



رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان

رقيه تهماسبی^۱، فاطمه طاهرپور^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند

tahmasbiroghaye219@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند

f.taherpour@birjand.ac.ir

چکیده :

از آنجاکه منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان به شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌توانند بر عملکرد سازمانی آن‌ها مؤثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است. یکی از عواملی که در عملکرد شغلی تأثیر زیادی دارد شخصیت و ویژگی‌های مربوط به شخصیت است. هدف این مقاله بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی منابع انسانی می‌باشد. مقاله حاضر تنها جنبه توصیفی و مروری داشته و صرفاً به تصریح مفهوم ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی می‌پردازد. روش تحقیق در این مقاله مطالعه اسنادی بوده و برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی استفاده شده است.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، کارکنان

۱. مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست، نیروی انسانی است. به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است. در جریان سال‌های اخیر رؤسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور بیش‌ازپیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی داوطلب در لحظه حساس استخدام روش‌های کاملاً دقیق و رضایت‌بخشی را الزامی اعلام کرده‌اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر مؤسسات مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود. باتوجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در



پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (نوروزی و مرادی پور، ۱۴۰۱).

هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به‌تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به‌تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به‌صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است یا به عبارت دقیق‌تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی‌های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه‌بندی به کار می‌بریم. عملکرد افراد تحت تأثیر متغیرهای زیادی انجام می‌گیرد. یکی از مهم‌ترین این متغیرها ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد. نتایج حاصل از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش‌ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای آنان می‌باشد. شخصیت به‌عنوان الگوی مشخص و معینی از تفکر، هیجان و رفتار که سبک شخصی فرد را در تعامل‌های او با محیط عادی و اجتماعی‌اش رقم می‌زند تعریف شده است (زابلی و پور رشیدی، ۱۳۹۵).

منظور از عملکرد شغلی شناخت توانایی‌ها و رغبت‌ها و حتی نقاط ضعف افراد باتوجه به موقعیت شغلی‌شان در یک سازمان می‌باشد. گاهی مصالح سازمان ایجاب می‌کند که فرد در جایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می‌کند در مکانی باشد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد و این خود هدف ایده‌آل عملکرد شغلی مناسب در یک سازمان است (شرفی و همکاران، ۱۳۹۴).

شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد؛ زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند. شخصیت همچنین یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای است که هر فرد با چه شغلی سازگارتر است زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است (سلطانی شال و طباطبایی، ۱۳۹۹). در پژوهش حاضر هدف آن است که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۲. مبانی نظری

تعاریف ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت در فارسی، ترجمه واژه لاتین پرسونا است. در یونان باستان پرسونا نقابی بود که هنرپیشه‌ها هنگام نمایش به چهره می‌زدند و با آن شخصیت خویش را به تماشاگران می‌نمایاندند. از این بیان می‌توان نتیجه گرفت که در آغاز مؤلفان و محققان شخصیت را معادل ویژگی‌های ظاهر فرد تلقی نموده‌اند. اما این باور و برداشت خیلی زود و با ارائه اولین تعاریف‌های شخصیت دستخوش تحول شد و از آن به بعد این باور که شخصیت همان ویژگی‌هایی ظاهری فرد است منسوخ گشت. بسیاری را باور بر این است که آلپورت نظریه‌پرداز شهیر شخصیت، نخستین اندیشمند روان‌شناسی است که تعریفی نسبتاً مقبول و جامع از شخصیت به دست داده است. به باور آلپورت (۲۰۱۵) شخصیت، سازمان پویایی است در درون فرد که شامل نظام‌های روانی فیزیکی معینی است و رفتار و تفکر فرد را تعیین می‌نماید (مهدی‌زاده رستم و همکاران، ۱۴۰۱) به بیان دیگر ویژگی شخصیتی مشخصه‌های فردی با دوامی است که در موقعیت‌های مختلف نسبتاً پایدار است و فکر احساس و عمل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آقابوسفی و میرحسینی، ۱۳۹۰).

رویکردهای مطالعه شخصیت

نظریه‌ها و دیدگاه‌های مختلفی از شخصیت ارائه شده است و باتوجه به دیدگاه‌هایی که این نظریه‌ها در مورد شخصیت انسان دارند ابزارهایی که برای ارزیابی شخصیت به کار می‌برند و باتوجه به مفروضه‌های اساسی در مورد شخصیت در رویکردهای جداگانه‌ای قرار می‌گیرند. باین‌حال نظریه‌هایی که در درون یک رویکرد قرار می‌گیرند نیز دارای تفاوت‌هایی با همدیگر از لحاظ تعاریف عناصر شخصیت و بعضی مفروضه‌ها هستند و گاهی حتی یک نظریه می‌تواند در دو یا چند رویکرد مستقل مطالعه شود. نکته مهم این است که هیچ‌کدام از این نظریه‌ها یا رویکردها درست یا غلط نیستند و هر کدام از آنها به نحوی به ما در فهم پیچیدگی‌های شخصیت کمک می‌کنند. اکثر صاحب‌نظران به نقل از کریمی (۱۳۸۶) رویکردهای شخصیت را بدین‌گونه طبقه‌بندی می‌کنند:

رویکرد روانکاوی

یکی از رویکردها در مطالعه شخصیت رویکرد روانکاوی است روانکاوی تصویری جبری از ماهیت انسان و سرشت انسان را مطرح می‌سازد این نظریه امیال یا نیروهای جنسی و پرخاشگری که مبتنی بر پایه‌های زیستی و تعارض‌های دوران کودکی است را به‌عنوان عامل اصلی و گرداننده شخصیت در



نظر می‌گیرد. روش مطالعه در این رویکرد بیشتر تحلیل موردی با ابزارهای مختلفی همچون تحلیل رؤیا و تداعی آزاد است. داده‌های رویکرد روانکاوی به دلیل این که کمیت‌پذیر نیستند مورد انتقاد قرار گرفته‌اند.

رویکرد رفتارگرایی

از نظر اسکینر شخصیت چیزی بیشتر از رفتارهای آموخته شده یا نظام‌های عاداتی نیست؛ لذا مفهوم شخصیت در نظام رفتارگرایی به چیزی که بتوان آن را به طور عینی مشاهده کرد تنزل یافت به‌طوری که در این تعریف جایی برای مطرح‌شدن مفهوم هوشیار یا ناهوشیار باقی نمی‌ماند؛ بنابراین در رویکرد رفتار سنتی به امور درونی نظیر اضطراب، انگیزه‌ها، نیازها یا فرایندهای مشابهی که به‌وسیله دیگر نظریه‌پردازان در مورد شخصیت عنوان شده است اشاره‌ای نمی‌شود. از نظر رفتارگرایان شخصیت چیزی بیش از انباشته‌ای از پاسخ‌های آموخته شده در برابر محرک‌ها مجموعه‌ای از رفتارهای آشکار یا سیستم‌های عاداتی نیست.

رویکرد انسان‌گرایی

رویکرد انسان‌گرایی در مطالعه شخصیت بخشی از جنبش انسان‌گرایی است که در دهه‌های ۱۹۶۰ آغاز شد و کوشید تا کل روان‌شناسی را اصلاح کند. روان‌شناسان انسان‌گرا به دو نیروی اصلی در روان‌شناسی روانکاوی رفتارگرایی اعتراض کردند و استدلال نمودند که هر دو دیدگاه تصویری بسیار محدود از انسان ارائه کرده‌اند. رویکرد انسان‌گرا در شخصیت بر فضائل و آرزوهای انسان اراده آزاد آگاهی و توانایی شکوفایی توانایی‌های بالقوه شخص تأکید دارد. این رویکرد تصویری خوش‌بینانه از ماهیت انسان ترسیم می‌کند که انسان‌ها را به‌عنوان موجوداتی فعال و خلاق می‌نگرد که بر خودشکوفایی پیشرفت و رشد توجه دارند.

رویکرد شناختی

رویکرد شناختی در شخصیت به شیوه‌ای که مردم به شناخت خود و محیطشان می‌پردازند تأکید می‌ورزد، یعنی این که آنها چگونه به درک، ارزشیابی، یادگیری، تصمیم‌گیری و حل مسائل می‌پردازند. این رویکرد منحصرأ بر فعالیت‌های ذهنی هوشیار تأکید کرده است. در رویکرد شناختی نیازها یا هیجان‌ها به‌عنوان بخش‌هایی از شخصیت در نظر گرفته می‌شود که مانند تمام بحث‌های شخصیت به‌وسیله فرایندهای شناختی کنترل می‌شوند.

رویکرد صفات

رویکرد مبتنی بر صفات سعی دارد شخصیت را در رفتارهای تکراری قابل مشاهده (ویژگی) تعریف کند. این رویکرد ویژگی‌ها را به‌عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل به نشان‌دادن الگوهای پویای تفکرات، احساسات و فعالیت‌ها تعریف می‌کند. در این رویکرد چند صفت به‌عنوان صفت اصلی معرفی شده است اما پنج صفت اصلی وجود دارد که اکثر روان‌شناسان به‌عنوان پنج عامل اصلی آنها را پذیرفته‌اند که در جدول شماره (۱) همراه با نمونه توصیفات آنها نشان داده شده است. این پنج عامل عبارتند از: برون‌گرایی، وجدان کاری، ثبات، هیجانی سازگاری و تجربه‌پذیری (کریمی، ۱۳۸۸).

جدول شماره (۱): پنج عامل عمده شخصیت و نمونه ویژگی‌های مرتبط قطب مثبت و منفی

پنج عامل	نمونه توصیفات قطب مثبت ویژگی مرتبط	نمونه توصیفات قطب منفی ویژگی مرتبط
برون‌گرایی	اجتماعی، جسور، پر حرف، فعال، معاشرتی، بلندپرواز، پرانرژی، پراشتیاق، گویا	آرام، محتاط، کناره‌گیر، کم حرف، کم‌رو
وجدان کاری	دقیق، متفکر، مسئول، موفقیت‌مدار، سخت‌کوش، خود نظم ده	ناسازگار، بی‌انضباط، انسدادی، انفجاری، غیرقابل اعتماد
ثبات هیجانی	آرام، خودباور، ثابت‌قدم، با آرامش	مضطرب، افسرده، عصبی، غمگین، دلواپس، آسیب‌پذیر، انتقادناپذیر
سازگاری	مؤدب، انعطاف‌پذیر، مشارکتی، صبور و بردبار، سازگار، پشتیبان، حامی، صادق، دلسوز، فروتن	بی‌عاطفه، بی‌ادب، پر کینه، بی‌تفاوت، خودخواه، لجوج و جاه‌طلب
تجربه‌پذیری	خردمند، خلاق، پرتخیل، پرفکر، نوآور، بصیر	ساده، بی‌تخیل

عملکرد شغلی



عملکرد شغلی عبارت است از آنچه شخص انجام می دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت هایی است که در ارتباط با اهداف سازمان است و می توان آنها را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه گیری کرد. انسان ها اولین عامل تشکیل دهنده یک سازمان اجتماعی و ایفاکننده نقش اساسی در انجام هدف های مورد نظر آن هستند. به عبارت دیگر همیشه و همه جا افراد گوناگون از بخش های مختلف اجتماعی مشاهده می شوند که با تحصیلات، تجربه ها تخصص ها، نیازها خواسته ها استعدادها، شخصیت ها و کفایت های گوناگون گردهم آمده اند و در انجام مقاصد سازمانی به کار گرفته شده اند. روشن است که سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود از کوشش های ثمربخش افراد استفاده می کنند. به عبارت دیگر برای رسیدن به اهداف سازمان باید عملکرد کارکنان بالا باشد. اما دیده شده است که عملکرد همه افراد سازمان یکسان نیست؛ بنابراین عوامل مختلفی عملکرد را تحت تأثیر خود قرار می دهند.

متغیرهایی که بر رفتار و عملکرد اثر می گذارند به سه گروه اساسی تقسیم می شوند:

۱- متغیرهای فردی: توانایی ها و مهارت ها، پیشینه زندگی و متغیرهای جمعیت شناختی

۲- متغیرهای روان شناختی: ادراک نگرش ها، شخصیت، یادگیری و انگیزشی

۳ متغیرهای سازمانی: منابع موجود رهبری، نظام حقوق و دستمزد ساختار سازمانی و طرح شغل (برومند، ۱۳۹۱)

امروزه اغلب محققان سازمانی روی عملکرد کلی شغل توافق دارند که در سه بعد تعریف می شود:

عملکرد کاری به طور مستقیم و غیرمستقیم با فعالیت های فنی سازمان مرتبط است

عملکرد وابسته به بافت عملکردی که در شکل گیری بافت سازمانی اجتماعی و روان شناختی که عملکرد کاری در آن اتفاق می افتد، مؤثر است، نظیر:

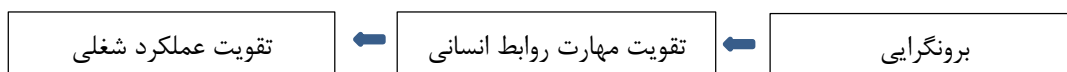
کمک به دیگران، داوطلب شدن برای اضافه کاری، اشتیاق

و رفتار ضد تولیدی رفتارهایی از کارکنان که به سازمان و اعضای آن آسیب می زند. نظیر: انجام عمدی کارها به کندی و غلط، دزدی، توهین به دیگران

و نادیده گرفتن آنها و کارشکنی (Rotundo & Sackett, 2002)

الگوی کلی رابطه پنج ویژگی عمده شخصیتی و عملکرد شغلی

برون گرای: یکی از عوامل موفقیت مدیران، توانایی آنان در روابط انسانی است. مهم ترین جنبه کار با انسان ها، برقراری روابط انسانی با آنهاست. از طرف دیگر مهارت روابط انسانی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ویژگی های شخصیتی است. نیروهایی که اجتماعی خوش رو و معاشرتی هستند مستعد روابط انسانی و اجتماعی اثربخش هستند. به عبارت دیگر افرادی که در روان شناسی برون گرا می نامیم می توانند مهارت انسانی قوی تری داشته باشند و به تبع آن روابط انسانی اثربخش می تواند عملکرد مدیر را بهبود بخشد. در واقع ویژگی برون گرایی به واسطه ارتباط آن با مهارت روابط انسانی با عملکرد شغلی مرتبط می شود (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱).



شکل شماره (۱): ویژگی برون گرایی

وجدان کاری: وجدان کاری به عنوان ویژگی، شخصیتی دلالت بر سخت کوشی، نظم دقت پشتکار و مسئولیت پذیری دارد این ویژگی بسیار حائز اهمیت است. در رابطه با این ویژگی هنگامی که ارزیابی عملکرد مبتنی بر هدف و نتیجه باشد، این ارتباط به صورت بهتری خود را نشان می دهد (پارساییان و اعرابی، ۱۳۸۵).

ثبات هیجانی: ثبات هیجانی به معنای توانایی کنترل عواطف و احساسات و حاکمیت نسبی عقلانیت است (صائبی، ۱۳۷۱).

سازگاری: این ویژگی به عنوان دوست داشتنی بودن یا مورد قبول دیگران بودن توضیح می شود. افرادی که این ویژگی را دارند به عنوان اشخاصی با ادب، انعطاف پذیر، قابل اعتماد، خوش نیت، همکاری کننده، با تحمل و خوش قلب توصیف می شوند. پیشینه تحقیقاتی درباره رابطه این ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی تا حدی ناهمسان است. افرادی که این ویژگی را دارند کمتر از دیگر نیروها تحمل انتقاد برای عملکرد بد و کسب اعتبار برای عملکرد خوب را دارند هر چند که چندین مطالعه نشان داد نیروهایی که در ویژگی شخصیتی سازگاری نمره پایین تری به دست می آورند، بیشتر مرتکب بدرفتاری در محیط کار می شوند (صائبی، ۱۳۷۱).



تجربه‌پذیری: افراد برخوردار از این ویژگی افرادی تخیلی، کنجکاو، دارای ذهنی باز و حساس از نظر هنری هستند. تجربه‌پذیری رابطه بسیار بالایی با هوش دارد. آنهایی که بیشتر تجربه‌پذیر هستند یک ذهن پرسرگرم دارند؛ درحالی که آنهایی که تجربه‌پذیری پایینی دارند نسبت به تجربه‌های جدید قابلیت پذیرش ندارند (کریمی، ۱۳۷۶).

با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (پژوهان و مرآتی، ۱۳۹۱).

یک گزارش تحقیقی از آژانس استخدامی توکیو حاکی از آن است که شرکت‌های ژاپنی به‌تناسب شخصیت داوطلبین با شخصیت سازمان و شغل بیشترین توجه و تأکید را دارند. شاید راز موفقیت شرکت‌های ژاپنی در این باشد که شخصیت افراد را مقدم بر تخصص و مهارت آنها می‌دانند. به اعتقاد بسیاری از نویسندگان وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درون‌زا در فرد، افزایش کارایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری خواهد شد. اما در صورت عدم وجود این تناسب نمی‌توان آن را با انگیزه‌های بیرونی مانند پول، پاداش و... جبران کرد (پژوهان و مرآتی، ۱۳۹۱).

۳. پیشینه پژوهش

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان کنترل سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف موردنظر سازمان را تحقق بخشند. بنابراین و باتوجه به آنچه مطرح شد بررسی ویژگی‌های شخصیتی و کنترل سازمانی و ارتباط آنها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد. زیرا محققان در چند سال اخیر بر این نکته اتفاق نظر دارند که اولاً الگوی پنج عاملی شخصیت که می‌تواند برای توصیف مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت مورد استفاده قرار بگیرد. ساختار پنج عاملی از لحاظ معیارها و فرهنگ‌ها و منابع ارزیابی عمومیت دارد. ثانیاً الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به‌ویژه در ارتباط با عملکرد شغلی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است. (سلیمان‌زاده میان‌دوآب، ۱۳۹۶)

اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی پرداختند که بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. (اولادی و همکاران، ۱۳۹۷).

محققانی نظیر آل ماشان (۲۰۰۱) و کیر کالدی و همکاران (۲۰۰۲) نیز به نقش کانون کنترل، الگوی رفتاری تیپ A و روان‌رنجورخویی در خشنودی شغلی تأکید کرده‌اند. ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی اند و وجدان کاری بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی می‌گذارد بر اساس نتایج تحقیقات مسئولیت‌پذیری، ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی رابطه معنادار دارند (خطیب و همکاران، ۱۳۹۵). دستورانی و پور یوسف (۱۳۹۱) در مطالعات خود به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین تأثیر ویژگی شخصیتی روان‌آزده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است. به‌استثنای ویژگی شخصیتی دلدپذیر بودن سایر ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد و ویژگی شخصیتی دلدپذیری نسبت به سایر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معکوس دارد و خرده مقیاس‌های سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد به‌گونه‌ای که خرده مقیاس افسردگی نسبت به سایر خرده مقیاس‌های سلامت عمومی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد (زابلی و پور رشیدی، ۱۳۹۵).

هارتز و دنوان در فراتحلیلی اعتبار مدل پنج عاملی را برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بررسی کردند که نتایج این تحقیق نشان داد وظیفه‌شناسی معتبرترین بعد از ابعاد ۵ عامل شخصیت در پیش‌بینی عملکرد شغلی است. این تحقیق همچنین نشان داد که پایداری هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معتبری باشد (Hurtz & Danovan, 2000).

ویت در بررسی رابطه تعامل برون‌گرایی - وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی نشان داد وظیفه‌شناسی در میان کارکنان درون‌گرا رابطه‌ای با عملکرد شغلی ندارد برون‌گرایی در کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد (Witt, 2002)



همچنین ویت و همکارانش رابطه بین وظیفه‌شناسی را با عملکرد شغلی بر اساس عامل توافق بررسی کردند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا و توافق پایین عملکرد پایین‌تری نسبت به کارکنان با وظیفه‌شناسی و توافق بالا دارند (Witt et al, 2002).
دادلی و همکارانش نیز رابطه شخصیت با عملکرد شغلی را با استفاده از مدل ۵ عاملی و فراتحلیلی بررسی کردند. یافته‌های این تحقیق بیانگر رابطه مثبت معنادار وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی است (Dudley et al, 2006).
بازول و همکارانش نیز نشان دادند که برون‌گرایی و پایداری هیجانی، پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی مدیران ارشد اروپایی است (Boswell et al, 2006).
هیگینس و همکارانش پژوهشی روی عملکرد شغلی مدیران یک کمپانی تولیدی انجام دادند و باتوجه‌به اینکه هوش، تحصیلات و تجربه مدیران یکسان‌سازی شده بود، نتایج این پژوهش نشان داد بین عملکرد شغلی مدیران و عامل وظیفه‌شناسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Higgins et al, 2007).
بلیکل و همکارانش تأثیر عامل‌های شخصیتی را در تعامل با مهارت‌های سیاسی بر عملکرد شغلی بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که توافق و وظیفه‌شناسی در تعامل با مهارت‌های سیاسی به طور معناداری پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است (Blickle et al, 2008).

۴. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مطالعات نشان داده است عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایداری کارکنان به سازمان اثرگذار باشند. عواملی که اگر به آنها در سازمان توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت. ویژگی‌های شخصیتی از جمله سازه می‌باشد که در امور سازمانی حائز اهمیت می‌باشند و بر اساس تحقیقات انجام شده از جمله متغیری است که می‌تواند منجر به عملکرد بهتر میان کارکنان شود. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام کارکنان می‌توان از بروز مشکلات عدیده‌ای که ممکن است بعدها کارکنان با آنها دست‌به‌گریبان شوند و به‌نوعی بر روی عملکرد شغلی‌شان اثر گذارد، جلوگیری کرد.
از این رو باتوجه‌به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایداری بیشتری به سازمان داشته باشند می‌تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نمود. نتایج بررسی‌های خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش‌ها و خصلت‌های شخصیتی آنها بستگی دارد لذا ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای آنان می‌باشد از طرف دیگر هر چه تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد بهره‌وری بیشتری را در پی خواهد داشت و هرچه این تناسب و سازگاری کمتر باشد بهره‌وری هم کاهش می‌یابد بنابراین انتخاب شخصیت مناسب می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان بر کارشان تأثیر گذارد.
پیشنهادهای زیر می‌تواند در این زمینه کارساز باشد:

- ۱- انجام تست‌های روان‌شناسی شخصیت از افراد هنگام گزینش آنها و نسبت‌دادن یک ضریب مشخص استخدامی به نتیجه آن که در نتیجه آن افرادی به استخدام سازمان آیند که ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام وظایف محوله در شغل خود را دارا باشند.
- ۲- به‌منظور بررسی سایر ابعاد شخصیت استفاده از سایر آزمون‌های شخصیت پیشنهاد می‌شود.
- ۳- تأثیر سایر عوامل و متغیرها بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

آقایوسفی، علیرضا، و صالح میرحسینی، وحیده. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت‌های بیمه. پژوهش‌نامه بیمه (صنعت بیمه)، ۲۶(۴) (مسلسل ۱۰۴)، ۱۵۵-۱۸۲.



اولادی، مریم، منظری توکلی، حمدالله، صیادی، سعید، سلاجقه، سنجر، و شیخی، ایوب. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط عملکرد مطلوب و ویژگی های شخصیتی کارکنان. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۱(ویژه نامه ۱)، ۳۸۶-۴۰۳.

برومند، زهرا (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی در عملکرد کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

پژوهان، ایوب و مرآت، علیرضا (۱۳۹۴). اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی.

خطیب، حمیده، ناظر، محمد، نعمت اله زاده ماهانی، کاظم، و صدر محمدی، رضوان. (۱۳۹۵). رابطه ی ویژگی های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۴)، ۱۱۶۱-۱۱۸۰.

رابینز پی استیفن (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی (مفاهیم نظریه ها و کاربردها)، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ویرایش دوم.

رابینز، پی استیفن (۱۳۸۱)، تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ سیزدهم.

زابلی، سارا و پوررشیدی، رستم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان با توانمندسازی و رضایت شغلی آن ها در بین کارکنان اداره برق منطقه ای شهرستان کرمان. کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم.

سلطانی شال، زهرا و رسول زاده طباطبایی، سید کاظم (۱۳۹۹). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان آتش نشانی. چهارمین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی با تأکید بر اثربخشی و سلامت روان شناختی محیط های کار.

سلیمان زاده میان دو آب، راحله (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و کنترل سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی.

شرفی، ام کلثوم، اسدی، سجاد، رضائیا، مهدی و فرخی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه بین مؤلفه های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان. دومین همایش علمی پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران.

فرنچ و شاوژد، درگ، هیش (۱۳۷۱)، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمد صائی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۶۱

کریمی، داوود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۴)، ۳۹-۲۵.

کریمی، یوسف (۱۳۷۶). روان شناسی شخصیت. تهران: مؤسسه نشر ویرایش، چاپ سوم.

مهدی زاده رستم، مهدی، خواست خدا اردکانی، حامد و تاوانه، مهدی (۱۴۰۱). سنجش ویژگی های شخصیتی مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان و بهبود ارتباطات سازمانی. نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.



نوروزی، احمد و مرادی پور، آرش (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام. نهمین همایش ملی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران.

Dudley, NM, Orvis, KA, Lebiecki, JE & Cortina, JM 2006, 'A metaanalytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits', *Journal of Applied Psychology*, vol.91, no.1, pp.40-57

Blickle, G, Meurs, JA, Zettler, I, Solga, J, Noethen, D, Kramer, J & Ferris, GR 2008, 'Personality, political skill, and job performance', *Journal of Vocational Behavior*, vol.72, no.3, pp.377-87

Boswell, WR, Roehling, MV & Boudreau, JW 2006, 'The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers', *Journal of Personality and Individual Differences*, vol. 40, no.4, pp.783-94

Higgins, DM, Peterson, JB, Pihl, RO & Lee, AGM 2007, 'Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five personality, and Social Psychology, advanced academic and workplace performance', *Journal of Personality and the prediction of* vol.93, no.2, pp. 298-319.

Hurtz, GM & Danovan, JJ 2000, 'Personality and job performance: the big five revisited', *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, pp. 869-79.

Rotundo, M & Sackett, P 2002, 'The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy capturing approach', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 66-80.

Witt, LA 2002, 'The interaction effects of extraversion and conscientiousness on performance', *Journal of Management*, vol. 28, pp.835-51.

Witt, LA, Burke, LA, Barrick, MR & Mount, MK 2002, 'The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, p.164.