط با ابعاد شخصیتی از ابزارهای خودگزارشی استفاده کرده‌اند و تمرکز آن‌ها عمدتاً بر متغیرهای هیجان‌جویی و تکانشگری بوده است (۳۴-۳۸). با این حال، برخی پژوهش‌ها (۳۹ و ۵) تأکید کرده‌اند که مفهوم «تکانشگری» به‌تنهایی نمی‌تواند تمام ابعاد شخصیت را تبیین کند. در همین راستا، محمد و همکاران به پژوهشگران پیشنهاد کرده است که طراحی آزمایش‌هایی دقیق برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی و فاکتورهای فردی مرتبط با رفتارهای پرخطر را در دستور کار قرار دهند (۴۰). یکی از روش‌های رایج برای ارزیابی رفتارهای

پرخطر، استفاده از پرسش‌نامه‌های روان‌سنجی است. از جمله ابزارهای پرکاربرد در این زمینه می‌توان به پرسش‌نامه شخصیت آیزنک (EPQ-R) (۴۱)، پرسش‌نامه هیجان‌جویی زاکرمن (SSS) (۴۲) و مقیاس تکانشگری بارت (BIS-11) (۴۳) اشاره کرد. علاوه بر ابزارهای خودگزارشی، روش‌های آزمایشگاهی و رفتاری نیز برای ارزیابی رفتارهای ریسک‌پذیر وجود دارد. از جمله این روش‌ها می‌توان به آزمون قمار آیووا (IOWA Gambling Task) (۴۴) برای ارزیابی تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت، آزمون GO/NO-GO برای بررسی تکانشگری پویا (۴۵) و آزمون خطرپذیری بادکنکی (Balloon Analogue Risk Task - BART) برای سنجش ریسک‌پذیری در شرایط شبه‌واقعی (۴۳) اشاره کرد. لذا هدف از این پژوهش تعیین و بررسی ابعاد شخصیت و قدرت ریسک‌پذیری به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای پرخطر و رفتار سازمانی بود.

روش بررسی

در این مطالعه تحلیلی - مقطعی که در سال ۱۳۹۷ در سطح شهر همدان انجام شد. در این پژوهش، تعداد ۹۶ نفر مورد بررسی قرار گرفتند که شامل ۴۸ زن با میانگین سنی ۳۰/۲۵ سال و ۴۸ مرد با میانگین سنی ۳۵/۸۳ سال بودند. به دلیل ماهیت شناختی و آزمایشی مطالعه، شرکت کنندگان به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. معیار

ورود شرکت کنندگان به مطالعه داشتن سن بالای ۱۸ سال و همچنین داشتن مهارت خواندن و نوشتن پایه بود. قابل ذکر است که، با توجه به پژوهش‌های مشابه در حوزه روان‌شناسی شناختی و رفتاری حجم نمونه مورد بررسی برای دستیابی به توان آماری کافی (حدود ۸۰/۰) جهت شناسایی اثرات با اندازه متوسط مناسب است (۴۶). میانگین سن کل شرکت کنندگان در مطالعه برابر $33/04 \pm 8/33$ سال بود. حدود ۵۸/۳ درصد از شرکت کنندگان متأهل بودند. همچنین ۴۱/۷ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۲۲/۹ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۳۵/۴ درصد فوق لیسانس و دکترا بودند.

تمامی شرکت کنندگان پس از توضیح اهداف پژوهش، رضایت‌نامه آگاهانه را تکمیل کردند و حق انصراف از شرکت در هر مرحله برای آنان محفوظ بود. اطلاعات شرکت کنندگان به صورت کاملاً محرمانه و بدون درج نام ذخیره و تحلیل شد.

این مطالعه در سه مرحله انجام شد؛ مرحله نخست: در ابتدا، اهداف پژوهش، مراحل اجرای آن، نحوه تکمیل پرسش‌نامه‌ها و روند انجام آزمون به طور کامل برای تمامی شرکت کنندگان تشریح شد. سپس، پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی که شامل؛ مشخصاتی از قبیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل بود، در اختیار هر یک از افراد قرار

گرفت. پس از آن، فرم رضایت‌نامه آگاهانه به آزمودنی‌ها ارایه گردید و تأکید شد که شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بوده و در هر مرحله امکان انصراف برای آنان فراهم است. مرحله دوم: در این مرحله، چهار پرسش‌نامه شخصیت آیزنک، پرسش‌نامه قدرت ریسک‌پذیری، پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون و پرسش‌نامه اسپکتور در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. پرسش‌نامه شخصیت آیزنک که مبتنی بر نظریه تکاملی صفات شخصیتی است، شامل ۹۰ سؤال می‌باشد و چهار بُعد شخصیتی را ارزیابی می‌کند: روان‌پریشی (ویژگی‌هایی مانند؛ انزواطلبی، بی‌ادبی، خودمحوری و فقدان همدلی)، روان‌رنجوری (هیجانی بودن، بی‌ثباتی، تحریک‌پذیری و انعطاف‌ناپذیری)، برون‌گرایی (شخصیت‌های هیجانی که غالباً بدون در نظر گرفتن پیامدها عمل می‌کنند) و دروغ‌سنجی (تمایل به پاسخ‌های اجتماعی‌پسند) (۴۱). همچنین، پرسش‌نامه قدرت ریسک‌پذیری دارای ۲۹ سؤال بوده و میزان تمایل و آمادگی فرد برای پذیرش ریسک را ارزیابی می‌کند (۴۷). پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون که دارای ۱۵ سوال است، به وسیله افراد تکمیل شد. روایی و پایایی این پرسش‌نامه به زبان فارسی به وسیله اصلاان پور و همکاران تأیید شده است (۴۸). پرسش‌نامه اسپکتور دارای ۳۶ سوال است و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان استفاده می‌شود. اجرای این مرحله تقریباً ۳۰ دقیقه به طول انجامید. نحوه تفسیر پرسش‌نامه‌ها در

کسب کند، اما در صورتی که بادکنک منفجر شود، امتیاز از دست خواهد رفت. در واقع، این آزمون، شاخصی عینی از رفتار پرخطر است که فرد را در موقعیتی واقعی از تصمیم‌گیری پرریسک قرار می‌دهد. اجرای این مرحله حدود ۱۵ دقیقه زمان برد.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون آماری روش همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

جدول ۱: تفسیر نتایج پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	وضعیت	تفسیر
آزمون ریسک‌پذیری	روان‌پریشی	نمره بالای ۵ نشان دهنده این است که فرد منزوی، بی‌احساس، تکانشی، خودمحور و پرخاشگر است.
	روان‌رنجوری	نمره بالای ۱۶ معرف این است که آزمودنی دارای صفت هیجان‌پذیری، بی‌ثباتی و روان‌آزردگی است.
	برون‌گرایی	نمره بالای ۱۲ معرف این است که آزمودنی دارای صفت برون‌گرایی می‌باشد.
	دروغ‌سنجی	هر چه بالاتر باشد، نشان دهنده تمایل فرد به مقبولیت اجتماعی است. این عامل برای تشخیص افرادی است که پاسخ‌ها را جعل می‌کنند تا خود را بهتر جلوه دهند.
قدرت ریسک‌پذیری	زیر ۵۰	آزمودنی هیچ تمایلی به ریسک ندارد.
	۵۱-۷۰	آزمودنی در خطر کردن و کارهای مخاطره‌آمیز به نوعی خود را منع می‌کند.
	۷۱-۱۰۰	آزمودنی فردی مخاطره‌جو نیست اما در صورت لزوم، آمادگی آن را دارد.
	۱۰۰-۱۲۰	آزمودنی یک مخاطره‌جو است و خودش نیز بر این امر آگاه می‌باشد.
عملکرد شغلی	بیش از ۱۲۰	آزمودنی واقعا مخاطره‌جو و حتی قمارباز می‌باشد.
	۳۵-۱۵	عملکرد شغلی ضعیف
	۵۵-۳۶	عملکرد شغلی متوسط
	۷۵-۵۶	عملکرد شغلی خوب تا عالی
رضایت شغلی	۳۶-۱۰۸	رضایت شغلی پایین
	۱۰۹-۱۴۴	رضایت شغلی متوسط
	۱۴۵-۱۸۰	رضایت شغلی بالا

یافته‌ها

بر اساس جدول ۲، تفاوت معنی‌داری در بُعد روان‌گسسته‌گرایی میان افراد با سطوح مختلف تحصیلات مشاهده شد ($p < 0/001$)، به گونه‌ای که افراد دارای مدرک کارشناسی با میانگین نمره ۷/۲۷ بالاترین سطح را در این بُعد به خود اختصاص دادند. در مقابل، ابعاد شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی و تمایل به دروغ تفاوت معنی‌داری با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نشان ندادند ($p > 0/05$). همچنین، قدرت ریسک‌پذیری در زنان با میانگین ۸۲/۸۸ به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از مردان بود و افراد متأهل با میانگین ۹۰/۵۴، نسبت به مجردها سطح بالاتری از قدرت ریسک‌پذیری داشتند. از طرف دیگر، افرادی با مدرک کارشناسی نسبت به دارندگان مدرک دیپلم و زیردیپلم یا کارشناسی ارشد و دکترا، قدرت ریسک‌پذیری بالاتری داشتند. در رفتارهای ریسک‌پذیر نیز تفاوت معنی‌داری میان زنان و مردان مشاهده شد، به گونه‌ای که مردان با میانگین نمره ۹۹/۹۲ نسبت به زنان با میانگین ۸۶/۷۷ رفتارهای پرخطر بیشتری از خود نشان دادند. همچنین، افراد متأهل (میانگین ۹۷/۲۵) و دارندگان مدرک کارشناسی (میانگین ۱۰۳/۲۷) رفتارهای پرریسک‌تری داشتند. عملکرد شغلی نیز در مردان با میانگین ۵۱/۸۷ بالاتر از زنان (میانگین ۴۳/۵۱) بود و افرادی با تحصیلات بالاتر، عملکرد شغلی بهتری از خود نشان دادند. اگرچه تفاوت معنی‌داری در رضایت شغلی بین زنان و مردان و همچنین افراد مجرد و

متأهل وجود نداشت، اما سطح رضایت شغلی با افزایش سطح تحصیلات افزایش یافت، به طوری که افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، بیشترین رضایت شغلی را با میانگین ۱۴۱/۹ گزارش کردند.

بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۳، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین بُعد شخصیتی روان‌گسسته‌گرایی و هر دو متغیر «قدرت ریسک‌پذیری» و «رفتارهای پرخطر» رابطه‌ای آماری مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته نشان می‌دهد که افزایش نمره افراد در این بُعد شخصیتی، با افزایش گرایش به ریسک‌پذیری و بروز رفتارهای پرخطر همراه است. به علاوه، تحلیل همبستگی‌ها بیانگر وجود یک رابطه معکوس معنی‌دار آماری بین بُعد روان‌گسسته‌گرایی و عملکرد شغلی است، به این معنا که با بالا رفتن نمره افراد در این بُعد، میزان عملکرد شغلی آنان به‌طور قابل توجهی کاهش می‌یابد.

بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بُعد شخصیتی روان‌رنجوری با هر دو متغیر «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» رابطه‌ای منفی و معنی‌دار دارد، بدین معنا که هرچه نمره افراد در این بُعد افزایش می‌یابد، سطوح عملکرد و رضایت شغلی آنها کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، بُعد برون‌گرایی همبستگی مثبت و معنی‌داری با «قدرت ریسک‌پذیری»، «رفتارهای پرخطر»، «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» نشان داد؛ به بیان دقیق‌تر، افزایش برون‌گرایی

نشان داد که رفتارهای پرخطر با هر دو متغیر «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار دارند، به‌گونه‌ای که افزایش در رفتارهای پرخطر با کاهش رضایت و عملکرد در محیط کار همراه است. از سوی دیگر، تحلیل همبستگی بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی بیانگر وجود یک ارتباط مثبت و معنی‌دار بود. این رابطه نشان می‌دهد که افزایش رضایت شغلی می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در ارتقای عملکرد شغلی افراد عمل کند.

فرد با ارتقای همه این مؤلفه‌ها همراه است. در مقابل، افرادی که در مقیاس تمایل به دروغ‌گویی نمرات بالاتری کسب کردند، به طور معنی‌داری میانگین رضایت و عملکرد شغلی پایین‌تری گزارش نمودند. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر، میان قدرت ریسک‌پذیری و بروز رفتارهای پرخطر، رابطه‌ای مثبت و آماری معنی‌دار مشاهده شد، بدین معنا که افرادی که از سطح بالاتری از قدرت ریسک‌پذیری برخوردار بودند، بیشتر در معرض انجام رفتارهای پرخطر قرار داشتند. همچنین، یافته‌ها

جدول ۲: تحلیل همبستگی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با ابعاد مختلف شخصیت و مؤلفه‌های رفتار سازمانی

متغیرها	جنسیت	وضعیت تأهل		تحصیلات	
		مرد	متأهل	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
روان گسسته	۴/۵۴	۵/۹۶	۵/۳۹	۴/۷	۴/۵۹
گرایی	۰/۰۸۹	۰/۵۰۹	۵/۳۹	۷/۲۷	۰/۰۰۰۱
روان‌رنجوری	۱۳/۱۹	۱۰/۹۲	۱۱/۵۷	۱۱/۳۰	۱۲/۳
برون گرایی	۱۳/۸۸	۱۴/۲۵	۱۴/۲۵	۱۳/۸۰	۱۳/۸۸
تمایل به دروغ	۱۱/۷۵	۱۲/۰۴	۱۲/۰۴	۱۱/۴۵	۱۲/۲۴
قدرت ریسک	۸۲/۸۸	۹۲/۷۹	۹۰/۵۴	۸۸/۵۵	۸۱/۸۲
پذیری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۷۹۹	۰/۰۰۰۱
رفتار پرخطر	۸۶/۷۷	۹۹/۹۲	۹۷/۲۵	۹۴/۸	۸۵/۲۱
عملکرد شغلی	۴۳/۵۱	۵۱/۸۷	۳۹/۵۱	۴۰/۳۱	۵۶/۷۹
رضایت شغلی	۱۱۵/۷	۱۱۸/۱	۱۱۷/۷	۹۷/۴	۱۴۱/۹

جدول ۴: نتایج همبستگی ابعاد شخصیت، رفتار پرخطر و رفتار سازمانی

متغیر	شاخص آماری	ریسک پذیری	توانایی	توانایی	توانایی
روان گسسته گرایی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۱۴	۰/۲۴۵	-۰/۱۷۸	-۰/۰۹
	سطح معنی داری	۰/۰۳۶	۰/۰۱۶	۰/۰۰۷	۰/۰۶
روان رنجوری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۵۹	۰/۱۴۶	-۰/۲۰	-۰/۲۷۸
	سطح معنی داری	۰/۱۲۱	۰/۱۵۶	۰/۰۰۱	۰/۰۱
برون گرایی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۲۳	۰/۳۰۲	۰/۱۹	۰/۱۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶
تمایل به دروغ	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۵۷	-۰/۰۲۷	-۰/۰۸	-۰/۱۴
	سطح معنی داری	۰/۵۷۹	۰/۷۹۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸
رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۰۸	-۰/۱۴	۰/۱۴۹	
	سطح معنی داری	۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۰۰۱	
عملکرد شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۱	-۰/۰۳		
	سطح معنی داری	۰/۱۴	۰/۰۷		
رفتار پرخطر	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۹۳۸			
	سطح معنی داری	<۰/۰۰۰۱			

بحث

ریسک پذیری به عنوان پیش بینی کننده های رفتارهای

رفتارهای پرخطر و ریسک پذیر از عوامل مهم

پرخطر و رفتار سازمانی بود.

بروز رفتارهای ناایمن و حوادث، به ویژه در محیط های

یافته های این پژوهش نشان می دهد که

کاری، محسوب می شوند (۴۹). این رفتارها می توانند

تحصیلات نقش مهمی در ابعاد شخصیتی، به ویژه

تحت تأثیر ویژگی های روان شناختی و شخصیتی افراد

روان گسسته گرایی و ریسک پذیری ایفا می کند. نمره

قرار گیرند و شناخت ابعاد شخصیتی و میزان تمایل

بالاتر روان گسسته گرایی در افراد با تحصیلات

افراد به ریسک پذیری می تواند به پیش بینی رفتارهای

کارشناسی ممکن است ناشی از عواملی چون

پرخطر و کاهش رفتارهای ناایمن کمک کند (۵۱ و ۵۰).

استرس های شغلی یا شخصیتی خاص این قشر باشد.

با توجه به اهمیت نقش عوامل فردی و شخصیتی در

همان طور که آیزنک و همکاران اشاره کرده اند، نمره

بروز رفتارهای پرخطر، بررسی هم زمان ابعاد

بالاتر در این بُعد می تواند با رفتارهای پرخاشگرانه،

شخصیت و قدرت ریسک پذیری در پیش بینی این

خودمحوری و عدم پذیرش هنجارهای اجتماعی همراه

رفتارها ضروری به نظر می رسد. لذا هدف از این

باشد (۵۲). همچنین، نتایج مربوط به ریسک پذیری

پژوهش تعیین و بررسی ابعاد شخصیت و قدرت

بالاتر در مردان با یافته های پژوهش والدک و میلر

همسوست که مردان را مستعد رفتارهای تکانشی می‌دانند (۵۳). بررسی‌های اخیر نیز این تفاوت‌های جنسیتی در ریسک‌پذیری را تأیید کرده‌اند، عملکرد شغلی بالاتر در مردان و افراد با تحصیلات بالاتر نیز با مطالعات قبلی هم‌راستا است (۵۴ و ۵۵). افزایش سطح تحصیلات می‌تواند منجر به ارتقاء مهارت‌های شناختی، مسئولیت‌پذیری بیشتر و درک عمیق‌تر از الزامات شغلی شود که همگی عوامل مؤثر بر عملکرد کاری هستند. یافته‌های اخیر نیز بر نقش تعدیل‌گر تحصیلات بر رابطه بین ویژگی‌های فردی و بهره‌وری شغلی تأکید دارند. به طور مثال، کاتبی و همکاران نشان دادند که تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر افزایش اثر بازخورد و هویت شغلی بر شایستگی و همین‌طور تقویت اثر شایستگی بر تعهد عاطفی و عملکرد شغلی دارد (۵۶). همچنین نتایج مطالعه کورساکینه و همکاران نشان داد که تحصیلات از طریق افزایش دسترسی به منابع شغلی (مثل حمایت سازمانی و مدیریت مناسب)، می‌تواند با تقویت درگیری شغلی، اثر مثبتی روی عملکرد شغلی داشته باشد. بنابراین تحصیلات، در تعامل با منابع سازمانی، عملکرد را ارتقا می‌دهد (۵۷)، اما در مطالعه چان و همکاران تحصیلات به‌تنهایی رابطه مستقیمی با عملکرد ایمنی نداشت، ولی زمانی که توانایی یادگیری فردی و وجود فرهنگ ایمنی مقاوم به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در نظر گرفته شدند، تأثیر تحصیلات بر عملکرد ایمنی معنی‌دار شد. یعنی تحصیلات، مشروط به وجود یادگیری و فرهنگ سازمانی مناسب، اثرگذاری دارد (۵۸). نتایج و

بررسی‌های مطالعه حاضر نشان داد که تحصیلات به‌تنهایی کافی نیست، بلکه در ترکیب با متغیرهایی چون منابع شغلی، شایستگی، انگیزه یادگیری یا فرهنگ مناسب، اثر تعدیل‌گری مهم و معنی‌داری دارد. به این ترتیب، تأثیر ویژگی‌های فردی بر عملکرد شغلی در حضور تحصیلات، تقویت شده یا وارونه می‌شود؛ یعنی تحصیلات، «کنترل‌کننده» یا «تغییردهنده» مسیرهای رابطه‌ای مؤثر در بهره‌وری شغلی است. با وجود این، فقدان تفاوت معنی‌دار در رضایت شغلی میان گروه‌های جنسیتی و وضعیت تأهل، مؤید نتایج پژوهش‌های مطالعات گذشته مانند زمانیان و همکاران (۵۹) و بهنام‌پور و همکاران (۶۰) می‌باشد. با این حال، پژوهش جدیدی به وسیله سولومون و همکاران (۶۱) که به صورت دو مطالعه مجزا انجام گرفت. مطالعه اول یک فراتحلیل بود که بر روی ۷۴ مطالعه با مجموع نمونه ۱۳۴۹۲۴ نفر نشان داد که رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی تقریباً صفر است. بخش دوم مطالعه با تکیه بر مدل تقاضا - منابع شغلی (JD-R)، نشان داد که افراد با تحصیلات بالاتر از منابع شغلی بیشتری مانند درآمد بالاتر، خودمختاری بیشتر و تنوع شغلی برخوردارند، اما هم‌زمان با تقاضاهای شغلی بیشتری مثل فشار کاری، شدت وظایف و کمبود زمان نیز مواجه هستند. این تقاضاها منجر به افزایش استرس شغلی و در نتیجه کاهش رضایت شغلی می‌شود و عملاً منافع تحصیلات را خنثی یا حتی معکوس می‌کند (۶۱).

یافته‌های این مطالعه نشان داد که روان‌گسسته‌گرایی با تمایل بیشتر به ریسک‌پذیری و کاهش عملکرد شغلی همراه است، با نتایج اخیر در ادبیات همخوانی دارد. برای مثال، استویکا و همکاران در مطالعه‌ای بر روی ویژگی‌های شخصیتی نشان دادند که روان‌گسسته‌گرایی با افزایش رفتارهای کاربردی نابخشودنی و ریسک‌پذیری همراه است و ریسک‌پذیری نقش میانجی کلیدی دارد (۶۲). همچنین، تحلیل قابلیت‌های ریسک‌پذیری به وسیله وانگ و همکاران بیان کرده است که ریسک‌پذیری می‌تواند به صورت دوگانه عمل کند: در برخی مشاغل با «ریسک مثبت» همراه با پیشرفت و رضایت شغلی است، اما در کنش با ویژگی‌های شخصیت تاریک، اثری منفی قوی دارد (۶۳). مطالعه حاضر، با نشان دادن رابطه معکوس مستقیم بین روان‌گسسته‌گرایی و عملکرد، این دیدگاه را تأیید می‌کند که ریسک‌پذیری ناشی از این بعد شخصیتی، عموماً زیان‌بار است و نه پیش‌رونده.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بعد شخصیتی روان‌رنجوری رابطه معنی‌دار و منفی با عملکرد و رضایت شغلی دارد، یعنی افراد با نمرات بالاتر در این بعد شخصیتی دارای عملکرد و رضایتی پایین‌تر هستند. همان‌طور که بررسی‌های مختلف نشان داده‌اند، هرچه افراد در بُعد روان‌رنجوری نمره بیشتری کسب کنند، عملکرد شغلی (۶۴) و رضایت شغلی (۵۸) آنها پایین‌تر است. از سوی دیگر، بُعد برون‌گرایی همبستگی مثبت و معنی‌داری با «قدرت ریسک‌پذیری»، «رفتارهای پرخطر»، «عملکرد شغلی» و

«رضایت شغلی» نشان داد. همان‌طور که بررسی‌ها نشان داده‌اند برون‌گرایی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی (۶۵) رابطه مثبت معنی‌داری دارد. نمره بالای ۱۲ در تمایل به دروغ نشان می‌دهد که افراد تمایل دارند خود را متفاوت از آنچه هستند نشان دهند. بر اساس نتایج مطالعه حاضر، این بعد شخصیتی رابطه منفی و معنی‌داری با عملکرد شغلی و رضایت شغلی دارد. همان‌طور که نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، هر کسی که نمره بالاتری در تمایل به دروغ کسب کند، رضایت شغلی او کاهش می‌یابد (۵۸).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد افرادی که از سطح بالاتری از قدرت ریسک‌پذیری برخوردار بودند، بیشتر در معرض انجام رفتارهای پرخطر قرار داشتند و رضایت و عملکرد شغلی کمتری در محیط کار داشتند. همان‌طور که مطالعه اندرسون و همکاران نشان داد که هرچه افراد احساس قدرت بیشتری کنند، رفتار پرخطرتری از خود نشان می‌دهند (۳۰). عملکرد شغلی افراد رابطه مثبت معنی‌داری با رضایت شغلی دارد. یعنی هرچه رضایت شغلی بالاتر باشد، عملکرد شغلی آنها بهتر است. بررسی‌های مختلفی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند و نتایج آنها مطابق با نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی بالاتر، عملکرد شغلی را در افراد بهبود می‌بخشد (۶۹-۶۳).

با این حال، باید توجه داشت که این مطالعه با محدودیت‌هایی همراه بوده است؛ از جمله محدود بودن جامعه آماری از حیث حجم نمونه و تمرکز بر

این ویژگی‌ها قرار دارند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که تناسب بین تیپ شخصیتی و ماهیت شغل، یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ارتقای اثربخشی فردی و کارکرد سازمانی به شمار می‌رود. این یافته‌ها مؤید این دیدگاه‌اند که در فرآیند جذب و استخدام منابع انسانی، توجه به ابعاد روان‌شناختی افراد، از جمله ویژگی‌های شخصیتی، می‌تواند به بهینه‌سازی عملکرد و افزایش رضایت کارکنان منجر شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مایلند صمیمانه از همه شرکت‌کنندگان به خاطر مشارکتشان در این پروژه تحقیقاتی تشکر کنند و مراتب قدردانی خود را از کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی همدان به خاطر ارایه حمایت مالی در قالب طرح پروژه تحقیقاتی ابراز دارند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تضاد منافی برای این مطالعه ندارند

حمایت مالی

حمایت مالی از این پروژه به وسیله دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

یک سازمان خاص، که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جامعه آماری گسترده‌تر و متنوع‌تری استفاده شود تا امکان بررسی دقیق‌تر تناسب ویژگی‌های شخصیتی با الزامات شغلی در بافت‌های سازمانی مختلف فراهم گردد.

با توجه به محدودیت‌های موجود در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با نمونه‌های آماری بزرگ‌تر و متنوع‌تر در سازمان‌های گوناگون و با زمینه‌های شغلی متفاوت انجام شود تا امکان تعمیم و مقایسه نتایج در بافت‌های مختلف فراهم گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های بعدی با بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی (کمی - کیفی)، علاوه بر سنجش کمی ابعاد شخصیتی و رفتارهای پرخطر، به درک عمیق‌تری از زمینه‌های روان‌شناختی و سازمانی مؤثر بر عملکرد شغلی دست یابند. در نهایت، بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند رضایت شغلی، انگیزش و تعهد سازمانی می‌تواند در تبیین دقیق‌تر ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای خطرپذیر سودمند باشد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری رفتارهای سازمانی ایفا می‌کنند، به‌گونه‌ای که ابعاد مختلفی چون رفتارهای ریسک‌پذیر، قدرت ریسک‌پذیری، عملکرد شغلی و رضایت شغلی، به‌طور معنی‌داری تحت تأثیر

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی دانشجویی دارای کد اخلاق IR.UMSHA.REC.1397.455 از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی همدان می‌باشد.

مشارکت نویسندگان

کامران نجفی: طراحی مطالعه، تدوین پروپوزال، ویرایش علمی مقاله، الهام نصر اصفهانی: مشارکت در طراحی مطالعه، جمع‌آوری داده‌ها، بررسی و تفسیر نتایج. فرزانه ملابهرامی: طراحی و اجرای تحلیل‌های آماری، تفسیر نتایج آماری و نگارش مقاله اولیه.

REFERENCES

1. Ekhtiari H, Rezvanfard M, Mokri A. Impulsivity and its different assessment tools: A review of view points and conducted researches. *Iran J Psychiatry Clin Psychol* 2008; 14(3): 247-57.
2. Reeck C, Mullette-Gillman ODA, McLaurin RE, Huettel SA. Beyond money: Risk preferences across both economic and non-economic contexts predict financial decisions. *PLoS One* 2022; 17(12): e0279125.
3. Lauriola M, Weller J. Personality and Risk: Beyond Daredevils—Risk Taking from a Temperament Perspective. In: *Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis*; 2018; 3-36.
4. Sharma L, Markon KE, Clark LA. Toward a theory of distinct types of “impulsive” behaviors: a meta-analysis of self-report and behavioral measures. *Psychol Bull* 2014; 140(2): 374.
5. Vigil-Colet A. Impulsivity and decision making in the balloon analogue risk-taking task. *Pers Individ Dif* 2007; 43(1): 37-45.
6. Franken IH, Muris P. Individual differences in decision-making. *Pers Individ Dif* 2005; 39(5): 991-8.
7. Herman AM, Critchley HD, Duka T. Risk-taking and impulsivity; the role of mood states and interoception. *Front Psychol* 2018; 9: 1625.
8. Satchell LP, Bacon AM, Firth JL, Corr PJ. Risk as reward: Reinforcement sensitivity theory and psychopathic personality perspectives on everyday risk-taking. *Pers Individ Dif* 2018; 128: 162-9.
9. Akhtar M, Malik MU. Personality traits and investor risk behavior: moderating role of financial literacy. *Manag Finance* 2023; 49(5): 884-905.
10. Fisher PJ, Yao R. Gender differences in financial risk tolerance. *J Econ Psychol* 2017; 61: 191-202.
11. Cross CP, Cyrenne DLM, Brown GR. Sex differences in sensation-seeking: a meta-analysis. *Sci Rep* 2013; 3(1): 2486.
12. Bryan AE, Kim HJ, Fredriksen-Goldsen KI. Factors associated with high-risk alcohol consumption among LGB older adults: The roles of gender, social support, perceived stress, discrimination, and stigma. *Gerontologist* 2017; 57(suppl_1): S95-S104.
13. Lauriola M, Panno A, Levin IP, Lejuez CW. Individual differences in risky decision making: A meta-analysis of sensation seeking and impulsivity with the balloon analogue risk task. *J Behav Decis Mak* 2014; 27(1): 20-36.
14. Kulkarni PS, Parkar SR, Kate N, Ninawe K, Limbachiya R. Role of personality in tobacco smoking behavior in corporate sector: A cross-sectional study. *Ind Psychiatry J* 2018; 27(1): 103.
15. Skeel RL, Neudecker J, Pilarski C, Pytlak K. The utility of personality variables and behaviorally-based measures in the prediction of risk-taking behavior. *Pers Individ Dif* 2007; 43(1): 203-14.
16. Ordonez L, Benson III L. Decisions under time pressure: How time constraint affects risky decision making. *Organ Behav Hum Decis Process* 1997; 71(2): 121-140.
17. Merkel AL, Lohse J. Is fairness intuitive? An experiment accounting for subjective utility differences under time pressure. 2019; 22(1): 24–50
18. Herd S, Krueger K, Nair A, Mollick J, O'Reilly R. Neural mechanisms of human decision-making. *Cogn Affect Behav Neurosci* 2021; 21(1): 35-57.
19. de-Juan-Ripoll C, Chicchi Giglioli IA, Llanes-Jurado J, Marín-Morales J, Alcañiz M. Why do we take risks? Perception of the situation and risk proneness predict domain-specific risk taking. *Front Psychol* 2021; 12: 562381.
20. Breakwell GM, Millward LJ, Fife-Schaw C. Commitment to “safer” sex as a predictor of condom use among 16-20-Year-Olds 1. *J Appl Soc Psychol* 1994; 24(3): 189-217.
21. Nagoski E, Janssen E, Lohrmann D, Nichols E. Risk, individual differences, and environment: an agent-based modeling approach to sexual risk-taking. *Arch Sex Behav* 2012; 41: 849-60.
22. Palminteri S, Chevallier C. Can we infer inter-individual differences in risk-taking from behavioral tasks? *Front Psychol* 2018; 9: 2307.
23. Bonaiuto M, Breakwell GM, Cano I. Identity processes and environmental threat: The effects of nationalism and local identity upon perception of beach pollution. *J Community Appl Soc Psychol* 1996; 6(3): 157-75.
24. Barnett J, Breakwell GM. Risk perception and experience: Hazard personality profiles and individual differences. *Risk Anal* 2001; 21(1): 171-8.
25. Zuckerman M, Ball S, Black J. Influences of sensation seeking, gender, risk appraisal, and situational motivation on smoking. *Addict Behav* 1990; 15(3): 209-20.

26. Bromiley P, Curley SP. Individual differences in risk taking. *Journal information incomplete in EndNote* 1992; 87-132.
27. Botdorf M, Rosenbaum GM, Patrianakos J, Steinberg L, Chein JM. Adolescent risk-taking is predicted by individual differences in cognitive control over emotional, but not non-emotional, response conflict. *Cogn Emot* 2017; 31(5): 972-9.
28. Mishra S, Lalumière ML, Williams RJ. Gambling, risk-taking, and antisocial behavior: A replication study supporting the generality of deviance. *J Gambl Stud* 2017; 33(1): 15-36.
29. Greenberg MR, Schneider DF. Gender differences in risk perception: Effects differ in stressed vs. non-stressed environments. *Risk Anal* 1995; 15(4): 503-511.
30. Anderson C, Galinsky AD. Power, optimism, and risk-taking. *Eur J Soc Psychol* 2006; 36(4): 511-36.
31. Sjöberg L. Distal factors in risk perception. *J Risk Res* 2003; 6(3): 187-211.
32. Kaya F, Aydin F, Schepman A, Rodway P, Yetişensoy O, Demir Kaya M. The roles of personality traits, AI anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence. *Int J Hum Comput Interact* 2024; 40(2): 497-514.
33. Siegrist M. Trust and risk perception: A critical review of the literature. *Risk Anal* 2021; 41(3): 480-90.
34. Steinberg L, Albert D, Cauffman E, Banich M, Graham S, Woolard J. Age differences in sensation seeking and impulsivity as indexed by behavior and self-report: evidence for a dual systems model. *Dev Psychol* 2008; 44(6): 1764.
35. Lauriola M, Panno A, Levin IP, Lejuez CW. Individual differences in risky decision making: A meta-analysis of sensation seeking and impulsivity with the balloon analogue risk task. *J Behav Decis Mak* 2014; 27(1): 20-36.
36. Boyer TW. The development of risk-taking: A multi-perspective review. *Dev Rev* 2006; 26(3): 291-345.
37. De Wit H. Impulsivity as a determinant and consequence of drug use: a review of underlying processes. *Addict Biol* 2009; 14(1): 22-31.
38. Verdejo-García A, Lawrence AJ, Clark L. Impulsivity as a vulnerability marker for substance-use disorders: review of findings from high-risk research, problem gamblers and genetic association studies. *Neurosci Biobehav Rev* 2008; 32(4): 777-810.
39. Smillie LD, Jackson CJ. Functional impulsivity and reinforcement sensitivity theory. *J Pers* 2006; 74(1): 47-84.
40. Mohammed S, Schwall A. Individual differences and decision making: What we know and where we go from here. *Int Rev Ind Organ Psychol* 2009; 24: 249-312.
41. Eysenck HJ, Eysenck SBG. *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (junior and adult)*. Hodder and Stoughton 1975.
42. Zuckerman M. P-impulsive sensation seeking and its behavioral, psychophysiological and biochemical correlates. *Neuropsychobiology* 1993; 28(1-2): 30-6.
43. Lejuez CW, Read JP, Kahler CW, Richards JB, Ramsey SE, Stuart GL, et al.. Evaluation of a behavioral measure of risk taking: the Balloon Analogue Risk Task (BART). *J Exp Psychol Appl* 2002; 8(2): 75.
44. Damasio AR. On some functions of the human prefrontal cortex a. *Ann N Y Acad Sci* 1995; 769(1): 241-52.
45. Newman JP, Widom CS, Nathan S. Passive avoidance in syndromes of disinhibition: psychopathy and extraversion. *J Pers Soc Psychol* 1985; 48(5): 1316.
46. Varjo J, Hongisto V, Haapakangas A, Maula H, Koskela H, Hyönä J. Simultaneous effects of irrelevant speech, temperature and ventilation rate on performance and satisfaction in open-plan offices. *J Environ Psychol* 2015; 44: 16-33.
47. Man S, Chan AH, Wong H. Risk-taking behaviors of Hong Kong construction workers—A thematic study. *Saf Sci* 2017; 98: 25-36.
48. Aslanpoor JM, Shahbazi F, Maleki R. The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *Journal Information Incomplete in EndNote* 2012; 65-73.
49. Eysenck SB, Eysenck HJ, Barrett P. A revised version of the psychoticism scale. *Pers Individ Dif* 1985; 6(1): 21-9.
50. Waldeck TL, Miller LS. Gender and impulsivity differences in licit substance use. *J Subst Abuse* 1997; 9: 269-75.

51. Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Pers Psychol* 2005; 58(2): 367-408.
52. Simo P, Enache M, Sallan J, Fernandez V. Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Journal Information Incomplete in EndNote* 2010; 6(29):144-58.
53. Katebi A, Keshtkar-Ghalati A, Katebi B, Ardestani ZA, Bordbar A. The moderating effect of education level and income on job performance of supervising engineers. *Buildings* 2025; 15(3): 397.
54. Korsakienė R, Stankevičienė A, Nawal A. Work engagement and individual performance of teachers: The role of job demands and job resources. *Probl Perspect Manag* 2024; 22(3): 528-41.
55. Chan AP, Guan J, Choi TN, Yang Y. Moderating effects of individual learning ability and resilient safety culture on the relationship between the educational level and safety performance of construction workers. *Buildings* 2023; 13(12): 3026.
56. Zamanian Z, Zakian S, Jamali M, Kouhnavard B. The relationship between personality traits, stress and job satisfaction of employees of iran telecom companies. *J Occup Health Eng* 2015; 1(4): 11-8.
57. Behnampour N. Anxiety level and its relationship with some variables in Mehrabad Airport control tower controllers. *J Gorgan Univ Med Sci* 2004; 6(2): 52-6.
58. Solomon BC, Nikolaev BN, Shepherd DA. Does educational attainment promote job satisfaction? The bittersweet trade-offs between job resources, demands, and stress. *J Appl Psychol* 2022; 107(7): 1227.
59. Stoica AA. Dark triad, risk taking and counterproductive work behavior in different organizational contexts. *Stud Doctoralia* 2021; 12(1): 4-19.
60. Wang W, Evans K, Schweizer S. Social and non-social risk-taking in adolescence. *Sci Rep* 2025; 15(1): 6880.
61. Khanjankhani K, Askari Shahi M, Askari R, Shafii M. Evaluate the dimensions of the internal environment and the five personality traits in nurses' job performance in an educational hospital. *Journal Information Incomplete in EndNote* 2018; 16: 5.
62. Antoniou ASG, Davidson MJ, Cooper CL. Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *J Manag Psychol* 2003; 18(6): 592-621.
63. Bakotić D. Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Econ Res Ekon Istrazi* 2016; 29(1): 118-30.
64. Balouch R, Hassan F. Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *Int J Learn Dev* 2014; 4(2): 120-40.
65. Fadlallah AW. Impact of job satisfaction on employees performance an application on faculty of science and humanity studies university of salman bin abdul-aziz-al aflaj. *Int J Innov Res Educ Sci* 2015; 2(1): 26-32.
66. Khuong MN, Tien BD. Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *Int J Curr Res Acad Rev* 2013; 1(4): 81-95.
67. Low BKL, Man SS, Chan AHS, Alabdulkarim S. Construction worker risk-taking behavior model with individual and organizational factors. *Int J Environ Res Public Health* 2019; 16(8): 1335.
68. Toppazzini MA, Wiener KKK. Making workplaces safer: The influence of organisational climate and individual differences on safety behaviour. *Heliyon* 2017; 3(6): e00334.
69. Pereira V, Bamel U, Paul H, Varma A. Personality and safety behavior: An analysis of worldwide research on road and traffic safety leading to organizational and policy implications. *J Bus Res* 2022; 151: 185-96.

Personality Dimensions and Risk-Taking Propensity as Predictors of Risky Behaviors and Organizational Behavior

Najafi K¹, Nasr Esfahani E², Mollabahrani F^{3*}

¹Department of Occupational Health, School of Health, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran,
²Department of Occupational Health and Safety Engineering, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran,
³Department of Occupational Health Engineering, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Received Date: 11 Jul 2025 Accepted Date: 12 Oct 2025

Abstract

Background & aim: Risk-taking behaviors in industrial settings may be among the major contributing factors to unsafe behaviors and occupational accidents. Therefore, the present study aimed to determine and investigate personality dimensions and risk-taking propensity as predictors of risk-taking behaviors and organizational behavior.

Methods: In the present analytical cross-sectional study, conducted in 2018, 96 individuals from the general population, including 48 women and 48 men, participated through convenience sampling. Standardized questionnaires were used to assess personality dimensions, risk-taking propensity, job satisfaction, and job performance. Risk-taking behavior was also assessed using the Balloon Analogue Risk Task (BART), a simulated behavioral risk-taking task. The data were analyzed using SPSS version 20 and Pearson's correlation coefficient.

Results: The findings indicated that individuals with different personality characteristics exhibited distinct patterns of organizational behavior. Among women, neuroticism was significantly associated with a greater propensity for risk-taking behavior ($P < 0.001$), whereas among men, this association was more pronounced for extraversion ($P < 0.001$). Furthermore, individuals with a stronger tendency toward social desirability were generally more risk-taking ($P < 0.05$) and, at the same time, reported a greater propensity for risk-taking behaviors. These findings suggest that differences in personality dimensions may contribute to distinct patterns of decision-making and risk-taking behavior among individuals.

Conclusion: The findings of the present study suggest that identifying individuals' personality characteristics and ensuring a suitable fit between their personality traits and occupational roles can effectively enhance organizational performance.

Keywords: Personality dimensions, Risk-taking propensity, Risk-taking behavior, Organizational behavior

***Corresponding Author:** Mollabahrani F, Department of Occupational Health Engineering, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.
Email: f.mollabahrani@gmail.com

Please cite this article as follows: najafi k, nasr esfahani e, mollabahrani f. personality dimensions and risk-taking propensity as predictors of risky behaviors and organizational behavior. armaghane-danesh 2026; 31(2): 225-240. The scientific research journal Armaghan Danesh, affiliated with Yasuj University of Medical Sciences, is an open-access publication. All articles published in this journal