مدیریت شهری
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017
۱۹-۴۲
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۲ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۵/۸

تاثیر نوع شخصیت بر عملکرد کارکنان؛ مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی شعبه ۱۸ تهران

دکتر محمدرضا ربیعی مندجین- استادیار و عضو هیئت علمی تمام وقت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
مرتضی بیاتی*- کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

چکیده

در مـورد ابعـاد شخصیتی افـراد، دانشمندان نظـرات گوناگون ا ارائه و تقسیم‌بندی‌هـای مختلفـی کرده‌انـد. از جملـه این نظـرات می‌توان به تحقیـق گسترده دو تن از دانشمنـدان به نام‌های جـان اتکینسون و دیوید مک‌کلـه لند اشاره نمود. آنها ضمن مطالعـات خود در مورد شخصیت و جنبه‌هـای مرتبط با آن، افراد را به سه دسته موفقیت‌طلب، قدرت‌طلب و افـراد با نیاز به تعلق، تقسیم نموده‌اند. هر یک از این سه دسته شخصیت، بـه شیوه خاصی رفتـار کرده، انتظارات خاصی از کارشـان داشته، توانایی و مهارت‌هـای رفتـاری منحصربفردی داشتـه و نهایتاً نیازهـای متفاوتی نیـز دارا هستند. بـه طور کلی، افراد دارای شخصیت‌هـای متفاوت، رفتار گوناگـون، انتظارات، نیازها و انگیزه‌های مختلفـی دارند. از طرف دیگر، سازمان‌هـا نیز به رفتـار خاصی نیاز دارند. انتظـارت، نیازها و انگیزه‌های خاصـی را می‌توانند تامیـن کنند. در نتیجه هر یـک از انواع شخصیت با ازمـان و مشاغل خاصـی سازگاری و سنخیت دارنـد. این پژوهش در پی آنسـت که تاثیـر شخصیت بر عملکـرد کارکنان شعبـه ۱۸ سازمان تامین اجتماعـی را مشخص نماید و معیـن کند که با توجه به هر یک از مشاغل سازمـان و ماهیت کاری آنهـا، چه نوع کارکنانی با چـه سطح نیازهایی و بـا چه نوع الگـوی شخصیتی از عملکرد بالاتری برخـوردار خواهند بود. در نتیجـه انجام این مطالعـه مشخص خواهد شد که بـا توجه به هر یک از مشاغـل در شعبه ۱۸ سازمان تامیـن اجتماعی و ماهیت آنها از چه نوع کارکنان سازمـان و با چه نیازها یا الگوی شخصیتی می‌توان استفاده نمود تـا عملکرد بالاتری برای سازمـان و کارکنان سازمان فراهم گردد و چگونه می‌توان مشاغل سازمـان را طراحی نمود تا کارکنان عملکرد بهتری داشته باشند؟

واژگان کلیدی: شخصیت، عملکرد کارکنان، سازمان، تامین اجتماعی

The Impact of Personality Type on Employees› Performance (Case Study of Social Security Organization of Tehran Branch No. 18)

Abstract

With regard to the personality dimensions of individuals, scientists have presented various views and divided various categories. Among these, one can point to the extensive research of two scientists, John Atkinson and David McKell Land. In their studies of personality and its related aspects, they classify people into three categories of successful, empowered and those who need to belong. Each of these three groups of personages behave in a special way, have certain expectations of their work, have unique abilities and behavioral skills, and ultimately have different needs. In general, individuals with different characters, different behaviors, expectations, needs, and motivations are different. On the other hand, organizations also need specific behavior. Expectations, needs and motivations can be provided. As a result, each type of personality is compatible with each other and with specific occupations. This research seeks to characterize the impact of personality on the performance of employees of branch 18 of the Social Security Organization and determines that with regard to each organization's occupation and the nature of their work, what type of staff, what level of needs and what kind of personality pattern will have a higher performance. As a result of this study, it will be determined that with regard to each of the occupations in branch no. 18 of the Social Security Organization and their nature, what type of staff of the organization and with what needs or personality pattern can be used to provide a higher performance for the organization and employees of the organization And how can the organization's businesses be designed so that employees can perform better?

Key words: personality, employee performance, organization, social security

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۳۱۴۲۰۰۷۶، رایانامه: mbayati1978156@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

۱- مقدمه

همـه آدمیان از حیث داشتن شخصیت- به‌معنای وسیع روانشناسـی- با یکدیگر همانندند، یعنی هر کس شخصیتی دارد. ولی این شخصیت یا خویشتن، در همه یکسان نیست. بلکه در هر کس، به صورتی خاص می‌باشد که او را از دیگران متمایز می‌سـازد. تفاوت‌هایی که افراد بـا یکدیگر دارند، به حدی است که نمی‌توان از میان آنان حتی دو نفر را پیدا کرد کـه از هر لحاظ شبیه به هم باشند. هـر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فـرد است. با وجود این، بین بسیاری از انسان‌هـا و رویدادهای زندگی آنها آنقدر شباهت وجود دارد کـه بتوان نکـات مشترکی را در نظر گرفـت و درست همین الگوهای رفتاری است که روانشناسان شخصیت در پی آنند. آن ویژگـی کـه می‌تواند به ما کمک کند تـا خود و دیگران را بهتـر بشناسیم، در اصطـلاح «شخصیت» نامیـده می‌شود. شایـد کمتر واژه‌ای بتوان یافت که بـه اندازه شخصیت برای همگـان آشنا و در عین حال، معنـی‌دار باشد ولی تعریف آن بسیار پیچیـده و بغرنج. اصطلاح شخصیت، مفهومی وسیع و گستـرده دارد و نمی‌تـوان تعریـف قاطعـی از آن ارائه داد. هنگامـی کـه در زندگی روزانـه تلاش می‌کنیـم تا شخصی را واقعـاً بشناسیـم، بی‌درنـگ با شمـار زیـادی از صفات و رفتارهـای وی روبرو می‌شویم. در مطالعه شخصیت، ناگزیر بایـد تعدادی از صفـات را برگزینیم. چنیـن گزینشی، بطور مسلم برای هر کس با دیگری متفاوت خواهد بود.

۲. چارچوب نظری تحقیق

نوع شخصیتی

شخصیـت، یـک ویژگـی درون‌فـردی و منحصربفـرد به‌شمار مـی‌رود. از روی شخصیت افراد، می‌توان رفتار آینده آنـان را حدس زد [۲]. نوع رفتاری که افـراد در موقعیت‌های مختلـف از خود نشان می‌دهند، بیانگـر ماهیت ساختاری و پویایـی عملکردشان بوده [۳] و تعیین‌کننده میزان تمایل افراد بـه سازگاری یا متفاوت بـودن نسبت به دیگران می‌باشد [۴]. برخی از تعاریف شخصیت عبارتند از: ۱. خویشـتنی سازمان یافتـه که محور تمـام تجربه‌های وجودی افراد اسـت. ۲. مجموعه عواملـی درونـی که تمام فعالیت‌های فـردی را جهت می‌دهد. ۳. رشد انسان از یک سلسله مراحل و وقایع روانی- اجتماعی ساخته شده و شخصیت انسان تابعی از آنهاست. ٤. مجموعه‌ای سازمان یافته و واحدی متشـکل از خصوصیات نسـبتاً ثابت و مداوم که بر روی هم، یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد.

ویژگی‌های شخصیتی افـراد به ویژگی‌های منحصربفرد منحصـر بفردشـان برمی‌گـردد و نتیجـه واکنـش افـراد در محیط‌هـای گوناگـون می‌باشـد. بـا توجـه بـه ویژگی‌هـای شخصیتـی افـراد، می‌توان آنـان را در پست‌هـای متناسب با شخصیتشان کـه دارای بیشترین میـزان رضایتمندی از شغل می‌باشند بکار گمارد. بنابرایـن می‌توان ادعا کرد شخصیت، دارای نیرویی پیش‌بینی کننده می‌باشد. بعلاوه اگر شخصیت فـردی با ماهیت کـارش متناسب باشد، افـراد را قادر خواهد ساخـت تا با سـودآوری بیشتری کـار کنند. این افـراد دارای عملکـرد شغلی بالاتـری بوده و در نتیجـه عملکرد سازمان، افزایش خواهد یافت [۵].

عملکرد

از سویی برای عملکرد نیز تعاریف متعددی وجود دارد، از جمله: عملکرد عبارتسـت از به نتیجه رسـاندن وظایفی که از طرف سـازمان بر عهده نیروی انسـانی گذاشـته شـده اسـت [۶]. «پاول هرسی و مارشال گلداسمیت» معتقدند در عملکرد نه تنها لازم است فرد بداند چه کاری باید انجام دهد، بلکه لازم است بطور مستمر بداند که کارها را چقدر خوب انجام دهد. دیگر آنکه نیـاز دارد جهت تصمیم‌گیری‌هـای خود، پشتوانه قانونی داشتـه باشد. آنها نهایتاً عملکـرد را تابعی می‌دانند از تمایل یا انگیزش، توان شناخت سازمانی، حمایت سازمانی، اعتبـار و سازگـاری محیطـی [۷]. عملکرد حاصـل یا نتیجه فرآینـد و تحقق اهـداف می‌باشنـد. فرآیند بدیـن معناست: انجـام مراحلی کـه باید صورت پذیـرد تا کار انجـام گیرد و تحقق اهداف نیز بدین معناست که با رعایت و مراحل کاری آن هـدف تحقق یابد [۸]. عملکـرد عبارتست از آنچه فرد به عنوان وظیفه در شغل انجام می‌دهد [۹].

رابطه میان نوع شخصیتی و عملکرد

هـر یـک از انـواع شخصیـت، به شیـوه خاصـی رفتار می‌کننـد، انتظارات خاصی از کارکنانشان دارند، توانایی‌های و مهارت‌هـای رفتاری منحصربفـردی دارند و نهایتاً نیازهای متفاوتـی نیـز دارا می‌باشنـد؛ به عبـارت دیگر، افـراد دارای شخصیت‌هـای متفاوت، رفتار گوناگـون، انتظارات، نیازها و

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

انگیزه‌هـای مختلفـی هستند. از طرف دیگـر، سازمان‌ها نیز بـه رفتار خاصـی نیاز دارنـد؛ انتظارت، نیازهـا و انگیزه‌های خاصـی را می‌توانند تامیـن کنند؛ در نتیجه هـر یک از انواع شخصیـت، با سازمان و مشاغل خاصی سازگاری و سنخیت دارد. بدیهی است سازگاری/ ناسازگاری بین شخصیت، شغل و سازمان، آثار و تبعات مختلف کارکردی، رفتاری و نگرشی برای فرد و سازمان به دنبال دارد. هرچه تطابق بین شخصیت و شغل بیشتر باشـد، عملکرد بهتر و مثبت‌تری مشاهده شده و هـر چه این تطابـق و سازگاری کمتر باشـد، عملکرد افراد نیز کاهش خواهد یافـت [۱۰]. یکی از واقعیات عمده‌ای که شخصیت افراد- سازگاری/ ناسازگاری آن با شغل می‌تواند بر روی آن تاثیـر بگذارد، عملکرد کارکنان می‌باشد. هر چه این تطابـق و سازگاری بین شخصصیت، شغـل و سازمان بیشتر باشـد، طبیعی است که انتظـارات افراد بـرآورده شده و آنان عملکرد بهتری از خود بروز خواهند داد [۱۰]. افراد بر اساس الگوی شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصـی دارند. از طرفـی، سازمان‌ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارت و توقعـات خاصـی را ارضا می‌کننـد. بنابراین جهت هر یک از انواع شخصیت، محیـط شغلی و مشاغل خاصی مناسب است. بـر اساس مطالعـات انجام‌شده، هر چـه سازگاری و تناسـب بین شغـل و شاغل بیشتر باشد، عملکـرد بیشتری را در پی خواهد داشت و هرچه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، عملکرد کمتری فراهم خواهد بود.

۳. پیشینه تحقیق

ایـن قسمت در چهـار بخش تنظیم شـده است: الف) بررسـی و تحلیـل دیدگاه‌هـا و نظریات مرتبط با نوع شـخصیتی؛ ب) بررسـی و تحلیل دیدگاه‌ها و نظریات مرتبط با عملکرد؛ ج) بررسی و تحلیل دیدگاه‌ها و نظریات مرتبط با موضوع در داخل و خارج کشور؛ د) معرفی سازمان مورد مطالعه

۳-۱) شخصیت

همچنان‌که افراد رو به بلوغ می‌گذارند الگوهای عادتی یـا پاسخ‌های کلیشه‌ای نسبـت به محرک‌هـای گوناگون نیز در آن‌هـا شکل می‌گیـرد. جمع این الگوهـای عادتی آنگونه کـه دیگـران درک و برداشـت می‌کننـد شخصیـت آنان را می‌سـازد. بنابرایـن شخصیت جمع عـادات است و عادات همـان رفتارهای ثابـت و مکرر است. همین کـه افراد رفتار را بـه عنوان شخصیت آن‌ها بشناسنـد، انتظار معینی از رفتار را از آن‌ها خواهنـد داشت و حتی رفتار را پیش‌بینی می‌کنند [۱]. سازمان‌هـای امـروزی بـه راحتـی کالاها و مـواد اولیه مـورد نیاز خود را از سایر سازمان‌هـا کشورهای دیگر تامین می‌کننـد و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمتریـن سرمایه رقابتی یك کشور نیـروی انسانی کارآمد و بـا استاندارد اسـت [۱۱]. در جریان سال‌هـای اخیر روسای کارگزینـی و روان‌شناسـان مشـاور، بیش از پیـش به منظور ارزیابـی بعضی ویژگی‌هـای شخصیتی داوطلـب در لحظه حسـاس استخدام، روش‌های کامـلاً دقیق و رضایت‌بخشی را الزامـی اعلام کرده‌اند. عوامل شخصیـت بیش از فقدان مهـارت و استعـداد به نسبت بسیـار زیادی به عنـوان عامل اخـراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کننـد. این مطالعـات به اخراج کارگران بـه دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود [۱۲]. با توجه به شخصیت افراد می‌تـوان فرایند استخدام، انتقال و ارتقـای آنها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعییـن رفتار آنان عمـل می‌کنند. می‌تـوان با شناسایی ایـن ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمك کنـد تا افراد واجد شرایـط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنـان کاهش و رضایـت شغلی آنان افزایـش یابد [۱۲]. لغـت شخصیت در لاتیـن *Personalite* و در انگرساکسون *Personality* خوانـده می‌شود ریشه در کلمـه لاتیم پرسونا دارد. ایـن کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که در یونان قدیـم بازیگران تئاتر بر چهره خـود می‌زدند شاملو (۱۳۸۲) شخصیـت متشکـل از الگوهـای ثابت فکـری، احساسی و رفتار است که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد. بیانگر تمایلات فردی شخص می‌باشـد. افراد در مقابل انگیزه‌ها و نیازهـای خاص، پاسخ‌های خاصی را از خود نشان می‌دهند و ایـن امر با گذشت زمان تبدیـل به عادت می‌شود مجموعه عادت‌هـای رفتـاری که خـود در تعامـل با دیگـران از خود نشـان می‌دهد شخصیت افـراد را شکل می‌شـود [۱۳]. هر

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

شغـل دارای ویژگی‌هایـی منحصر به فرد اسـت مثلاً آیا این شغـل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یـا خلـوت، کار بـه تنهایی انجـام می‌شود یا با گـروه، نحوه نظـارت چگونه اسـت و بسیاری از مسائل دیگـر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌هـای شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌هـای روانی است که در فرد به صـورت پایدار وجود دارد و بر رفتار وتفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق‌تر شخصیـت افـراد ترکیبـی از ویژگی‌های روانـی است که ما برای مشخص‌کردن جایگاه آن شخص در طبقه بندی به کار می‌بریم [۱۲].

بـه اعتقاد رابینـز شخصیت مجموعـه راه‌هایی است که یـك نفر بدان وسیله در برابـر دیگران از خود نشان می‌دهد یا روابط متقابل ایجاد کند. شخصیت متأثر، از عناصر درونی، افکار، ارزش‌ها و خصیصه‌هـای وراثتی و عناصر (رفتارهای قابـل مشاهـده) اسـت [۱۴]. زیگمونـد فرویـد روانپزشك اتریشـی، شخصیت را برایـند سه مرحله می‌دانـد. به عقیده فرویـد «شکل‌گیـری شخصیت مرحلـه اول «نهـاد» نامیده می‌شـود که همـان روان حیوانی و انگیزه‌هـای طبیعی انسان اسـت که مبتنـی بر غرایز و علایق ذاتی اوسـت. این انگیزه و خواهش‌های طبیعی انسانـی اساس شخصیت را تا حدودی تعیین می‌کنـد و اغلب در زندگی اجتماعی سرکوب و وا پس زده می‌شـود ولی از بیـن نمی‌رود. مرحلـه دوم از شخصیت نتیجـه محدودیت‌های قانونی موجـود در جامعه می‌باشد که اصطلاحاً مـن نامیده می‌شـده است که حالـت تکامل‌یافته نهـاد است کـه باید با موازین اخلاقـی و مذهبی و اجتماعی تطابق داشته باشد. در مرحله سوم بعضی اشخاص با پذیرش صفـات عالی همگام باوجدان عمـل می‌کنند و برای دیگران الگـو می‌شوند این مرحلـه از تشکیل شخصیت در اصطلاح فرویدیسـم (مـن برتر) نامیده شـده است. به عقیـده کمپبل شخصیـت یعنی منـش، خصوصیـات و تاحـدی الگوهای واکنـش قابل پیش‌بینـی که هر فردی چه به‌صـورت خوداگاه و چه به‌صـورت ناخودآگاه به عنوان سبـك و شیوه زندگی از خود نشـان می‌دهد [۱۵]. به عبارت دیگـر مجموعه صفات هیجانـی رفتاری منشی و خصوصیاتی که در شرایط معمولی معـرف شخص بـوده و بـرای هر فـردی نسبتاً ثابـت و قابل پیش‌بینـی است. شخصیت از دو عامـل اصلی تشکیل شده اسـت: ۱. خصوصیـات ارثـی؛ ۲. تجـارب زندگی بـه خصوص تجارب سال‌های اولیه زندگی.

«گـوردون آلپـورت»[1] شخصیـت را سازمـان پویایـی می‌داند کـه تابع نظام‌های جسمی؛ روانی درونی فرد است و رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند. همچنین او، شخصیت را مجموعـه عوامل درونـی می‌داند که به تمـام فعالیت‌های فردی جهـت می‌بخشد [۱۶]. آدامز[2] معتقـد است که هرگاه از واژه «من» استفاده می‌کنیـم اگر بدانیم منظورمان دقیقا از این کلمه چیست و به چـه چیزی دلالت دارد شناخت نسبتاً خوبی درباره معنی شخصیت به دست آورده‌ایم [۱۶].

۳-۱-۱) عوامل موثر بر شکل گیری شخصیت

عوامـل مؤثـر بـر شکـل گیری شخصیـت بـه دو دسته معروف «وراثتی» و «محیطی» (غیر وراثتی) تقسیم شده‌اند. عوامـل وراثتی عوامل تأثیرگذار پیشینـی هستند و خود فرد و محیط پیرامون آن چندان نقشی در آنها ندارد و از طریق ژن‌ها بـه فرد منتقل می‌گردنـد. «عوامل محیطـی» عواملی هستند کـه ناشی از محیـط پیرامونی فرد بوده و ژن‌هـا نقشی در آنها نـدارد و عمدتـاً پس از تولد فرد را تحـت تأثیر قرار می‌دهند. عوامـل غیـر وراثتی را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم نمود: عوامـل بیرونی و عوامـل درونی. «عوامل بیرونـی» عواملی هستنـد که از بیرون بر وجـود انسان تأثیر می‌گذارند؛ از قبیل خانواده و همسالان. عوامل درونی عوامل هستند که به درون انسـان مربوط می‌شوند و بر او تأثیر می‌گذارند؛ از قبیل اراده، ناهوشیاری [۳].

۳-۱-۲) ویژگی‌های شخصیتی

نظریـه ویژگی‌هـای شخصیـت یکـی از مهم‌تریـن محدوده‌های نظری در مطالعـه شخصیت است و بر خلاف سایـر نظریه‌هـای شخصیت ماننـد نظریه‌هـای روانکاوانه و انسان‌گرایانـه، بر تفاوت‌های بین افراد تمرکـز دارد. ترکیب و تعامـل ویژگی‌هـای مختلف است که شخصیـت یک فرد را تشکیـل می‌دهد و این برای هر شخـص، یگانه و منحصر به فرد است. نظریه ویژگی‌های شخصیت بر تعیین و اندازه‌گیری ایـن خصوصیات فـردی شخصیت تمرکـز دارد. ویژگی‌های شخصیتـی شامل ویژگی‌های پایداری است که رفتار یک فرد

1. Gordon Allport
2. Adams

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

را تعیین می‌کند. «مک‌کری و کاستا» (۱۹۹۲) ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و عمل تعریف می‌کنند. در اینجا به معرفی چند نظریه ویژگی‌های شخصیتی می‌پردازی.

نظریه گوردون آلپورت

در سال ۱۹۳۶، گوردون آلپورت، روان‌شناس، متوجه شد که تنها در یک فرهنگ لغات انگلیسی، بیش از ۴۰۰۰ واژه برای توصیف ویژگی‌های مختلف شخصیت وجود دارد [۱۷]. او این ویژگی‌ها را در سه سطح رده‌بندی نمود:

۱. **«ویژگی‌های اصلی»**[1]: ویژگی‌هایی که بر کلّ زندگی فرد غالب است، تا جایی که آن شخص معمولاً به خاطر این ویژگی‌ها شناخته می‌شود. در واقع، شنیدن نام فرد، این ویژگی‌ها را به ذهن شنونده متبادر می‌کند. به نظر آلپورت، ویژگی‌های اصلی نادرند و در طول زندگی ساخته می‌شوند [۱۸].

۲. **«ویژگی‌های مرکزی»**[2]: خصیصه‌های عمومی که پایه‌های اصلی شخصیت را شکل می‌دهند. این ویژگی‌های مرکزی، هر چند به نفوذ و اقتدار ویژگی‌های اصلی نیستند، امّا خصیصه‌های عمده‌ای هستند که ممکن است برای توصیف یک فرد دیگر به کار آیند. عبارت‌هایی چون هوشمند، امین، کمرو و مضطرب نمونه‌هایی از ویژگی‌های مرکزی هستند.

۳. **«ویژگی‌های ثانویه»**[3]: ویژگی‌هایی که گاهی به نگرش‌ها یا اولویت‌ها مربوطند و غالباً تنها در وضعیت‌های خاص یا تحت شرایط خاص پدیدار می‌شوند. به عنوان نمونه می‌توان به مضطرب شدن به هنگام صحبت در میان جمع یا بی‌صبری در هنگام انتظار در صف اشاره کرد.

پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت ریموند کاتل

«ریموند کاتل»[4]، یکی از نظریه‌پردازان ویژگی‌های شخصیت، تعداد ویژگی‌های اصلی شخصیت را از بیش از ۴۰۰۰ مورد که در لیست اولیه آلپورت وجود داشت به ۱۷۱ مورد تقلیل داد [۱۹]. او این کار را عمدتاً از طریق حذف ویژگی‌های غیرمتداول و ترکیب خصوصیات مشترک انجام داد. کاتل سپس نمونه بزرگی از افراد را برای این ۱۷۱ ویژگی مختلف مورد ارزیابی قرار داد. وی آنگاه با استفاده از یک روش آماری به نام «تحلیل عوامل»، ویژگی‌های نزدیک به‌هم را معین کرد و سرانجام لیست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد. به‌گفته کاتل، این ۱۶ ویژگی، منبع و منشاء شخصیت تمام انسان‌ها می‌باشند. او همچنین یکی از پرکاربردترین آزمون‌های ارزیابی شخصیت به نام پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت[5]را طراحی کرد.

سه بعد شخصیت[6] آیزنک

هانس آیزنک[7]، روان‌شناس انگلیسی، مدلی برای شخصیت، بر پایه تنها سه ویژگی عمومی بنا کرد:

۱. **درون‌گرایی/برون‌گرایی**[8]: درون‌گرایی مستلزم جهت‌دهی توجه و تمرکز بر روی تجربیات درونی است در حالی که برون‌گرایی به تمرکز و توجه بر سایر مردم و محیط ارتباط دارد. بنابراین، یک فرد درون‌گرا معمولاً فردی ساکت و خوددار است و یک فرد برون‌گرا بیشتر خونگرم و اجتماعی.

۲. **تهییج‌پذیری/پایداری هیجانی**[9]: این بعد از نظریه ویژگی‌های شخصیت آیزنک به دمدمی مزاجی در مقابل خونسردی و آرامی مربوط است. فرد تهییج‌پذیر، زود ناراحت یا هیجان‌زده می‌شود درحالی که منظور از پایداری هیجانی یعنی از نظر هیجانی، ثابت و یکنواخت باقی ماندن.

۳. **روان‌پریشی‌گرایی**[10]: آیزنک بعداً پس از مطالعه افرادی که از بیماری روانی رنج می‌بردند، بعد دیگری از شخصیت را به نظریه خود افزود. او این بعد را روان‌پریشی‌گرایی نامید. کسانی که این ویژگی در آن‌ها برجسته است در برخورد با واقعیت‌ها مشکل دارند و معمولاً جامعه‌ستیز، مخالف، غیرهمدل و عوام فریب هستند [۲۰].

۳-۱-۳) نظریه پنج عامل مهم شخصیت

نظریه‌های کاتل و آیزنک موضوع پژوهش‌های بسیاری قرار گرفته است و برخی از نظریه‌پردازان عقیده دارند که کاتل

1. Cardinal Traits
2. Centeral Traits
3. Secondary Traits
4. Raymond Cattell

5. 16 Personality factors
6. Three dimensions of personality
7. Hans Eysenck
8. Introversion / Extraversion
9. Neuroticism / Emotional Stability
10. Psychoticism

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

بـر روی تعداد زیـادی ویژگی تمرکز کرده اسـت و آیزنک بر روی تعـداد کمـی. در نتیجه، یک نظریه جدیـد ویژگی‌های شخصیـت به نـام نظریه پنـج عامل شکل گرفـت. این مدل پنـج عامـل شخصیت نشانگر پنـج ویژگی اصلـی است که در تعامـل با یکدیگـر، شخصیت انسان را شکـل می‌دهند. پژوهشگـران پنج بعـد اساسی برای شخصیـت هر انسان در نظـر می‌گیرنـد. مدارک و شواهـد بسیاری بـرای درستی این نظریه ظـرف ۱۰ سال گذشتـه ارائه شده اسـت. پژوهش در ایـن زمینه ابتـدا توسط فیسک (۱۹۹۲) آغـاز شد و سپس از طریق پژوهشگران دیگری چون نورمن[1]، اسمیت[2]، گلدبرگ[3] و مـک کری و کاستا[4] توسعه یافـت. این محققان نظیر کاستا و مـک کری (۱۹۹۳) مـدل پنج عاملـی را همانند «درخت کریسمسـی» می‌دانند کـه پایایی، اعتبار، تغییـر ناپذیری در بیـن فرهنگ‌هـا و سودمندی در پیـش بینی، تزئینـات زیبای آن هستنـد؛ این پنـج بعد، رده‌هـای گستـرده خصیصه‌های شخصیـت را تشکیل می‌دهند. با وجـودی که مقالات بسیار زیـادی در تأیید و پشتیبانی از این مدل برای شخصیت وجود دارد، اما پژوهشگران بر سـر نام دقیقی برای این ابعاد، اتفاق نظر ندارند و اختلاف کمـی در مورد ویژگی‌هایی که هر یک از فاکتورهـا تعریف می‌کنند وجود دارد. بـا توجه به تعریف کاستا و مک کری (۱۹۹۲) این پنج رده معمولاً با اسامی زیر عنوان می‌شوند [۲۱]:

۳-۱-۳-۱) برون گرایی[5]؛ این بعد به خوشه‌ای از صفات اطـلاق می‌شود کـه فـرد تمایل بـه اجتماعـی، احساسی و صمیمـی بودن؛ مـردم گرایی، سطـح آسایـش، موفقیت در ارتباطـات، در جمـع بودن و اظهـار کننده بـودن داشته. این افـراد معمولاً بـا افراد متفـاوت بهتر کنار می‌آینـد. که شامل ویژگیهایـی از قبیـل تحریـک پذیـری، مردم‌آمیـزی (میل به برقـراری روابط بین فردی)، پرحرفی، پـر انرژی، معاشرتی، جسـور، فعـال، هیجان‌طلـب و دارای شور و شـوق، اعتماد به‌نفـس و احساسـات مثبـت؛ ابـراز هیجانـات، خونگرمی می‌باشند. افـراد برونگرا هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبـت به شغلشان احساس رضایـت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی شان احساس بهتری دارند.

۳-۱-۳-۲) دلپذیربـودن[6]؛ این ویژگی بـه گرایش افراد به همسان بودن، احترام گذاشتن به دیگران، تمایل به همکاری، مـودب بـودن و تحمل کـردن اشـاره دارد و بیانگـر درجه‌ای اسـت که فرد به دیگـران کمک و در برابـر مشکلات دیگران همـدردی می‌کند و به معنای اتفـاق نظر، اتحاد و همبستگی با یکدیگـر؛ مقاومت و سازگاری داشتن بـا دیگران در انجام امـور را گوینـد و شامـل ویژگی‌هایـی از قبیل اعتمـاد، نوع دوستی، احتـرام به خواسته‌ها و نیازهـای دیگران، روراستی، اطاعت، فروتنـی، مهربانی، محبت، تطابق‌پذیری، خصیصه از خـود گذشتگی، پیروی، متواضع و فروتنی و خوش‌قلبی و سایر رفتارهـای پسندیده اجتماعی می‌باشد. افراد تطابق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌هـا می‌باشند. همچنین آنها برای تدریـس، امـور روانشناسـی، مشـاوره، کارهـا و فعالیتهای اجتماعـی مناسبنـد. از آنجایی‌کـه ایـن افـراد در پـی ایجاد سازگـاری و راحـت کنـار آمدن با افـراد هستنـد، معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحث برانگیز اجتناب می‌ورزند.

۳-۱-۳-۳) وجـدان[7]؛ وجدان، به درجه‌ای از خودکنترلی و قابلیت اعتمـاد می‌پردازد. این ویژگی معیـار مناسبی برای سنجـش عملکرد و قابلیـت اطمینان می‌باشـد و در بسیاری از موقعیتهـای سازمانـی، مفیـد و مهـم تلقـی شـده است. ویژگی‌های متداول این بعد شخصیت شامل شایستگی، نظم و ترتیـب، وظیفه شناسـی، پیشرفت، تکاپـو، انضباط نفس، ژرف اندیشـی، سطح بـالای تفکر، به همـراه کنترل مناسب واکنش‌ها و نیـز رفتارهای هدفمند می‌باشـد. کسانی که این بعـد از شخصیت‌شان برجستـه باشد، افراد مثبـت؛ با اراده، اهل سازماندهی و جزئی نگر در انجام کارها می‌باشند فرد با وجـدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه شناس، هدف‌جو، دارای انضبـاط شخصی، وقت شناس و قابـل اتکا (مشاور) است.

۳-۱-۳-۴) ثبـات هیجانـی[8]؛ ایـن بعد بـه توانایی فرد در تحمـل استـرس؛ تمایـل بـه ادراک (شناخت)هـای منفی، تفکـرات بـی اراده و واکنش‌پذیـری عاطفی مربـوط می‌شود و بـه بررسی ثبات احساسـی فرد و کژ سازگـاری می‌پردازد. کسانـی که این ویژگی در آن‌ها ضعیف باشد، از نظر هیجانی بی‌ثبات، نگـران، عصبی، مایـوس، ناامیـد، دارای استرس،

1. Norman
2. Smith
3. Goldberg
4. McCrae & Costa
5. Extraversion
6. Agreeableness
7. Conscientiousness
8. Emotional stability

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

مضطرب، دمدمی مزاج، آسیب پذیر، شتاب زده، خجالتی و افسرده، خشمگین و پیرو پیشامدها هستند. افراد روان‌رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند.

۳-۱-۳-۵) گشودگی به تجربه[1]؛ این بعد نشانگر زمینه‌های گسترده شخصیت انسان است و میزان علایق و جاذبه‌های تازه در افراد را مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که چگونه فرد پذیرای تجربه‌های جدید، یادگیری و بینش است و با آغوش باز از آن استقبال می‌کند و نسبت به وجود تجربه‌ها و اندیشه‌ها و رویارو شدن با آنها اضطراب و استرس ندارد. این خصیصه شامل ویژگی‌هایی از قبیل قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری و زیبا شناسی، کنجکاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و بینش است و کسانی که این بعد شخصیت در آن‌ها قوی باشد معمولاً دارای علائق متنوعی می‌باشند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنها تحول و تغییر زیاد روی می‌دهد و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه‌ای دارند، می‌توانند مفید واقع شود. برای مثال کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند.

۳-۱-۴) شخصیت و پنج عامل مهم شخصیتی

تست‌های شخصیت دهه‌های زیادی است که برای جذب کارمند مناسب در جایگاه مناسب مورد استفاده قرار می‌گیرد [۲۲]. معمولاً از «پنج عامل مهم» برای پیش بینی دقیق مشخصات و منش‌های داوطلبان در محیط کاری استفاده می‌شود این مطالعه بر روی ۵ فاکتور که به نام «پنج عامل مهم» شناخته می‌شود تمرکز دارد و همیشه جزو مدل‌های پر کاربرد در روانشناسی شخصیت است [۲۳]. کاتل (۱۹۴۳) از ۸۰ گروه به عنوان «استانداردهای کم شده حوزه شخصیت» نام برد و ۲۱ زیر گروه تعریف کرد. تحقیقات مشابه‌ای که بعدها انجام شد پایه‌های «پنج عامل مهم» را بوجود آورد. تاپیس و کریستا[2] (۱۹۶۱)؛ روابطی که توسط کاتل اعلام شده بود را مورد بررسی قرار دادند و از ۵ مورد حمایت کردند: سازگاری[3]، وابستگی‌کاری[4]، فرهنگ[5]، ثبات هیجانی[6]، خروشانی[7]. دو سال بعد نورمن (۱۹۶۳) پنج فاکتور با عناوین: سازگاری؛ برونگرایی؛ ثبات هیجانی، فرهنگ، وجدان را بیان کرد. که امروزه با نام پنج عامل مهم نامیده می‌شود. کاستا و مک کری (۱۹۹۲) نشان دادند که «پنج عامل مهم» در بسیاری از اختلافات میان خود رتبه بندی و واکنش موجودی شخصیت حساب می‌شود.

بازبینی جامع دیگمن (۱۹۹۰) بر روی مقالات به سه نتیجه مشابه در مورد ماهیت شخصیت رسیده است: **۱- «پنج عامل مهم» اندیشه‌های یکسانی را در مورد راه‌هایی که افراد با جهان مواجه می‌شوند و واکنش‌هایی که نشان می‌دهند را بیان می‌نماید. ۲- هر چه ویژگی‌هایی که بیشتر در مورد فرد مشخص است معلوم باشد احتمال اینکه فرد رفتاری مرتبط با کردارش نشان دهد بیشتر است. ۳- تحقیقات زیادی نشان داده است که بین رفتارهای مستقل فردی و این ۵ عامل ارتباط قوی وجود دارد.»**

۳-۱-۵) شکل گیری شخصیت بر اساس رفتار

برای شناخت طبیعت افراد لازم است به مطالعه رفتار و چگونگی شکل گیری آن در انسان بپردازیم. همانطور که قبلاً اشاره شد الگوهای عادتی با پاسخ‌های کلیشه‌ای نسبت به محرک‌های گوناگون و درک و برداشت دیگران از مجموعه این الگوها، شخصیت افراد را تعیین می‌کند.

شخصیت = عادت الف + عادت ب + عادت ج و ...

به‌محض اینکه فرد در شرایط مشابه رفتارهای مشابهی از خود بروز دهد دیگران فرا می‌گیرند که این رفتار به عنوان شخصیت اوست. به تدریج اطرافیان انتظار بروز رفتارهای معین و خاص از فرد مورد نظر داشته و حتی قادر خواهند بود رفتارهای او را از قبل پیش بینی کنند. زمانی که در شرایط خاص رفتار مشخصی از یک فرد بروز می‌کند آن رفتار بصورت ورودی جدید اطلاعات برای تجربیات گذشته فرد محسوب شده و به عنوان یک بازخورد به مجموعه تجربیات قبلی اضافه می‌شود. این حالت در اوایل زندگی تاثیر بیشتری بر رفتار آینده فرد دارد. [۲۴].

1. Openness to experience
2.Types and Christa
3. Agreeableness
4. Dependability
5. Culture
6. Emotional Stability
7. Big five

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

۳-۱-۶) رفتار

رفتار عبارت اســت از مجموعه‌ایی از فعالیتهای خاص در رابطــه با کــاری خاص، از قبیل راه رفتــن، صحبت کردن، خندیــدن، گریه کردن و غیره کــه انسان همواره در حال انجام دادن آن اســت. انسان قــادر است بیش از یــک رفتار در یک زمــان انجــام دهد مانند صحبــت کردن در هنگــام راه رفتن. بخشــی از رفتارها نیز در لحــن صدا، زبان بدن، حالت چهره شکــل می‌گیــرد و بیانگــر خصوصیات رفتــاری آدمی است. [۲۴]. داشتن انگیزه علت بوجود آمدن «چرائی» رفتار است. انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی در درون انسان که او را به انجام فعالیــت وادار می‌کند. انگیزه باعث برانگیختن حرکت و فعالیت در فرد شده، به آن تداوم بخشیده و جهت کلی رفتار را تعییــن می‌کنــد و در اصــل، موتور اصلی حرکــت یا ایجاد رفتار انسان می‌باشد. [۲۴]. رفتار پاسخی است که ارگانیسم به محرک بیرونی می‌دهد. به‌بیان دیگر رفتار واکنشی است که در برابــر یک عمل یا کنش بیرونی از موجود زنده سر می‌زند. این رفتار در انسان پیچیده‌تــر از سایر موجودات است. دلیل ایــن پیچیدگــی فرایندهای ذهنی گسترده و تــو در توی انسان اســت که روی هم رفته موضوع دانــش روانشناسی را تشکیل می‌دهد.

۳-۱-۶-۱) رفتارهای درون‌نقشی و فرانقشی

در ادبیــات رفتار شهرونــدی سازمانــی دو مفهوم درون نقشــی و فرانقشــی ماهیت رفتار شهرونــدی سازمانی را بیان می‌کنند و همواره مــورد توجه و تحلیل دانشمندان و محققان بوده است.

۳-۱-۶-۱-۱) رفتارهــای درون نقشــی؛ درون نقشــی[1] بــه آن دستــه از رفتارهای قابــل قبول مدیریتــی می‌گویند که فرد موظف بــه انجامش است. و از ابتدا بــه عنوان شرح وظایف در نمودار سازمانی آمده و فرد در آن جایگاه موظف به انجام آن وظایف می‌باشد.

۳-۱-۶-۱-۲) رفتارهــای فرانقشــی؛ فرانقشــی[2] شامــل آن دسته از رفتارهای اخلاقی است که خلاقانه و خودجوش بوده و ماهیتی غیر رسمیــت دارد. این رفتارها در نمودار سازمانی و شــرح شغل نیست و در حیطــه وظایف افراد نمی‌باشد. این افــراد در انجام کارها بــه دیگران کمک می‌کننــد و همواره به منافــع سازمــان می‌اندیشند. یکــی از نمادهــای کارمندان با عملکرد فرانقشی کمک به افرادی است که به تازگی استخدام شدنــد. آنها به افراد در جــذب کمک می‌کننــد. کارمندان با رفتارهای فرانقشی همواره حامی حقوق همکاران و مشتریان می‌باشنــد. این افراد نه تنها در فعالیت‌های درون نقشی موفق هستنــد بلکه در فعالیت‌های برون نقشــی نیز عملکرد بسیار مطلوبــی دارند. به‌گفتــه موریسون[3] آن دستــه از کارکنانی که رفتــار شهرونــدی سازمانی را بخشــی از شغل‌شــان در نظر می‌گیرنــد در انجام وظایف خود عملکــرد بهتری دارند. این افراد در انجام وظایف حیطه درون نقشی، پر انرژی، متبسم، صبــور و امید بخش‌اند. بــا این تعاریف، از انســان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمــی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کنــد. به عبارت دیگــر ساختار رفتار شهرونــدی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابــی رفتارهای فرا نقش کارکنانی اســت که در سازمان فعالیت می‌کننــد و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد [۲۵].

۳-۱-۶-۲) رفتار سازمانی. رفتار سازمانی[4] به مطالعه تاثیر افراد، گروه‌ها و ساختار سازمانی بر رفتار کارکنان می‌پردازد و هدفــش بالا بردن مهارتهای مدیران برای شناخت علل، پیش بینــی و تغییــر رفتار افــراد در سازمان است. بــه عبارت دیگر رفتــار سازمانــی عبارتست از مطالعه منظــم اعمال و رفتاری کــه کارمندان در سازمان از خود نشان می‌دهند. به طور کلی رفتار سازمانی:

۱- تلاشــی است سیستماتیک به منظور شناخت و درک رفتار انسان در سازمان.

۲- مطابق با نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان.

۳- مطالعه افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها اتلاق می‌شود [۷].

نظریه شــخصیتی- شــغلی جان هالند؛ نظریــه افتراق گرایی‌هالنــد صرفا بــه نظریه‌های شخصیت مربــوط نمی‌شود بلکــه به تنهایی یــک نظریه جامع شخصیتی اســت. فرضهای اصلــی زیر بنای آن این است که می‌تــوان مردم را به شش تیپ شخصیتــی طبقه بندی کــرد. و نیز شش نوع محیــط نیز وجود دارد کــه بــا انــواع تیپهــای شخصیتی مطابقــت دارد. مــردم به دنبــال محیطی می‌گردند که با شخصیت آنان هماهنگی داشته باشــد چون ایــن هماهنگی به آنــان امکان می‌دهد تــا ارزشها

1. In – Role
2.Extra – Role
3. Morrison
4. Organizational Behavior

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

جدول ۱. تناسب شغل با شخصیت؛ ماخذ: پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۹.

نوع شخصیت	ویژگیهای شخصیتی	شغل مناسب
واقع گرا: کارهایی را ترجیح می‌دهد که به مهارت، قدرت بدنی و هماهنگی نیاز دارند.	کم رو، با فراست، با ثبات، سازشکار و مرد عمل است	مکانیك، متصدی دستگاه حفاری کارگر خط مونتاژ، کشاورز
کاوشگر: کارهایی را ترجیح می‌دهد که به فکر کردن، سازماندهی و درك موضوع نیاز دارند.	تحلیلگر، کنجکاو، مستقل	اقتصاددان، زیست شناس، ریاضی دان، گزارشگر رسانه‌های گروهی
اجتماعی. کارهایی را ترجیح می‌دهد که بتوان به دیگران کمك کرد	صمیمی، گرم، دوستانه، دارای روحیه همکاری	مدد کار اجتماعی، روان شناس بالینی، معلم، مشاور
سنت گرا. کارهایی را ترجیح می‌دهد که مستلزم اجرای قوانین، بدون ابهام و منظم باشد.	سازشکار، کار آرا، مرد عمل، بدون قدرت تخیل، انعطاف ناپذیر	حسابدار، مدیر شرکت، مسئول دایره دریافت و پرداخت بانك، مسئول بایگانی
سوداگر. کارهایی را ترجیح می‌دهد که جنبه حرف زدن و گفتاری داشته باشد تا بتوان با قدرت بیان خود دیگران را تحت تاثیر قرار دهد.	دارای اعتماد به نفس، جاه طلب و بلند پرواز، پر انرژی، سلطه جو	وکیل (حقوق دان)، مسئول بنگاه معاملاتی، متخصص روابط عمومی، مدیر سازمان کوچك
هنرمند. کارهایی را ترجیح می‌دهد که مبهم و نامنظم باشد که برای انجام آنها باید دارای ابتکار عمل و خلاقیت بود.	خیال پرداز، درهم ریخته آرمان گرا، پر احساس، اهل حرف (و نه عمل)	نقاش، موسیقی دان، نویسنده تزئیناتی

و تواناییهای شخصیت خود را به نمایش گذارند به گفته‌ی هالند رفتار یك فرد در محیط کار محصول نوع شخصیت وی و تقابل آن با ویژگیهای محیطی است. تواناییها و انگیزه‌های افراد متفاوت هستند همان‌گونه که در مشاغل مختلف نیاز به شرایط و انگیزه‌های متفاوتی است. هنگامی‌که بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگیهای مربوط به شغل هماهنگی ضعیفی وجود داشته باشد. عملکرد کارکنان ضعیف خواهد بود. این تناسب در تئوری هالند بیان شده است عموماهالند بر این عقیده است که تیپ شخصیتی مردم هماهنگ با انتخابات شغلیشان است. و نیز استعداد و توانائیهایشان متناسب با نیازمندی‌های شغلیشان است. بنابراینین افراد موفق‌تر و از شغلشان کلا راضی‌تر هستند [۲۶]. هدف هالند ارائه نظریه‌ای جامع درباره مسیر تکاملی و انتخاب شغل بوده است.وی در نظر داشت با استفاده از تمام علوم و نیز توجه به واقعیات زیستی و محیطی انسان, نظریه‌ای پیشنهاد نماید که دامنه تحقیق را گسترده نماید (جدول ۱).

۳-۱۵-۲ شخصیت نوع A

آیا کسی را می‌شناسید که بسیار اهل رقابت بوده وهمواره سراسیمه باشد؟ اگر چنین است ما او را نمونه‌ای خوب از شخصیت نوع A[1] می‌دانیم کسی که از نظر شخصیت، نوع A باشد، سعی دارد با سرعت و دستپاچگی در کوتاه‌ترین زمان، به بیشترین پیشرفت دست یابد و هر گاه ایجاب کند، در برابر گروههای مخالف و هر چیزی که سد راهش باشد به شدت مقاومت و مخالفت خواهد کرد. در فرهنگ آمریکای شمالی برای چنین شخصیتی ارزش زیادی قائل‌اند و او می‌تواند در ساله جاه‌طلبی‌ها و کسب موفقیت‌ها به پاداش‌های مادی زیادی برسد [۲۷]. شخصیت نوع A دارای ویژگی‌های زیر است: ۱. همیشه در حال حرکت جنب و جوش و قدم زدن است و غذا را به سرعت می‌خورد. ۲. نسبت به سرعتی که کارها انجام شود احساس بی صبری می‌کند. ۳. همیشه می‌خواهد دو یا چند کار را به صورت همزمان انجام دهد. ٤. نمی‌تواند از تفریح هیچ استفاده‌ای ببرد. ٥. همیشه با عدد و رقم سرو کار داد و دائم در حال محاسبه میزان کارهایی است که انجام داده است [۳].

۳-۱۵-۳ شخصیت نوع B

شخصی که دارای شخصیت نوع B[2] است، ویژگی‌هایی دارد که درست بر عکس با شخصیت نوع A است. چنین فردی هیچ گاه سراسیمه نیست، نمی‌خواهد دست به کارهایی بزند که پایان ندارد، احساس نوعی آرامش

1. Type A Personality

2. 1.Type B Personality

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

می‌کنـد و نباید دائـم محاسباتـی را انجام دهـد. شخصیت نـوع B دارای ویژگی‌هـای زیـر اسـت: ۱. هرگـز سراسـیمه نیسـت و شـاهد نتایـج حاصـل از سراسـیمگی هم نخواهـد بود. ۲. در خـود هیـچ گونـه احسـاس نیـاز به بحـث دربـاره موفقیتها نمی‌کنـد مگـر اینکه شـرایط یا اوضـاع ایجاب کند کـه دراین باره حرفـی بزنـد. ۳. بـه جای بـه رخ کشـیدن مدیریت و مقـام خود، ترجیـح می‌دهد که با دوسـتان خـود خوش بگذارند. ٤. همیشـه در آرامـش به سـر می‌برد و احسـاس هیچ نوع کوتاهـی یا غفلت نمی‌کند [۲۸].

کسـی که از نظـر شخصیت در گـروه A قـرار می‌گیرد همیشه تحت تنش و فشار روانی زیاد است اوهمیشه احساس می‌کنـد فرصت کافی ندارد و پیوسته برای کارهای خود وقت خاصـی را تعیین می‌کنـد. وجود این ویژگی‌هـا باعث نوعی رفتار ویژه هم می‌شود. برای مثال، کسی که دارای این ویژگی شخصیتـی اسـت کارهـا را به سرعـت انجام می‌دهـد، زیرا همیشه بر کمیـت و کیفیت تاکید می‌کنـد. چنانچه به پست مدیریـت برسد هر روز چندین ساعـت اضافه کاری می‌کند و همیشه خود را در وضعـی رقابتی می‌بیند و چون به‌گونه‌ای دستپاچـه است یا زیـاد عجله به خرج می‌دهـد، تصمیمات ضعیف می‌گیرد، به ندرت امکان دارد که خلاق باشد ازآنجا که به کمیت و سرعت اهمیت می‌دهد هنگامی‌که با مساله‌ای روبه‌رو شود به تجربیات گذشته تکیه می‌کند. او وقت زیادی را صـرف یافتن راه حلی برای مسائل جدید نمی‌کند، معمولا واکنـش یکسانـی در برابر مسائل ومشکـلات متفاوت نشان می‌دهـد. بنابراین در مقایسه با کسی که از نظر شخصیت در گـروه B قرار می‌گیرد، بهتر می‌توان رفتـار او را پیش‌بینی کرد [۲۸]. آیـا گـروه A یا B، کـدام یك در سازمـان موفق ترند؟ بـا توجه به سخت‌کوشی گـروه A، معمولا کسـی که از نظر شخصیتی در گروه B قرار گیرد، به راس هرم سازمان می‌رسد بیشتر فروشندگـان دارای شخصیت از نوع A هستند گروه B پست‌هـای مدیریت ارشد اجرایی را احراز می‌کنند. چرا؟ در پاسـخ باید گفت که کسانی کـه از نظر شخصیت در گروه A قـرار می‌گیرند کیفیت را فدای کمیت می‌کنند معمولا کسانی می‌توانند در سازمان ارتقـای مقام یابند که در کارهای عجله کمتـری به خـرج داده و امـور را به صـورت استادانـه انجام دهند، خلاق باشنـد و تنها به رقابت و کارهای با عجله اکتفا نکنند [۲۹].

۴. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

افراد بر اساس الگوی شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند. از طرفی، سازمان‌ها بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می‌کنند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغل خاصی مناسب است. هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، افراد انگیزه بیشتری برای انجام امور خود داشته و عملکرد بالای آنان موجب می‌شود تا در مواقعی خاص، نظرات خود را حتی در صورت منتقدانه بودن، مطرح نمایند. هرچه سازگاری و همخوانی شخصیت و شغل بیشتر باشد، آثار و تبعات مثبتی برای افراد و سازمان به همراه خواهد داشت. از این رو، انتخاب شخصیت مناسب، هم می‌تواند عملکرد شغلی افراد را فراهم نماید و هم می‌تواند بر روی نگرش افراد نسبت به شغل و سازمان محل خدمت تاثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت عملکرد کارکنان در سازمان، مدیران به دو دلیل اصلی درباره آن نگران می‌باشند و به آن اهمیت ویژه‌ای می‌دهند: اول اینکه اغلب معتقدند عملکرد، رفتارهای کارکنان نظیر تصمیم به ماندن در سازمان و میزان انجام کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد. عملکرد مثبت منجر به رفتارهای مثبت می‌شود و بالعکس. دوم اینکه مدیریت، کارکنان را شبیه گروه‌هایی مانند مشتریان، ارباب رجوع و سهامداران فرض می‌کند و همینطور که سعی بر راضی نگه داشتن این گروه‌ها دارد، به عملکرد کارکنان نیز اهمیت می‌دهد. عملکرد به عنوان شاهدی دال بر خوش‌رفتاری مدیریت با کارکنان است. با توجه به نکات فوق، ملاحظه می‌شود که عملکرد از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است و مدیران می‌بایست نسبت به این موضوع حساسیت ویژه‌ای داشته باشند.

۵. فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: نوع شخصیت کارکنان بر عملکرد آنان، تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی: ۱. ویژگی روان‌رنجورخویی کارکنان بر عملکرد آنان، تاثیر دارد؛ ۲. ویژگی برون‌گراییکارکنان بر عملکرد آنان، تاثیر دارد؛ ۳. ویژگی انعطاف‌پذیری کارکنان بر عملکرد آنان، تاثیر دارد؛ ۴. ویژگی دلپذیربودن کارکنان

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

بر عملکرد آنان، تاثیر دارد؛ ۵. ویژگی باوجدان‌بودن کارکنان بر عملکرد آنان، تاثیر دارد.

۶. مدل تحقیق

مدل مفهومی در شکل ۱ برگرفته از پژوهش نصیر[1] و همکاران (۲۰۱۲) و هرسی و بلانچارد[2] (۱۹۹۶) می‌باشد. در این مدل، نوع شخصیتی و ابعاد آن شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و باوجدان بودن به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد.

۷. تعریف متغیرهای تحقیق

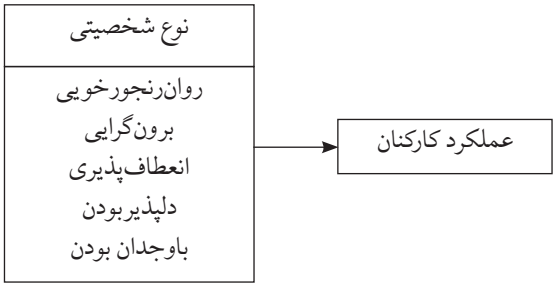
شخصیت؛ ۱. شخصیت عبارتست از رفتار، افکار و عقاید منحصربفرد و نسبتاً ثابتی که فرد از خود نشان می‌دهد[۳۰]. به عبارت دیگر، شخصیت مجموع کل روش‌هایی است که یک فرد واکنش نشان داده و با دیگران تعامل برقرار می‌کند، می‌باشد [۳۱]. ۲. روان رنجورخویی: تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت [۲۶]. ۳. برونگرایی: تمایل عمومی به جامعه‌گرایی، دوست داشتن مردم، فعال‌بودن، پرحرف‌بودن، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، سرخوشی و انرژی بالا [۲۱]. ۴. انعطاف‌پذیری: تمایل عمومی به تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت [۲۱]. ۵. دلپذیربودن: تمایل عمومی به نوعدوستی، همدردی با دیگران، کمک به دیگران و دریافت کمک [۲۶]. ۶. باوجدان‌بودن: تمایل عمومی به هدفمندبودن، با اراده و مصمم‌بودن، کنترل خود، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب [۲۶]. ۷. عملکرد: مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند [۳۲].

۸. تعیین روش بررسی انجام کار

۸-۱. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با عنایت به نرمال یا عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه آماری، از آزمون‌های آماری مختلفی استفاده خواهد شد.

1. Naseer
2. Hersey and Blanchard



هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۶ نصیر و همکاران، ۲۰۱۲

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در صورت عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای بررسی رابطه میان نوع شخصیتی و ابعاد آن با عملکرد از آزمون اسپیرمن، برای بررسی تاثیر نوع شخصیتی و ابعاد آن بر عملکرد از آزمون فریدمن، برای رتبه‌بندی ابعاد شخصیت از تکنیک آنتروپی، برای بررسی رابطه میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان با عملکرد آنان از آزمون کای دو و برای بررسی سطوح متغیرها نیز از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای بررسی رابطه میان نوع شخصیتی و ابعاد آن با عملکرد از آزمون همبستگی پیرسون، برای بررسی تاثیر نوع شخصیتی و ابعاد آن بر عملکرد و همچنین رتبه‌بندی ابعاد شخصیت از آزمون رگرسیون، برای بررسی رابطه میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان با عملکرد آنان و بررسی سطوح متغیرها نیز از آزمون تی استیودنت استفاده شد. لازم به ذکر است برای بررسی توزیع داده‌ها در جامعه آماری، از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شد.

۹. یافته ها

در این قسمت، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های تحقیق، سازماندهی و تلخیص شده و برای تایید یا رد فرضیه‌ها استفاده شده است. در این فصل، داده‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و فرضیه‌ها مورد آزمون قرار می‌گیرند. علاوه بر آن، در ابتدا برای شناخت بیشتر نمونه‌های آماری، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها با استفاده از جداول در قالب جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت تشریح می‌شود (جدول ۲ و ۳ و ۴).

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

۴-۳- تحلیل استنباطی

۴-۳-۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنف

از این آزمـون برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه آماری استفاده شد.

جـدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار sig برای کلیه متغیرها پژوهـش از مقـدار خطای پژوهـش (۰/۰۵) بیشتـر بوده و بنابراین نرمـال بودن توزیع داده‌ها در جامعـه آماری پذیرفته می‌شـود. در نتیجـه، بـرای تحلیـل داده‌ها از یکسـری آمار پارامتریـک استفاده شد. بدین منظور برای بررسی رابطه میان نـوع شخصیتـی و ابعاد آن بـا عملکرد از آزمـون همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲. فراوانی مطلق و نسبی توزیع جنسیت در نمونه آماری

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
زن	۳۸	۴۴%
مرد	۴۸	۵۶%
مجموع	۸۶	۱۰۰%

جدول ۳. فراوانی مطلق و نسبی توزیع سنی نمونه آماری

سن	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۶	%۱۹
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۲۸	%۳۲
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۲۲	%۲۶
بالای ۵۰ سال	۲۰	%۲۳
مجموع	۸۶	۱۰۰%

جدول ۳. فراوانی مطلق و نسبی توزیع تحصیلات در نمونه آماری

تحصیلات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
کاردانی و پایین‌تر	۲۲	۲۶%
کارشناسی	۳۷	۴۳%
کارشناسی ارشد	۲۷	۳۱%
دکترا	-	۰%
مجموع	۸۶	۱۰۰%

۴-۳-۲- بررسی تاثیر نوع شخصیتی و ابعاد آن بر عملکرد

۴-۳-۲-۱- تاثیر نوع شخصیتی بر عملکرد

H0: نوع شخصیتی بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: نوع شخصیتی بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهـت تائید فرضیـه فوق، از تحلیـل رگرسیون به روش Enter استفـاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیـه تحلیل رگرسیون اجرا شـود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱- پیش‌فرض وجود همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

۲- پیش‌فرض تبیین مدل در این فرض باید مشخص گردد که آیا متغیر مستقل توانایی تبیین (متوسط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۳- پیش‌فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته: که در این پیش‌فرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

جدول ۴. فراوانی مطلق و نسبی توزیع سابقه کار نمونه آماری

سابقه خدمت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
کمتر از ۵ سال	۱۰	%۱۲
بین ۶ تا ۱۵ سال	۲۱	%۲۵
بین ۱۶ تا ۲۵ سال	۴۱	%۴۷
بیشتر از ۲۵ سال	۱۴	%۱۶
مجموع	۸۶	۱۰۰%

جـدول ۵. نتایـج حاصـل از بکارگیـری آزمـون کولموگـروف-اسمیرنف

متغیرها	Sig	نتیجه
نوع شخصیتی	۰/۱۱۴	توزیع داده‌ها نرمال است
روان رنجورخویی	۰/۱۲۴	توزیع داده‌ها نرمال است
برون گرایی	۰/۰۵۸	توزیع داده‌ها نرمال است
انعطاف پذیری	۰/۰۷۱	توزیع داده‌ها نرمال است
دلپذیربودن	۰/۰۶۵	توزیع داده‌ها نرمال است
باوجدان بودن	۰/۰۷۹	توزیع داده‌ها نرمال است
عملکرد	۰/۱۱۹	توزیع داده‌ها نرمال است

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

۵-۳-۲-۱- همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جدول ۶. به بررسی همبستگی بین متغیر مستقل با وابسته می‌پردازد. لذا برای آزمون این بخش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۶. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان نوع شخصیتی با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
نوع شخصیتی با عملکرد	۰/۰۰۰	۰/۶۹۶	رابطه معنادار

با توجه به جدول فوق مشخص می‌شود که سطح معنی‌داری از خطای آزمون (۰/۰۵) کمتر بوده و بنابراین وجود رابطه معنادار میان متغیر مستقل و وابسته تائید می‌شود.

تبیین مدل

جدول زیر به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون در فرضیات پژوهش می‌پردازد.

جدول ۷. تبیین مدل رگرسیون در فرضیه اصلی پژوهش

R	R2	مجذور R تنظیم‌شده
۰/۸۱۹	۰/۶۷۱	۰/۶۷۰

در جدول فوق مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم‌شده برابر ۰/۶۷۰ می‌باشد؛ به طوری که حدود ۰/۶۷۰ تغییر در متغیر وابسته ناشی از تغییرات در متغیر مستقل می‌باشد. لذا با توجه به اینکه این ضریب بیشتر از ۰/۱۴ می‌باشد، بنابراین مدل مناسب است.

وجود رابطه خطی

جدول ۸ به بررسی رابطه خطی میان متغیر مستقل با متغیر وابسته با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جدول ۸. بررسی رابطه خطی بین متغیر مستقل با متغیروابسته در فرضیه اصلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۷۷/۸۳۰	۱	۷۷/۸۳۰	۸۳۹/۵۲۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۵/۵۰۷	۸۵	۰/۰۹۳	-	-
مجموع	۱۱۳/۳۳۶	۸۶	-	-	-

همانطور که مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین دو متغیر مستقل و وابسته رد می‌گردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر تائید می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره رعایت گردید، می‌بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن، میزان پیش‌بینی متغیر مستقل را در جهت متغیر وابسته نشان داد و بنابراین جدول زیر در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون در فرضیه اصلی پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب غیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۰/۷۵۹	۰/۰۸۳	-	۹/۱۱۰	۰/۰۰۰
شخصیت	۰/۷۵۵	۰/۰۲۶	۰/۶۴۶	۲۸/۹۷۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می‌گردد و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیرگذار است. به طوری که می‌تواند در معادله شرکت کند. همچنین سطوح معناداری آزمون ضریب متغیر نوع شخصیتی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین برای ورود به معادله مناسب است، یا به عبارتی می‌تواند بر متغیر وابسته اثر بگذارد. حال با توجه به توضیحات فوق، تابع به دست‌آمده به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = (b_1 x_1) + \varepsilon$$

ε +(نوع شخصیتی) (۰/۶۴۶)=عملکرد

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که نوع شخصیتی می‌توان عملکرد را پیش‌بینی نماید. در حقیقت با افزایش یک انحراف استاندارد در نوع شخصیتی، عملکرد حدود ۰/۶۹۶ انحراف معیار تغییر خواهد کرد که نشان از تاثیر

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

زیاد نـوع شخصیتی بر عملکـرد می‌باشـد. بنابراین می‌توان گفـت که نـوع شخصیتی بـر عملکـرد تاثیرگـذار است. لذا فرضیه اصلی پژوهش تائید و فرض صفر رد می‌شود.

تاثیر روان رنجورخویی بر عملکرد

H0: روان رنجورخویی بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: روان رنجورخویی بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهـت تائید فرضیـه فوق، از تحلیـل رگرسیون به روش Enter استفـاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیـه تحلیل رگرسیون اجرا شـود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱ - پیش‌فـرض وجـود همبستگی بین متغیـر مستقل و وابسته پیش‌فرض تبیین مدل در این فرض باید مشخص گردد که آیا متغیر مستقل توانایی تبیین (متوسط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۲- پیش‌فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته: که در این پیش‌فرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جـدول زیـر به بررسـی همبستگـی بین متغیـر مستقل بـا وابستـه می‌پردازد. لذا بـرای آزمون این بخـش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جـدول ۱۰. نتایج حاصل از بکارگیـری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان روان رنجورخویی با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
روان رنجورخویی با عملکرد	۰/۱۱۷	۰/۱۸۱	رابطه معنادار

بـا توجه بـه جدول فـوق مشخـص می‌شود کـه سطح معنـی‌داری از خطای آزمـون (۰/۰۵) بیشتر بوده و بنابراین وجود رابطه معنادار میان متغیر مستقل و وابسته رد می‌شود.

تاثیر برون گرایی بر عملکرد

H0: برون گرایی بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: برون گرایی بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهـت تائید فرضیـه فوق، از تحلیـل رگرسیون به روش Enter استفـاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیـه تحلیل رگرسیون اجرا شـود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱-پیش‌فرض وجود همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

۲-پیش‌فرض تبیین مدل در این فرض باید مشخص گردد که آیا متغیر مستقل توانایی تبیین (متوسط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۳-پیش‌فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته: که در این پیش‌فرض از آزمون anovaکمک گرفته می‌شود.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جـدول زیـر به بررسـی همبستگـی بین متغیـر مستقل بـا وابستـه می‌پردازد. لذا بـرای آزمون این بخـش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جـدول ۱۱. نتایج حاصل از بکارگیـری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان برون گرایی با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
برون گرایی با عملکرد	۰/۰۱۴	۰/۷۲۴	رابطه معنادار

بـا توجه بـه جدول فـوق مشخـص می‌شود کـه سطح معنـی‌داری از خطای آزمون (۰/۰۵) کمتـر بوده و بنابراین وجـود رابطـه معنـادار میـان متغیر مستقـل و وابستـه تائید می‌شود.

تبیین مدل

جدول زیـر به بررسی میـزان تبیین مـدل رگرسیون در فرضیات پژوهش می‌پردازد.

جدول ۱۲. تبیین مدل رگرسیون در فرضیه فرعی دوم پژوهش

R	R^2	مجذور R تنظیم‌شده
۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۵۷۵

در جـدول صفحه پیـش مشاهده می‌گـردد که مجذور R تنظیم‌شـده برابـر ۰/۵۷۵ می‌باشد؛ به طـوری که حدود ۰/۵۷۵ تغییـر در متغیـر وابسته ناشی از تغییـرات در متغیر مستقـل می‌باشد. لـذا با توجه به اینکه ایـن ضریب بیشتر از ۰/۱۴ می‌باشد، بنابراین مدل مناسب است.

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

وجود رابطه خطی

جـدول ۱۳ به بررسی رابطه خطـی میان متغیر مستقل با متغیر وابسته با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جـدول ۱۳. بررسی رابطه خطی بین متغیـر مستقل با متغیروابسته در فرضیه فرعی دوم

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۵/۱۷۹	۱	۶۵/۴۸۶	۵۲۴/۱۶۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸۷/۲۴۰	۲۱۱	۰/۱۲۵	-	-
مجموع	۱۵۲/۴۱۹	۲۱۲	-	-	-

همانطـور که مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون F کمتـر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بیـن دو متغیر مستقـل و وابسته رد می‌گـردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجـود رابطه خطی بین دو متغیر تائید می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره رعایت گردید، می‌بایسـت به ارائه تابعی پرداخته تـا با استفاده از آن، میزان پیش‌بینی متغیر مستقل را در جهت متغیـر وابستـه نشـان داد و بنابراین جدول زیـر در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۱۴. ضرایب رگرسیون در فرضیه اصلی پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب غیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۴۹۳	۰/۰۷۴	-	۲۰/۲۵۳	۰/۰۰۰
برون گرایی	۰/۵۱۲	۰/۰۲۲	۰/۶۵۰	۲۲/۸۹۵	۰/۰۱۷

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که سطح معناداری آزمـون مقدار ثابـت کمتـر از ۰/۰۵ بـوده و بنابراین فرض مسـاوی بودن آلفا برابـر صفر رد می‌گردد و مقـدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیرگذار است. به طوری که می‌تواند در معادله شرکت کند. همچنین سطوح معناداری آزمون ضریب متغیر برون گرایی کمتـر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین برای ورود به معادله مناسب است، یا به عبارتی میتواند بر متغیر وابسته اثر بگذارد. حال با توجه بـه توضیحات فوق، تابع به دست‌آمده به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = (b_1 x_1) + \varepsilon$$

عملکرد=(۰/۶۵۰) (برون گرایی)+ ε

از تابع صفحه پیش به این نتیجه می‌رسیم که برون گرایی می‌توان عملکرد را پیش‌بینی نماید. در حقیقت با افزایش یک انحـراف استاندارد در برون گرایـی، عملکرد حدود ۰/۶۸۳ انحـراف معیار تغییر خواهد کرد که نشـان از تاثیر زیاد برون گرایی بـر عملکرد می‌باشد. بنابراین می‌تـوان گفت که برون گرایـی بـر عملکـرد تاثیرگذار اسـت. لذا فرضیـه فرعی دوم پژوهش تائید و فرض صفر رد می‌شود.

تاثیر انعطاف پذیری بر عملکرد

H0: انعطاف‌پذیری بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: انعطاف‌پذیری بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهـت تائید فرضیـه فوق، از تحلیـل رگرسیون به روش Enter استفـاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیـه تحلیل رگرسیون اجرا شـود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱- پیش‌فـرض وجـود همبستگـی بین متغیـر مستقل و وابسته

۲- پیش‌فـرض تبیین مدل در این فـرض باید مشخص گردد کـه آیا متغیر مستقـل توانایی تبیین (متوسـط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۳- پیش‌فـرض بررسـی وجـود رابطه خطی بیـن متغیر مستقـل و وابسته: که در این پیش‌فـرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جـدول ۱۵ بـه بررسـی همبستگـی بین متغیـر مستقل بـا وابستـه می‌پردازد. لذا بـرای آزمون این بخـش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

جدول ۱۵. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان انعطاف پذیری با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
انعطاف پذیری با عملکرد	۰/۰۰۰	۰/۶۷۷	رابطه معنادار

با توجه به جدول فوق مشخص می‌شود که سطح معنی‌داری از خطای آزمون (۰/۰۵) کمتر بوده و بنابراین وجود رابطه معنادار میان متغیر مستقل و وابسته تائید می‌شود.

تبیین مدل

جدول زیر به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون در فرضیات پژوهش می‌پردازد.

جدول ۱۶. تبیین مدل رگرسیون در فرضیه فرعی سوم پژوهش

R	R^2	مجذور R تنظیم‌شده
۰/۷۷۵	۰/۶۰۱	۰/۶۰۰

در جدول صفحه پیش مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم‌شده برابر ۰/۶۰۰ می‌باشد؛ به طوری که حدود ۰/۶۰۰ تغییر در متغیر وابسته ناشی از تغییرات در متغیر مستقل می‌باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۰/۱۴ می‌باشد، بنابراین مدل مناسب است.

وجود رابطه خطی

جدول ۱۷. به بررسی رابطه خطی میان متغیر مستقل با متغیر وابسته با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جدول ۱۷. بررسی رابطه خطی بین متغیر مستقل با متغیروابسته در فرضیه فرعی سوم

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۷۱/۰۵۲	۱	۴۷/۸۷۹	۲۸۰/۱۴۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۶۱/۲۳۳	۱۶۵	۰/۱۷۱	-	-
مجموع	۱۳۲/۲۸۵	۱۶۶	-	-	-

همانطور که مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین دو متغیر مستقل و وابسته رد می‌گردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر تائید می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره رعایت گردید، می‌بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن، میزان پیش‌بینی متغیر مستقل را در جهت متغیر وابسته نشان داد و بنابراین جدول زیر در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۱۸. ضرایب رگرسیون در فرضیه اصلی پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب غیراستاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۵۰۶	۰/۰۹۹	-	۱۵/۱۸۲	۰/۰۰۰
انعطاف پذیری	۰/۵۲۵	۰/۰۳۱	۰/۵۲۶	۱۶/۷۳۷	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می‌گردد و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیرگذار است. به طوری که می‌تواند در معادله شرکت کند. همچنین سطوح معناداری آزمون ضریب متغیر انعطاف پذیری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین برای ورود به معادله مناسب است، یا به عبارتی می‌تواند بر متغیر وابسته اثر بگذارد. حال با توجه به توضیحات فوق، تابع به دست‌آمده به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = (b_1 x_1) + \varepsilon$$

عملکرد=(۰/۵۲۶) (انعطاف پذیری)+ε

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که انعطاف پذیری می‌توان عملکرد را پیش‌بینی نماید. در حقیقت با افزایش یک انحراف استاندارد در انعطاف پذیری، عملکرد حدود ۰/۵۵۳ انحراف معیار تغییر خواهد کرد که نشان از تاثیر زیاد انعطاف پذیری بر عملکرد می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که انعطاف پذیری بر عملکرد تاثیرگذار است. لذا فرضیه فرعی سوم پژوهش تائید و فرض صفر رد می‌شود.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

تاثیر دلپذیربودن بر عملکرد

H0: دلپذیربودن بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: دلپذیربودن بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهت تائید فرضیه فوق، از تحلیل رگرسیون به روش Enter استفاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجرا شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱-پیش‌فرض وجود همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

۲-پیش‌فرض تبیین مدل در این فرض باید مشخص گردد که آیا متغیر مستقل توانایی تبیین (متوسط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۳-پیش‌فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته: که در این پیش‌فرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جدول ۱۹ به بررسی همبستگی بین متغیر مستقل با وابسته می‌پردازد. لذا برای آزمون این بخش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۱۹. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان دلپذیربودن با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
دلپذیربودن با عملکرد	۰/۰۱۲	۰/۷۴۴	رابطه معنادار

با توجه به جدول فوق مشخص می‌شود که سطح معنی‌داری از خطای آزمون (۰/۰۵) کمتر بوده و بنابراین وجود رابطه معنادار میان متغیر مستقل و وابسته تائید می‌شود.

تبیین مدل

جدول زیر به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون در فرضیات پژوهش می‌پردازد.

جدول ۲۰. تبیین مدل رگرسیون در فرضیه فرعی چهارم پژوهش

R	R^2	مجذور R تنظیم‌شده
۰/۶۹۹	۰/۴۸۹	۰/۴۸۸

در جدول فوق مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم‌شده برابر ۰/۴۸۸ می‌باشد؛ به طوری که حدود ۰/۴۸۸ تغییر در متغیر وابسته ناشی از تغییرات در متغیر مستقل می‌باشد. لذا با توجه به اینکه این ضریب بیشتر از ۰/۱۴ می‌باشد، بنابراین مدل مناسب است.

وجود رابطه خطی

جدول ۲۱ به بررسی رابطه خطی میان متغیر مستقل با متغیر وابسته با استفاده از آزمون آنوا میپردازد.

جدول ۲۱. بررسی رابطه خطی بین متغیر مستقل با متغیر وابسته در فرضیه فرعی چهارم

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۵۹/۳۱۳	۱	۶۴/۰۵۵	۲۸۹/۰۰۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷۱/۵۹۳	۳۲۶	۰/۲۶۳	-	-
مجموع	۱۳۰/۹۰۶	۳۲۷	-	-	-

همانطور که مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین دو متغیر مستقل و وابسته رد می‌گردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر تائید می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره رعایت گردید، می‌بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن، میزان پیش‌بینی متغیر مستقل را در جهت متغیر وابسته نشان داد و بنابراین جدول زیر در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۲۲. ضرایب رگرسیون در فرضیه اصلی پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب غیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۴۹۴	۰/۰۷۱	-	۱۷/۰۵۰	۰/۰۰۰
دلپذیربودن	۰/۵۰۵	۰/۰۳۹	۰/۵۵۳	۱۹/۱۴۳	۰/۰۰۰

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که سطح معناداری آزمـون مقدار ثابـت کمتـر از ۰/۰۵ بـوده و بنابراین فرض مسـاوی بودن آلفا برابـر صفر رد می‌گردد و مقـدار ثابت بر متغیـر وابستـه تاثیرگـذار است. به طـوری کـه می‌تواند در معادلـه شرکـت کنـد. همچنین سطـوح معنـاداری آزمون ضریب متغیـر دلپذیربودن کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بـرای ورود به معادله مناسب است، یا به عبارتی می‌تواند بر متغیر وابستـه اثر بگذارد. حال با توجه بـه توضیحات فوق، تابع به دست‌آمده به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = (b_1 x_1) + \varepsilon$$

ε +(دلپذیربودن) (۰/۵۵۳)=عملکرد

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که دلپذیربودن می‌توان عملکرد را پیش‌بینی نماید. در حقیقت با افزایش یک انحراف استاندارد در دلپذیربودن، عملکـرد حدود ۰/۵۷۴ انحراف معیـار تغییر خواهد کرد که نشـان از تاثیر زیاد دلپذیربودن بر عملکرد می‌باشـد. بنابراین می‌توان گفت کـه دلپذیربودن بر عملکـرد تاثیرگـذار است. لذا فرضیه فرعـی چهارم پژوهش تائید و فرض صفر رد می‌شود.

تاثیر باوجدان بودن بر عملکرد

H0: باوجدان بودن بر عملکرد تاثیر معنادار ندارد.

H1: باوجدان بودن بر عملکرد تاثیر معنادار دارد.

جهـت تائید فرضیـه فوق، از تحلیـل رگرسیون به روش Enter استفـاده شد. برای اجرای این آزمون، می‌بایست پیش فرضیـه تحلیل رگرسیون اجرا شـود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱-پیش‌فرض وجود همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

۲-پیش‌فرض تبیین مدل در این فرض باید مشخص گردد که آیا متغیر مستقل توانایی تبیین (متوسط اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) متغیر وابسته را دارند؟

۳-پیش‌فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته: که در این پیش‌فرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

۹-۳-۷-۲- همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

جـدول ۲۳ بـه بررسـی همبستگـی بین متغیـر مستقل بـا وابستـه می‌پردازد. لذا بـرای آزمون این بخـش، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جـدول ۲۳. نتایج حاصل از بکارگیـری آزمون همبستگی پیرسون (رابطه میان باوجدان بودن با عملکرد)

رابطه	خطای آزمون	آماره آزمون	نتیجه
باوجدان بودن با عملکرد	۰/۰۲۷	۰/۷۲۵	رابطه معنادار

بـا توجه بـه جدول فـوق مشخـص می‌شود کـه سطح معنـی‌داری از خطای آزمون (۰/۰۵) کمتـر بوده و بنابراین وجـود رابطـه معنـادار میـان متغیر مستقـل و وابستـه تائید می‌شود.

تبیین مدل

جـدول زیر به بررسـی میـزان تبیین مـدل رگرسیون در فرضیات پژوهش می‌پردازد.

جدول ۲۴. تبیین مدل رگرسیون در فرضیه فرعی پنجم پژوهش

R	R^2	مجذور R تنظیم‌شده
۰/۶۷۳	۰/۴۵۳	۰/۴۵۲

در جدول فوق مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم‌شده برابر ۰/۴۵۲ می‌باشد؛ به طوری که حدود ۰/۴۵۲ تغییر در متغیر وابسته ناشی از تغییرات در متغیر مستقل می‌باشد. لذا با توجه به اینکه این ضریب بیشتر از ۰/۱۴ می‌باشد، بنابراین مدل مناسب است.

وجود رابطه خطی

جـدول ۲۵ به بررسی رابطه خطـی میان متغیر مستقل با متغیر وابسته با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جـدول ۲۵. بررسی رابطه خطی بین متغیـر مستقل با متغیروابسته در فرضیه فرعی پنجم

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۵۵/۴۱۷	۱	۵۵/۴۱۷	۳۶۶/۴۵۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۷/۹۲۰	۳۸۳	۰/۱۵۱	-	-
مجموع	۱۱۳/۳۳۶	۳۸۴	-	-	-

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

همانطـور که مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون F کمتـر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بیـن دو متغیر مستقـل و وابسته رد می‌گـردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجـود رابطه خطی بین دو متغیر تائید می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره رعایت گردید، می‌بایسـت به ارائه تابعی پرداخته تـا با استفاده از آن، میزان پیش‌بینی متغیر مستقل را در جهت متغیـر وابستـه نشـان داد و بنابراین جدول زیـر در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۲۶. ضرایب رگرسیون در فرضیه فرعی پنجم پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب غیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۳/۷۷۴	۰/۰۷۵	-	۱۰/۱۲۳	۰/۰۰۰
باوجدان بودن	۰/۷۲۱	۰/۰۴۶	۰/۷۵۲	۱۴/۶۸۲	۰/۰۱۹

بـا توجه بـه جدول می‌تـوان گفت که سطـح معناداری آزمـون مقدار ثابـت کمتـر از ۰/۰۵ بوده و فـرض مساوی بـودن آلفـا برابر صفـر رد می‌گـردد و مقدار ثابت بـر متغیر وابستـه تاثیرگـذار است. به طـوری که می‌توانـد در معادله شرکت کند. همچنین سطوح معناداری آزمون ضریب متغیر باوجدان بودن کمتـر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین برای ورود بـه معادله مناسب است، یا به عبارتی میتواند بر متغیر وابسته اثر بگذارد. حال با توجه به توضیحات، تابع به دست‌آمده به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = (b_1 x_1) + \varepsilon$$

ε +(باوجدان بودن) (۰/۷۵۲)=عملکرد

از تابـع فـوق به این نتیجـه می‌رسیم کـه باوجدان بودن می‌تـوان عملکرد را پیش‌بینـی نماید. در حقیقـت با افزایش یک انحـراف استانـدارد در باوجدان بـودن، عملکرد حدود ۰/۷۸۱ انحـراف معیـار تغییر خواهد کرد که نشـان از تاثیر زیاد باوجدان بودن بر عملکرد می‌باشد. بنابراین میتوان گفت که با وجـدان بودن بر عملکـرد تاثیرگذار اسـت. لذا فرضیه فرعی پنجم پژوهش تائید و فرض صفر رد می‌شود.

جـدول ۲۷ نتایج نهایـی حاصل از آزمـون فرضیات را نشان می‌دهد.

جدول ۲۷. نتایج نهایی حاصل از آزمون فرضیات

متغیر مستقل	متغیر وابسته	خطای تحقیق	سطح معنی‌داری	ضریب تاثیر	نتیجه آزمون
نوع شخصیتی	عملکرد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۴۶	تاثیر مثبت و معنادار
روان‌رنجورخویی			۰/۱۱۷	-	عدم وجود تاثیر معنادار
برون‌گرایی			۰/۰۱۷	۰/۶۵۰	تاثیر مثبت و معنادار
انعطاف‌پذیری			۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	تاثیر مثبت و معنادار
دلپذیربودن			۰/۰۰۰	۰/۵۵۳	تاثیر مثبت و معنادار
باوجدان بودن			۰/۰۱۹	۰/۷۵۲	تاثیر مثبت و معنادار

همانطـور کـه در جـدول ۲۷ مشاهـده می‌شـود نـوع شخصیتـی و ابعاد آن - بجز روان‌رنجورخویی- تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارند.

نتایج حاصل از رتبه‌بندی ابعاد شخصیت نیز در جدول ۲۸ ارائه شده است:

جدول ۲۸. نتایج حاصل از رتبه‌بندی ابعاد شخصیت

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	رتبه نهایی
برون‌گرایی	عملکرد	۰/۶۵۰	۲
انعطاف‌پذیری		۰/۵۲۶	۴
دلپذیربودن		۰/۵۵۳	۳
باوجدان بودن		۰/۷۵۲	۱

جـدول ۲۸ نیز نشـان می‌دهد باوجدان بـودن بیشترین تاثیـر را بر عملکـرد کارکنان داشته و پـس از آن، متغیرهای برون‌گرایی و دلپذیربودن جای گرفتند.

۱۰- نتایج حاصل از آزمون فرضیات

در ابتدا بـا بکارگیری آزمون کولموگـروف- اسمیرنف، فـرض نرمال بـودن توزیع داده‌هـا در جامعه آمـاری رد و از

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

یکسری آمار ناپارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

آزمون همبستگی پیرسون

در ابتدا بـا بکارگیری آزمون همبستگـی پیرسون، رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن با عملکرد مورد بررسی قرار گرفت:

جدول ۲۹. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون همبستگی پیرسون

متغیرهای تحقیق	آماره آزمون	Sig	نتیجه آزمون
ویژگی‌هـای شخصیتـی با عملکرد	۰/۶۹۶	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
روان رنجوخویی با عملکرد	۰/۱۸۱	۰/۱۱۷	عدم وجود رابطه معنادار
برون‌گرایی با عملکرد	۰/۷۲۴	۰/۰۱۴	رابطه مثبت و معنادار
انعطاف‌پذیری با عملکرد	۰/۶۷۷	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
دلپذیربودن با عملکرد	۰/۷۴۴	۰/۰۱۲	رابطه مثبت و معنادار
باوجدان بودن با عملکرد	۰/۷۲۵	۰/۰۲۷	رابطه مثبت و معنادار

همانطور کـه در جدول ۲۹ مشاهـده می‌شود میان نوع شخصیتی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

۱- آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه میان ویژگی‌های شخصیتـی با عملکـرد رابطه مثبـت و معنـادار دارد: با توجه به سطـح معنی‌داری به دست آمـده (Sig< 0.05) نشـان داد کـه میان ویژگی‌هـای شخصیتی بـا عملکرد، رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت‌بودن علامت ضریـب همبستگی بدست آمده نیز می‌توان گفت که این رابطه مستقیم می‌باشد. به عبارت دیگر فرضیه اصلی اول تحقیق مورد تائید قرار گرفته است.

آزمـون فرضیه فرعـی اول تحقیـق مبنی بر اینکـه میان روان رنجوخویـی بر عملکـرد، رابطه مثبت و معنـادار وجود دارد: بـا توجه به سطح معنـی‌داری به دست آمده (Sig> 0.05) نشـان داد کـه بیـن روان رنجوخویـی و عملکرد، رابطـه معنـاداری وجود ندارد. بـه عبارت دیگـر فرضیه فرعی اول تحقیق نیز مورد تائید قرار نگرفته است.

آزمـون فرضیه فرعـی دوم تحقیـق مبنی بر اینکـه میان برون گرایـی با عملکرد رابطه مثبت و معنـادار دارد: با توجه به سطـح معنی‌داری به دست آمـده (Sig< 0.05) نشان داد کـه میان برون گرایـی با عملکرد، رابطـه معناداری دارد. یعنی تمایـل افراد بـه ارتباطات بیشتر بـا همنوعان خود بـه سازمان بـه عملکرد بالاتر آنان منجـر خواهد شد. به عبـارت دیگر فرضیه فرعی دوم تحقیق نیز مورد تائید قرار گرفته است.

۴- آزمـون فرضیـه فرعـی سوم تحقیـق مبنی بـر اینکه میان انعطاف‌پذیـری با عملکرد، رابطه مثبـت و معنادار دارد: بـا توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (Sig< 0.05) نشـان داد کـه میـان انعطاف‌پذیری بـا عملکـرد، رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با انعطاف‌پذیری بالاتر افراد، عملکرد آنـان نیز بهبـود خواهد یافت. بـه عبارت دیگر فرضیه فرعی سوم تحقیق نیز مورد تائید قرار گرفته است.

۵- آزمـون فرضیه فرعـی چهارم تحقیق مبنی بـر اینکه میان دلپذیربـودن با عملکـرد، رابطه مثبت و معنـادار دارد: با توجه به سطـح معنی‌داری به دست آمـده (Sig< 0.05) نشان داد که میان دلپذیربودن با عملکرد، رابطه معناداری وجـود دارد. یعنـی با افزایـش رفتارهای مناسـب افراد با همکاران خود، عملکرد آنان نیـز بهبود خواهد یافت. به عبـارت دیگر فرضیه فرعی چهـارم تحقیق نیز مورد تائید قرار گرفته است.

۶- آزمـون فرضیـه فرعی پنجـم تحقیق مبنی بـر اینکه میان باوجدان بودن بـا عملکرد، رابطه مثبـت و معنادار دارد: بـا توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (Sig< 0.05) نشـان داد کـه میـان باوجـدان بودن بـا عملکـرد، رابطه معناداری وجـود دارد. یعنی در نظر گرفتن وجدان کاری در انجـام امور، عملکـرد آنان را افزایـش خواهد داد. به عبارت دیگـر فرضیه فرعی پنجم تحقیق نیـز مورد تائید قرار گرفته است.

نتایـج حاصل از وجود رابطه مثبـت و معنادار میان نوع شخصیتـی و ابعاد آن بر عملکـرد با نتایج حاصل از پژوهش عالمیان و همکاران (۱۳۹۱) سازگاری کامل دارد. در تحقیق عظیـم‌زاده و همکـاران (۱۳۸۹)، تنهـا میان باوجـدان بودن و عملکـرد رابطـه معنادار مشاهـده شـد. در تحقیق رافضی

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

(۱۳۹۱)، نیـز تنها میان سازگاری، برون‌گرایـی و پذیرا بودن نسبت به تجارب با عملکرد رابطه معنادار وجود داشت.

۱۰-۱-۲- آزمون رگرسیون

از ایـن آزمون برای بررسـی تاثیر نوع شخصیتی و ابعاد آن بر عملکرد استفاده شد.

جدول ۳۰. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون همبستگی پیرسون

متغیرهای تحقیق	آماره آزمون	Sig	نتیجه آزمون
ویژگی‌هـای شخصیتـی بر عملکرد	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰	تاثیر مثبت و معنادار
برون‌گرایی بر عملکرد	۰/۶۵۰	۰/۰۱۷	تاثیر مثبت و معنادار
انعطاف‌پذیری بر عملکرد	۰/۵۲۶	۰/۰۰۰	تاثیر مثبت و معنادار
دلپذیربودن بر عملکرد	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰	تاثیر مثبت و معنادار
باوجدان بودن بر عملکرد	۰/۷۵۲	۰/۰۱۹	تاثیر مثبت و معنادار

نتایج حاصله بیانگـر آنست که ویژگی‌های شصیتی کارکنان بـر عملکرد آنان، تاثیرگذار بـوده و سهم باوجدان بودن بیش از سایر متغیرها می‌باشـد. نتایج حاصل از تاثیر معنادار نوع شخصیتـی و ابعاد آن بر عملکرد بـا نتایج حاصل از رستمی و همکـاران (۱۳۸۸) سازگار است. ضمـن اینکه در تحقیق خنیفـر و همکـاران (۱۳۸۸) نیـز، متغیر باوجـدان بودن به عنوان مهمترین عامل انتخاب شد.

۱۱. نتیجه‌گیری و جمعبندی

پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه اصلی

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، پیشنهادات پژوهش حاضر در دو بخش زیر ارائه می‌گردد:

۱۱-۱- با توجه به تاثیر مثبت و معنادار ویژگش‌های شخصیتی و ابعـاد آن (برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و باوجـدان بـودن) بـا عملکـرد، راهکارهایی بدین صورت ارائه داد:

۱۱-۱-۱- برون‌گرایـی بر عملکرد کارکنان تاثیر معنادار دارد: برون‌گرایی دیگر عامل تاثیرگذار بر عملکرد می‌باشد. ایـن امـر بیانگـر آن اسـت که هنگامـی که افـراد با همکاران خود در تعامل هستند و از حضور در جمع همکـاران، لذت می‌برنـد، عملکرد بهتـری از خود نشـان می‌دهند. در این راستـا می‌توان به پیشنهاداتی از جملـه در نظرگرفتـن فضای کاری بـالا برای قرار دادن چندیـن فرد در کنار یکدیگـر، ایجاد تعاملات بـالا میان کارکنـان، تشکیـل تیم‌هـای خودگردان و همچنین تشویق کارکنان به ایجاد تیم‌های غیررسمی در سازمان، عملکرد آنان در سازمان را افزایش دهند.

۱۱-۱-۲- انعطاف‌پذیـری بـر عملکـرد کارکنـان تاثیـر معنـادار دارد: سومیـن عامـل تاثیرگذار بـر عملکرد کارکنان، انعطاف‌پذیـری می‌باشد. برای بهبود متغیر انعطاف‌پذیری نیز می‌توان به مدیران سازمان پیشنهاد کرد با تشویق کارکنان بـه یادگیری روش‌های تازه‌ای جهـت انجام کـار، تشویق به نـوآوری و ایجاد اتاق فکـر در سازمان جهـت آرامش افراد بـرای تفکر در چگونگـی انجام بهتـر امور و خلاقیـت بیشتر آنان، عملکرد آنان را بهبود بخشند.

۱۱-۱-۳- دلپذیربـودن بـر عملکـرد کارکنان تاثیـر معنادار دارد: دلپذیربـودن دیگر عامل تاثیرگـذار بر عملکرد می‌باشـد. مدیـران بانک ملـت قادر خواهنـد بود با بکارگیـری راهکارهایی از جمله تشویـق کارکنان به خوش‌رفتـاری و احتـرام به یکدیگر، احتـرام به همه کارکنـان و رعایت انصاف و عدالت در برخورد خود با کارکنـان (عدالت مـراوده‌ای[1])، توجه بـه نیازها و خواسته‌هـای کارکنـان و تلاش در جهـت برآوردن و ارضای این خواسته‌ها و تاکید بر حفظ اخلاقیات در سازمـان، افراد سازمان را به جـذاب بودن در محیط کار تشویق نمـوده و درنتیجه عملکـرد آنان را بهبود بخشند.

۱۱-۱-۴- باوجـدان بودن بر عملکرد کارکنـان تاثیر معنادار دارد: باوجدان‌بودن دیگر عامل تاثیرگذار بر عملکرد می‌باشـد. وجود رابطه معنادار میان باوجدان بودن با عملکرد برای مدیران از اهمیت بالایی برخوردار بوده و بـه عنوان تاثیرگذارترین عامـل بر عملکرد انتخاب

1 . Interactional justice

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

شـد. برای بهبود این متغیر نیز می‌توان به پیشنهاداتی از جملـه پیاده‌سـازی نظـام آراستگی محیـط کار[1]، تهیه برنامه زمان‌بندی بـرای انجام کارها به‌خصوص برنامه‌هایـی کـه ماهیت پـروژه دارنـد، کارسنجی و ارائه زمانـی معین برای انجام کار و همچنین تشویق کارکنـان به انجـام وضایف خود در ایـن زمان مقرر اشاره کرد.

از آنجـا که ایـن متغیـر، بیشتریـن تاثیر را بـر عملکرد کارکنـان دارد، بـه مدیران سازمـان تامین اجتماعـی پیشنهاد می‌شود بیش از بعد دیگری بر «باوجدان بودن» کارکنان خود تاکیـد داشته تا بدین ترتیـب، بتوانند کارکنـان خود از طریق بهره‌منـدی از وجدانیات و حـس وظیفه‌شناسی خود به سوی عملکرد بهتر و بالاتر رهنمون سازند.

۱۲- محدودیت‌های تحقیق

در پژوهـش حاضر، بـرای سنجش شخصیـت کارکنان از مـدل مک‌کـرا و کاستا استفـاده شد کـه دربرگیرنده ۵ بعد روان رنجوخویـی، برون‌گرایـی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و باوجـدان بودن بود. در برخـی از پژوهش‌ها، برای سنجش نـوع شخصیتـی از مـدل اتکینسـون کـه دربرگیرنـده ابعـاد موفقیت‌طلبـی، قدرت‌طلبی، عزت نفس و نیاز به تعلق است استفاده کرد. ضمن اینکه بـرای سنجش عملکرد نیز می‌توان از ابعـاد توسعه فردی، تعهد سازمانـی، اطلاعات سازمانی، ابتکار فردی و تواضع استفاده کرد.

سایر محدودیت‌های پژوهـش را نیز می‌توان به صورت زیر برشمرد:

الـف) عدم همکاری لازم و جدی نگرفتن کار پژوهشی از جانب پاسخ‌دهندگان.

ب) عـدم اطمینـان بـه پاسخ‌هـای پاسخ‌دهندگـان بـه پرسشنامه‌ها و ناصحیح‌شدن نتیجه که برای رفع این معضل، پژوهشگر مجبور به چند بار توزیع پرسشنامه‌ها گردید.

۱۳-پیشنهادات برای تحقیقات آتی

بـا توجه به نتایج پژوهش حاضـر، پیشنهادات زیر برای تحقیقات آتی ضروری به نظر می‌رسد:

۱. استفاده از ابعاد موفقیت‌طلبی، قدرت‌طلبی، عزت نفس و نیاز به تعلق برای سنجش نوع شخصیتی
۲. بکارگیری ابعاد پشتکار و جدیت در کار، رعایت مقررات اداری، رفتـار و برخـورد مناسـب، قابل اعتمـاد بودن و انعطاف‌پذیری برای سنجش عملکرد
۳. بررسی تاثیر نوع شخصیتی کارکنان بر تعهد آنان
۴. بررسی تاثیر نوع شخصیتی بر موفقیت شغلی
۵. بررسی تاثیـر نوع شخصیتی مدیران بـر بکارگیری سبک رهبری خدمتگزار
۶. بررسی تاثیر سبک رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان
۷. بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر عملکرد کارکنان

منابع و ماخذ

[۱] مشبکـی، اصغـر، (۱۳۷۷) مدیریـت رفتـار سازمانـی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی)، چاپ اول، نشر ترمه.

[2] McCrae, R., Costa, P, 1987, validation of the five-factor model of personality across instrument and observers, journal of personality and social psychology, Vol. 52, PP: 81-90.

[3] Pervin, L. A. & John, O. P.1997. Personality: Theory and research (7thed). New York: John Wiley.

[4] David, V. D., 1989, Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity, Personnel Psychology, 42, 25-36.

[5] Tseng, Li-Yu, Lee, Tian-Shang, 2008, A Study of the Relationship among Employee Personality Characteristics, Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Commitment, and Task performance- With the High-Tech Industry in Taiwan as an Example, available at: rm.rdo.fju.edu.tw/rdar/uploads/Image/P10.pdf

[6] Casio. W. F, 1989, Managing Human Resource, Third of work life, profit, new york, Mc graw hill company

[۷] رضاییـان، علـی (۱۳۸۰) مدیریـت رفتـار سازمانـی،

1 . 5S

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

[۸] دفـت، ریچارد، ال، (۱۳۷٤) تئـوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمـه علی پارساییان و سیـد محمد اعرابی، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

[۹] ابطحـی، حسیـن (۱۳۸۱) آمـوزش و بهسـازی منابـع انسانـی، تهـران، موسسـه اطلاعـات و برنامـه ریزی و آموزش، سازمان گسترش، چاپ دوم

[۱۰] مصلـح، عبدالمجید (۱۳۷۵) رابطـه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی‌های شغلی (استانداری بوشهـر و واحدهای تابعه)، پایان نامـه کارشناسی ارشد مدیریـت دولتـی، دانشکـده مدیریـت دانشگـاه تربیت مدرس.

[11]Cascio, W.F., aguinis , H .(2005). Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization , and job satis faction. Vol,14.

[۱۲] راینـز، استیفن پی، دبی سترو و دیویرای (۱۹۹۸) رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد امرابی، محمدعلی حمید رفیعی، بهروز اسراری ارشاد (۱۳۸۵). تهران انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی: چاپ چهارم.

[۱۴] شاملـو.س؛ (۱۳۸۲) آسیب‌شناسی روانی، ص ۱٤۹، چاپ هفتم ۸۲، انتشارات رشد

[۱۵] رافضی، زهره، اسکنـدری، حسین، عباس‌پور، عباس، (۱۳۹۰) رابطـه بیـن رفتار ائتـلاف اجتماعـی و ابعاد شخصیتـی در بیـن مدیـران و کارکنـان شرکـت هفت المـاس و استیل البرز در شهر تهران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال دوم، شماره هشتم، صص: ۹-۱۷.

[۱۶] علـوی، سیدامیـن ا.. (۱۳۷۸) ارزشیابی عملکرد افراد -اصـول و روشهای ارزشیابی تهران، انتشارات سازمان مدیریت دولتی، مجموعه شانزدهم.

[17] Allport, G,W. & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs,47(211).

[18] Boeree, C.G. (2006). Gordon Allport. Personality Theories. Found online at http://webspace.ship.edu/cgboer/allport.htmI

[19]Cattel, R.B. (1965). The scientific analysis of personality. Baltimore: penguin books.

[20]Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. Personality and individual differences, 13, 667-673

[21]Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL:

[22]Tett, R. P.: Jackson, D. N.: and Rothstein, M.1991. « personality measure as predictors of job performance: A meta analytic review." Personal psychology, 44: 703-742.

[23]Digman, J. M, (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. Annual review of psychology, 41, 417-440

[۲۴] سیـد جوادین (۱۳۸۶) رفتار سازمانی؛ انتشارات نگاه دانش.

[۲۵] مقدمی‌پـور، مرتضـی، (۱۳۸۲) روانشناسـی کـار، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر

[26]McCrae, R., Costa, P., 1995, Trait explanations in personality psychology. European Journal of Personality, 9, 231-252.

[۲۷] حمیدی افسانه، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتـی مدیـران و تعهد سازمانی آنـان در مدارس ابتدایـی شهـر بجنورد، پایـان نامـه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی.

[۲۸] نعمتـی، مانـا، (۱۳۹۴) بررسی تاثیر نـوع شخصیتی بر رفتـار شهرونـدی سازمانی در شرکت بیمـه ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریـت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز

[30] Baron, Rober, A., Greenberg, Jerald, 1990, Behavior in organizations, 3rd edition, USA, Prentice-Hall international INC.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]

[31]Robbins, Stephen, P., 1993, Organizational behavior, 6th edition, USA, Prentice-Hall international INC.

[۳۲] مورهـد، گریگـوری، گریفین، ریکـی،(۱۳۷۷) رفتار سازمانـی، ترجمـه سیـد مهـدی الوانـی و غلامرضـا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-13]