

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی فردی کارکنان با عملکرد آن‌ها در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد

یاسر نوروزپور^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۱۶
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۲۰

از صفحه ۸۱ تا ۱۲۶

فصلنامه علمی-تخصصی دانش انتظامی کهگیلویه و بویراحمد
سال دهم، شماره سوم (پیاپی ۲۸)، پاییز ۱۳۹۶

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی فردی کارکنان با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد. که اهداف اختصاصی زیر را در بر دارد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد که تعداد کارمندان ۲۰۰ نفر برآورد شد. جهت سنجش ابعاد مختلف ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه ۶۰ سؤالی که ۵ عامل (روان رنجورخویی، باوجدان بودن، انعطاف‌پذیری، سازگاری برون‌گرایی) را می‌سنجد استفاده شد. برای سنجش عملکرد کارکنان نیز از پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت استفاده گردید. همچنین از پرسشنامه آکسفورد جهت سنجش ابعاد شادکامی بال الفای کرونباخ ۹۰٪ استفاده شده است. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که تمام متغیر شادکامی و ویژگی‌های شخصیتی یعنی روان رنجورخویی، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن و رضایت از زندگی، بهزیستی فاعلی، حرمت خود، خلق مثبت، رضایت خاطر به صورت هم‌زمان در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر می‌باشند. متغیرهای روان رنجورخویی و باوجدان بودن و بودن بهزیستی فاعلی، حرمت خود، خلق مثبت، رضایت خاطر تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد دارد؛ و سه متغیر مؤلفه برون‌گرایی و موافق بودن تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. نتیجه این آزمون به میزان زیادی تأییدکننده نتایج فرضیات تحقیق است که با همبستگی پیرسون انجام گرفته است. پس می‌توان اذعان داشت که برون‌گرایی و موافق بودن، باوجدان بودن و روان رنجورخویی و مؤلفه شادکامی بر روی عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد اثرگذار است. نتایج همچنین نشان داد در بین ابعاد شادکامی تنها رضایت از زندگی رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد روان رنجورخویی از بیشترین ضریب رگرسیون استنادارده شده برخوردار است.

کلید واژه‌ها

ویژگی‌های شخصیتی، شادکامی و ستاد فرماندهی

مقدمه

اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل و حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آن‌ها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق‌تر خواهند شد رابینز (رابینز، ۱۳۷۹) از طرف دیگر عواملی که در انتخاب شغل دخالت دارند با عواملی که باعث موفقیت می‌شوند متفاوتند (به پروژ، ۱۳۷۷). ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین مسائل در برگزیدن مدیران است زیرا که مدیران به خاطر تفاوت‌های فردی و شخصی مسائل را به شیوه‌های مختلف مدیریت می‌کنند و انجام وظایف و نحوه عمل آن‌ها محصول دو مسئله مهم یعنی ویژگی‌های شخصیتی و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند (گوئل کهن ۱۳۷۸).

یکی از نیازهای روانی بشر شادی و نشاط است که به دلیل تأثیر عمده‌ای که بر زندگی افراد دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. نشاط و شادی از نیازهای اولیه فطری و ضروری انسان به شمار می‌رود و می‌توان آن را از مهم‌ترین عوامل سلامت خانواده و جامعه انگاشت. روح امید و تلاش و پیشرفت در پرتو یک زندگی شاد و بانشاط است (فرحزاد، ۲۰۱۳، ۱).

در این فصل به موضوعاتی از جمله بیان مسئله، اهمیت و ضرورت، اهداف و قلمرو و تعریف کلیدواژه‌ها اشاره شده است

بیان مسئله

هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی 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 به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت 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 (رابینز و دی سنزو، ۱۹۹۸، ترجمه: شادی، اعرابی و رفیعی، ۱۳۸۵).

آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی و فردی می‌تواند ما را در حل بسیاری از دشواری‌ها یاری دهد. وقتی قبول کردیم که انسان‌ها در توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند در پی این نخواهیم بود که از همه رفتارهای یکسانی انتظار داشته باشیم ما می‌توانیم تفاوت‌های فردی را از نظر عاطفه، سرعت واکنش، تیز بینی، شیوه قضاوت و سایر جنبه‌های رفتار بررسی کنیم (رسول زاده ۱۳۸۰) با توجه به اینکه در هر سازمان مشاغل گوناگونی وجود دارد. لازمه انجام وظایف برخوردار از توانایی‌های شخصیتی است، لذا باید افرادی را برگزینیم تا آمادگی لازم و انگیزه کافی داشته باشند، این مسئله می‌تواند پاسخگوی برخی از مشکلات مربوط به ضعف کارآیی، افت اثر بخشی، ضعف بهره‌وری و عدم ثبات شغلی باشد (جوکار ۱۳۷۹) چنانچه افراد متناسب با شغل نباشند. پس از ارضاء نیاز اولیه خود از شغلشان دلزدگی پیدا کرده و این حالت به نوبه خود باعث عدم رضایت شغلی، فرار از مسئولیت و کاهش اثر بخشی می‌شود. این پژوهش، با توجه به شرایط کنونی جامعه به کسانی که متقاضی کار هستند کمک می‌کند تا بتوانند با برنامه‌ریزی قبلی، حتی در زمانی دانش آموزی و دانشجویی خود را محک بزنند و امکانات و توانایی‌های خویش را ارزیابی کنند و بر اساس آن هدف‌ها و راه‌های زندگی خود را برگزینند و به سویش گام بردارند همچنین اگر سازمان‌های بزرگ و کوچک درصد گزینش کارمند یا انتخاب و انتصابات افرادی با شخصیتی متناسب با سازمان هستند و اگر می‌خواهند در طول خدمت کارکنان و مدت عمر سازمان یک مسیر شغلی قابل انعطاف و متناسب با نیازهای متقابل افراد و سازمان طراحی کنند و به کار بستن این‌گونه تدابیر مدیریتی در همبسته کردن افراد با سازمان می‌تواند بسیار مؤثر شد (میر سپاسی، ۱۳۷۸).

بنا به اهمیت عملکرد کارکنان و تأثیر آن بر کارایی سازمان‌ها مدیران و پژوهش‌گران در سازمان‌های مختلف به مطالعه عملکرد شغلی کارکنان و بررسی متغیرهای مختلف فردی و سازمانی تأثیرگذار بر آن پرداخته‌اند. علاوه بر این با توجه به ویژگی شخصیتی افراد در عملکرد کارکنان اثرگذارند و همچنین هر فرد با ویژگی شخصیتی که دارد مناسب برای شغل خاصی می‌باشد و افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت در شغل‌های

متفاوت عملکرد بهتری دارند. کارکنان ستاد فرماندهی توجه به اینکه با اقشار آسیب‌پذیر و حساس جامعه در ارتباط می‌باشند، توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان بسیار بااهمیت است.

به نظر می‌رسد گسترده‌ترین پژوهش در زمینه شادکامی روا شناختی توسط آرگایل انجام گرفته باشد. وی حاصل پژوهش‌هایش را در کتابی با عنوان «روان‌شناسی شادی» گزارش نموده است. آرگایل درباره معنای شادکامی می‌نویسد: گاهی گفته می‌شود که مفهوم شادکامی، مبهم و اسرارآمیز است؛ اما واضح است که بیشتر مردم به خوبی می‌دانند شادکامی چیست. در زمینه یابی‌ها که از مردم درباره معنای شادکامی سؤال شده، پاسخ داده‌اند که غالباً شادکامی عبارت است از: بودن در حالت خوشحالی و سرور یا دیگر هیجان‌های مثبت، یا عبارت است از: راضی بودن از زندگی خود. البته وی معتقد است که علاوه بر این دو جزء، یعنی عواطف مثبت و رضایت، جزء سومی نیز وجود دارد که عبارت است از: فقدان افسردگی و اضطراب یا دیگر عواطف منفی (آرگایل، ۲۰۰۳، ۱).

شادکامی در روان‌شناسی، به عنوان یک هیجان شناخته می‌شود و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می‌دهد. هیجان را در روان‌شناسی، در دو حیطه کلی هیجان منفی و هیجان مثبت قرار می‌دهند که در عمر یک صد و چند ساله روان‌شناسی علمی، عمدتاً بر ابعاد منفی هیجان‌ها توجه شده است. یک دلیل این موضوع، شاید این باشد که هیجان‌های منفی، می‌توانند زندگی ما را به گونه‌ای شدیدتر و جدی‌تر تحت تأثیر قرار دهند؛ اما در سال‌های اخیر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر موضوعاتی مانند مثبت‌گرایی در مقابله با فشارهای زندگی و غلبه بر افسردگی و خمودگی و شادی و شادکامی، به عنوان یکی از مقوله‌های اساسی هیجان‌های مثبت، تأکید کرده است.

حال سؤالی که در این پژوهش مطرح است این که آیا ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی فردی کارکنان با عملکرد آن‌ها در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد؟

¹ -. Argyle



اهمیت موضوع

جان‌هالند از جمله صاحب نظرانی ست که می‌گوید انتخاب شغل بیانگر نوع شخصیت فرد است و او بر این اساس است که دست به انتخاب می‌زند، کتل بر این باور است که علائق و رغبت‌ها در ارتباط مستقیم با شخصیت فرد می‌باشد و چیز جداگانه ای نیست (به پروژه، ۱۳۷۷)

انجام وظائف و نحوه عمل آن‌ها محصول دو مسئله مهم یعنی ویژگی‌های شخصیتی آنان و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند نظریات فروید روانکاو برجسته اتریشی (یا به قولی آلمانی) دربارهٔ شخصیت مؤید تأثیر غرایز به عنوان مهم‌ترین نیروهای برانگیزندهٔ رفتار است او از انرژی نهفته‌ای که آن را "لیبدو" می‌نامید صحبت می‌کرد که می‌تواند با جابجایی به اهداف جانشین در تعیین شخصیت فرد مؤثر باشد او معتقد به تحلیل رویا بود که نشان دهندهٔ سه سطح شخصیت (من، فرا من، نهاد) است.

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه موردنیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایدئال آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویینی نیس ۱، ۲۰۰۵). عملکرد هر سازمانی تابع عملکرد کارکنان و مدیران می‌باشد از طرفی عملکرد کارکنان نیز تا اندازه زیادی تحت تأثیر متغیرهای مختلف فردی افراد (ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری و ...) است. بنابراین بهبود عملکرد کارکنان منجر به افزایش کارایی سازمان می‌گردد. به همین دلیل نیروی انسانی و افزایش عملکرد نیروی انسانی از اهمیت بالایی در سازمان‌ها و ادارات برخوردار می‌باشد. افراد بر اساس الگوی شخصیتی خود نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها توقعات و وظایف و فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می‌کنند. بنابراین هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغل خاصی مناسب است (مقیمی، ۱۳۷۷). شخصیت اغلب اوقات به عنوان سازمان دهندهٔ رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود و از این رو همواره جایگاه برجسته‌ای در روانشناسی داشته است (شولتز ۱۹۹۷). در جریان سال‌های اخیر روسای کارگزینی و روان‌شناسان

¹. Casio & Aguinis

مشاور، بیش‌ازپیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی ۱ داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش‌های کاملاً دقیق و رضایت بخشی 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. با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان 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. (رابینز، استیفن، پی ۱۹۹۶، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

شادکامی، یک صفت شخصیتی فرضی مشخص، با نشاط و سرزندگی، مردم آمیزی، قابلیت اعتماد و نظایر آن تعریف شده است. اینکه، آدمیان چه چیزی را شادی تلقی کنند، دلایل فراوان دارد. هر چند از روان‌شناسان شناختی، کمتر کسی دامنه نظریه پردازش را به شادی و شادکامی کشانده است، اما شک نیست که شادی جنبه شناختی درخور توجهی دارد.

آناکارنينا و لئوتولستوی معتقدند که همه خانواده‌های شاد، کم‌وبیش مثل هم هستند و فاکتورهای بارز و مشخص آن‌ها از نظر کمیت و کیفیت نزدیک به هم می‌باشند. اما برعکس، خانواده‌های ناشاد، به شیوه‌های مختلفی، ناشاد بودن را تجربه می‌کنند (همان).

فرضیه‌های تحقیق

1- بین روان رنجورخویی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

¹. Job Characteristics



- 2- بین برون‌گرایی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 3- بین انعطاف‌پذیری (گشودگی نسبت به تجربه) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 4- بین توافق (سازگاری) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 5- بین باوجدان بودن (وظیفه شناسی) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 6- بین رضایت از زندگی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 7- بین حرمت خود و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 8- بین بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 9- بین رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- 10- بین خلق مثبت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

اهداف

هدف کلی

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و شادکامی فردی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد. که اهداف اختصاصی زیر را در بر دارد.

- 1- تعیین رابطه روان رنجورخویی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 2- تعیین رابطه برون‌گرایی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 3- تعیین رابطه انعطاف‌پذیری (گشودگی نسبت به تجربه) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 4- تعیین رابطه توافق (سازگاری) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 5- تعیین رابطه باوجدان بودن (وظیفه شناسی) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 6- تعیین رابطه رضایت از زندگی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 7- تعیین رابطه حرمت خود و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 8- تعیین رابطه بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 9- تعیین رابطه رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.
- 10- تعیین رابطه خلق مثبت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد.

تعریف نظری متغیرها

تعاریف مفهومی

عملکرد: اندازه‌گیری نتایج و این که آیا کار را به خوبی انجام داده‌ایم یا نه. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند.



عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر می‌گیرد (یمنی، ۱۳۷۳).

روان رنجوری: افراد روان رنجور تجربه زیادی در هیجان‌هایی مثل اضطراب، خشم یا افسردگی دارند. اما ظاهراً ورزیدگی متعددی در این هیجان‌ات کسب نموده‌اند. این صفت در واقع به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط است (افتخاری، ۱۳۹۳).

برون‌گرایی: به صفاتی اطلاق می‌شود که در آن شخصی، پر انرژی، معاشرتی، هیجان طلب و دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت است.

باوجدان بودن (وظیفه شناسی): این عامل با کنترل تکانه‌های خویشتن‌داری قدرت اراده و موفقیت ارتباط دارد. این صفت به نشان دادن خود انطباقی، عمل به وظایف و نائل شدن به موفقیت دلالت می‌کند (افتخاری، ۱۳۹۳).

شادکامی: شادمانی عبارت است از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجان‌ات مثبت راضی بودن از زندگی خود، فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجان‌ات منفی می‌باشد (آرگیل ۱۳۸۳). همچنین شادمانی ذهنی عبارتست از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی‌اش. این ارزیابی از سویی واکنش‌های هیجانی به حوادث و در سویی دیگر قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در برمی‌گیرد (آرگیل و همکاران، ۱۹۹۰).

رضایت از زندگی: احساس فرد در مورد عملکرد و شرایط زندگی‌اش و یا به عبارت دیگر ارزیابی سلامت و بهزیستی‌اش است. (اصفی)

حرمت خود: باور به ارزشمند بودن خود، احساس مهم، خوب بودن و دوست داشتن خود و دیگران. (یاور زاده)

بهزیستی فاعلی: بهزیستی فاعلی اشاره دارد به ارزیابی افراد از زندگی‌شان؛ ارزیابی‌هایی که هم عاطفی، هم شناختی‌اند. افراد هنگامی سطح بالایی از بهزیستی فاعلی را تجربه می‌کنند که هیجان‌های مثبت زیاد و هیجان‌های منفی کمی را تجربه کنند، (اقبال)

رضایت خاطر: آنچه انسان را وادار به تلاش برای تأیید گرفتن و دیده شدن می‌کند، میل فطری او نیست، بلکه نیاز بیگانه‌ای درونی به عنوان (من) است که موجودیت اش در گرو قضاوت و تأیید دیگران است

خلق مثبت: یک وضعیت هیجانی است که از هیجان متفاوت است، کمتر مربوط به مورد خاصی است، شدت آن کمتر است و کمتر احتمال دارد که به دلیل محرکی بیرونی به وجود آمده باشد. خلق را عموماً می‌توان به دو معیار مثبت و منفی ارزیابی کرد، یعنی در کلامی دیگر، مردم عموماً از «خوش خلق بودن» و یا «بدخلق بودن» به عنوان تعریف وضعیتی استفاده می‌کنند

مبانی نظری:

هر فرد پدیده‌ای منحصر به فرد و یگانه است و نظریه پردازان شخصیت می‌کوشند تا روابط پیچیده بین ابعاد متفاوت کردار فرد را دریابند، با مطالعه شخصیت افراد خصوصیتی که بر اساس آن فردی از فرد دیگر متمایز می‌شود روشن می‌گردد (شاملو، ۱۳۷۲).

برخی از روانشناسانی شخصیت جنبه‌های بیوشیمیایی و فیزیولوژیک رفتار آدمی را مطالعه کرده و روش‌های مناسب آن را به کار می‌برند برخی دیگر به مشاهده و بررسی رفتار مشهود فرد می‌پردازند برخی شخصیت را بر حسب خصوصیات نظیر فرآیند ناهشیاری می‌دانند، از جمله روانشناسی نسبی که شخصیت را بر اساس صفت بارز یا رگه‌های مشخص شخصیتی تفسیر و توجیه می‌کند کاتل می‌باشد (شاملو، ۱۳۷۲).

اریک فرم در تعریف شخصیت چنین می‌گوید: شخصیت مجموع کیفیت‌های موروثی و اکتسابی است که او را منحصر به فرد می‌کند (لارنس، ۱۹۹۴).

شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شکل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آن‌هاست. نظام مورد بررسی ما شامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی (قابل مشاهده) است، به ویژه ارتباط این سه جنبه با یکدیگر در ساختن شخصیتی بی مانند و منحصر به فرد بسیار بااهمیت است (جوادی، ۱۳۸۱)



هنگامی که روان‌شناسان درباره شخصیت صحبت می‌کنند، مقصودشان مفهومی پویاست که بیانگر رشد و تکامل کل سیستم روانی شخص است یعنی به جای توجه به اجزا به کل توجه می‌کند، تعریفی که گوردن آل پرت حدود ۵۰ سال پیش برای شخصیت ارائه کرد هنوز زبانزد همگان است که گفت: شخصیت، همان شخصیت پویا در درون فرد است که از سیستم‌های روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عاملی است که تعیین کننده سازش فرد با محیطش می‌باشد (رابینز، ۱۳۷۹).

نظریه‌های شخصیت

نظریه روان‌پویشی فروید (روانکاوی در شخصیت)

از نظر فروید غرایز عناصر اصلی شخصیت هستند، نیروهای برانگیزنده‌ای که رفتار را سوق می‌دهند و جهت آن را تعیین می‌کنند، غرایز شکلی از انرژی هستند، انرژی فیزیولوژیکی تغییر شکل یافته‌ای که نیازهای بدن را به امیال ذهنی پیوند می‌دهد، محرک‌های این غرایز درونی هستند و این ذهن است که انرژی بدنی را به میل تبدیل می‌کند، ما همیشه مقدار خاصی از تنش‌گریزی را تجربه می‌کنیم مردم ممکن است راه‌های مختلفی برای برطرف کردن نیازهایشان را انتخاب کنند برای مثال ممکن است سائق جنسی به وسیله رفتار دگر خواهی جنسی، هم جنس خواهی یا رفتار خود انگیزی جنسی ارضا شود او معتقد بود که انرژی روانی می‌تواند به هدف‌های جانشین جابه‌جا شود و این جابه‌جایی در تعیین شخصیت فرد اهمیت ویژه‌ای دارد (سیاسی، ۱۳۷۷).

شادکامی

شادکامی چندین جزء اساسی را در بر می‌گیرد؛ جزء هیجانی که فرد شادکام از نظر خلقی، شاد و خوشحال است. جزء اجتماعی که فرد شادکام از روابط اجتماعی خوبی با دیگران برخوردار است و می‌تواند از آن‌ها حمایت اجتماعی دریافت کند و سرانجام جزء شناختی که باعث می‌شود فرد شادکام اطلاعات را به روش خاصی پردازش کرده، مورد تعبیر و تفسیر قرار دهد که در نهایت، باعث احساس شادی و خوش بینی در وی می‌گردد. از این رو، در شادکامی، ارزشیابی افراد از خود و زندگی شان می‌تواند، جنبه

های شناختی، مثل قضاوت در مورد خشنودی از زندگی و یا جنبه‌های هیجانی از جمله خلق یا عواطف، در واکنش به رویدادهای زندگی را در برگیرد

نظریه نوروآن کاوی یونگ (۱۹۶۱-۱۸۷۵)

یونگ در ۱۹۱۴ از فروید جدا شد و مکتب فکری خود را با نام روان‌شناسی تحلیلی بنیان گذاشت، یونگ مثل آدلر از تاکید بیش از حد بر غریزه جنسی نگران بود و به جای آن لیبیدورا به عنوان انرژی تعمیم یافته زندگی تلقی کرد. او عقیده داشت که لیبید و شامل تلاش‌هایی برای کسب لذت و خلاقیت نیز هست. یونگ تاکید فروید بر ناهشیار را می‌پذیرد ولی مفهوم ناهشیار جمعی را به آن اضافه می‌کند که مفهوم آن مجموعه‌ای از تجارب نسل‌های گذشته است یعنی بخشی از میراث انسان و حلقه زنجیری است که ما را با میلیون‌ها سال تجربه گذشته پیوند می‌دهد

یکی از بخش‌های عمده ناهشیار جمعی، تصورات یا نمادهای جهان شمولی است که به طرح‌های اولیه معروف است مثل مادر در افسانه پریان، رویاها، اسطوره‌ها دلیل این است که این طرح‌ها، بخشی از ناهشیار جمعی ما هستند این است که در بین اعضاء تمام فرهنگ‌های گذشته و معاصر دیده می‌شود.

نظریه شخصیتی - شغلی جان هالند

نظریه افتراق‌گرایی هالند صرفاً به نظریه‌های شخصیت مربوط نمی‌شود بلکه به تنهایی یک نظریه جامع شخصیتی است. فرض‌های اصلی زیر بنای آن این است که می‌توان مردم را به شش تیپ شخصیتی طبقه‌بندی کرد؛ و نیز شش نوع محیط نیز وجود دارد که با انواع تیپ‌های شخصیتی مطابقت دارد. مردم به دنبال محیطی می‌گردند که با شخصیت آنان هماهنگی داشته باشد چون این هماهنگی به آنان امکان می‌دهد تا ارزش‌ها و توانایی‌های شخصیت خود را به نمایش گذارند به گفته هالند رفتار یک فرد در محیط کار محصول نوع شخصیت وی و تقابل آن با ویژگی‌های محیطی است (شکيلتون، ۱۳۷۱).

توانایی‌ها و انگیزه‌های افراد متفاوت هستند همان‌گونه که در مشاغل مختلف نیاز به شرایط و انگیزه‌های متفاوتی است. هنگامی که 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 عموماً هالند بر این عقیده است که تیپ شخصیتی مردم هماهنگ با انتخابات شغلیشان است؛ و نیز استعداد و توانائی‌هایشان متناسب با نیازمندی‌های شغلیشان است.

دیدگاه ون هوون در مورد شادکامی

در این تعریف، شادی عبارتست از درجه ای از کیفیت زندگی که فرد آن را به طور کلی مطلوب - ارزیابی می کند. پس در این تعریف، شادی فقط حاصل یک جمع ساده از لذت‌های زندگی نیست. بلکه بیشتر یک ساخت شناختی است؛ که فرد آن را از تجربه های مختلف خود استنباط می کند. در نظریات او می توان از شادکامی بعنوان عنصر مثبتی در افزایش میل به حرکت یاد کرد

دیدگاه اد دینر

اد دینر معتقد است که خود سنجی های مربوط به شادی، تابعی است از تکرار تجربه های خوشایند و یا عواطف مثبت و عدم تکرار تجربه های عاطفی منفی و ناخوشایند. در این تعریف، بیشتر بر فراوانی تجربه هیجان‌های مثبت، تأکید می‌شود تا شدت هیجان‌های مثبت. او اعتقاد داشت که محیط های اداری زمانی کارایی بالایی دارند که شادکامی بر استرس شغلی غلبه کند

دیدگاه سلیگمن در مورد شادکامی

تأکید این دیدگاه، بر روی نوع ارتباط های بین فردی و میزان شادکامی می باشد. سلیگمن معتقد است که افسردگی عمدتاً از فقر ارتباط های بین فردی و فرد گرایی ناشی می‌شود؛ و ویژگی مهم افراد شاد، برون‌گرایی است؛ بنابراین افراد شاد، دارای روابط اجتماعی موفق و ارتباطات بین فردی، نزدیک و صمیمی و غنی هستند (دیوید و همکاران، ۱۹۹۵، ۱).

پیشینه تحقیق

¹ - David et al

داخلی

حجازی و ایروانی (۱۳۸۱)، در تحقیق خود با عنوان رابطه میان ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی اذعان داشت، ارتباط معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی و عملکرد وجود ندارد. ایشان جهت ارتباط بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی از آزمون رگرسیون خطی استفاده کرد.

خاکپور و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی نشان دادند که میان ویژگی‌های شخصیتی، رابطه برون‌گرایی، ثبات هیجانی و سازشکاری با عملکرد رابطه معنا دار است؛ اما ویژگی شخصیتی وجدان و تجربه‌پذیری با عملکرد شغلی معنا دار نیست.

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۲)، بیان داشتند ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. باوجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی‌داری دارد. همچنین باوجدان بودن با احساس پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای با موضوع بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران نشان دادند بین هوش فرهنگی و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

روغنی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان شناسایی شاخص‌های کلیدی در سنجش عملکرد به این نتیجه رسیدند شاخص‌های عمومی عملکرد فردی و مهارت ادراکی و بیشترین امتیاز را دارا بودند.

در فرا تحلیلی توسط بریک و مونت (۱۹۹۱)، صورت گرفت. به این نتیجه رسیدند که باوجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان‌رنجوری نیز پیش بین‌کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند.

پناهی (۱۳۸۲) نشان داد که مشاوره با دانش‌آموزان باعث خودشناسی، طبیعت‌شناسی و خداشناسی در دستیابی به ارزش‌های شخصی، اجتماعی و اعتقادی شده که این عوامل از جمله شرایط لازم برای رسیدن به شادمانی است.



حمایت طلب، بزازان و لحمی (۱۳۸۲) در مقاله ای با عنوان مقایسه میزان شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاه‌های تهران و پیام نور به این نتیجه رسیده اند که گروه دانشجویان دختر ورزشکار در مقایسه با گروه غیر ورزشکار، از عزت نفس، رضایتمندی، کارآمدی، خلق مثبت، سلامت روانی و شادمانی بالا تری برخوردارند.

مبین کشه (۱۳۸۴) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین باورهای خودکارآمدی و شیوه‌های رویایی با فشار روانی در دانش آموزان دوره متوسطه پرداخته است و به این نتایج رسیده که بین میزان خودکارآمدی دانش آموزان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود دارد.

سجادیان (۱۳۸۵) تاثیر آموزش ذهن آگاهی بر میزان علائم اختلال وسواس-اجبار در زنان شهر اصفهان را مورد بررسی قرار داد و نشان داد افرادی که آموزش ذهن آگاهی دیده بودند نسبت به گروه کنترل بهبودی چشمگیری نشان دادند.

غضنفری (۱۳۸۵) در پژوهشی دریافت که بین حمایت اجتماعی ادراک شده، حرمت خود و شادمانی در دانشجویان ارتباط وجود دارد و رضایت از زندگی و حمایت خانواده بیشترین ارتباط را با یکدیگر دارند.

عروتنی عزیز (۱۳۸۶) رابطه شادمانی با میزان هدفمندی و سطح خوش بینی و عوامل فردی اجتماعی را در بین دانشجویان دختر و پسر دانشکده های حقوق و علامه طباطبایی و دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی قرار داد. وی که یک گروه نمونه ۱۲۰ نفری از دانشجویان دانشکده حقوق علامه طباطبایی و دانشکده های حقوق واحد تهران جنوب و تهران مرکز را مورد مطالعه قرار داد، دریافت که بین سه شاخص شادمانی خوش بینی و هدفمندی رابطه وجود دارد. همچنین بین عواملی مثل رضایت از زندگی زناشویی، وضعیت اشتغال، روابط خانوادگی، روابط دوستانه و مذهبی بودن با شادمانی رابطه وجود دارد. بین خوش بینی و رضایت از زندگی زناشویی و شرکت در فعالیت های مذهبی رابطه وجود داشت هدفمندی نیز با روابط خانوادگی و مذهبی بودن رابطه داشت

خارجی:

کارک، شمیر و چن (۲۰۰۳) در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطة شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند وجدانی بودن را به عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

بیرنه و همکاران (۲۰۰۵)، به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کند (به نقل از نعمی، ۱۳۸۴).

والش (۲۰۰۳)، پژوهشی با عنوان «برداشت منصفانه‌ای از ارزیابی عملکرد و رضایتمندی کارکنان نسبت به ارزیابی عملکرد» به عنوان پایان نامه دکترا انجام داده است. این پژوهش واکنش‌های کارکنان نسبت به عادلانه بودن و رضایتمندی آن‌ها نسبت به سیستم ارزیابی عملکرد موجود را مورد بررسی قرار داد و این کار را با استفاده از یک مدل چهار عاملی فرضی از عدالت سازمانی به عنوان مبنای تئوریک انجام داد. داده‌های این تحقیق به وسیله پرسشنامه میدانی از ۴۴۰ پاسخگو از دو سازمانی که بخشی از یک سیستم اشتغال دولتی بود، بدست آمد ۱۰ تا مقیاس سنجش چند آیتمی که نمایانگر چهار عامل عدالت سازمانی و عادلانه بودن ارزشیابی عملکرد بود و سه مقیاس سنجش که رضایتمندی را نشان می‌داد در این پرسشنامه گنجانیده شده بود یافته‌های پژوهش نشان دادند که پاسخگویان، سیستم ارزشیابی عملکرد را منصفانه برداشت کردند. همان‌طوری که از طریق توافقشان ب ۹ تا ۱۰ معیار بکار گرفته شده برای اندازه‌گیری واکنش‌ها نسبت به منصفانه بودن نشان داده شد. پاسخگویان همچنین رضایتمندی نسبی خود را با آخرین ارزیابی عملکرد و نسبت به مافوق بلافصلشان نشان دادند. نسبت به کل سیستم ارزشیابی عملکرد رضایتمندی کمتری بود.

کویسگا و بل (۲۰۰۴)، پژوهش‌های بسیاری درباره جامعه‌پذیری انجام داده‌اند. کویسگا و بل، عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابجایی کارکنان را حاصل فرایند جامعه‌پذیری می‌داند. به اعتقاد وی، جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند شغل را ایجاد یا نابود کند و برای سازمان، اهمیت فراوانی دارد.



شانگ (۱۹۹۷-۱۹۸۹)، کولینز ۱ (۱۹۸۲) گزارش داده‌اند وقتی که دانش آموزان با تکالیف درسی روبرو می‌شوند، آنهایی که خودکارآمدی بالایی دارند سخت‌تر کار می‌کنند و برای زمان طولانی مشغول فعالیت می‌شوند ولی آنهایی که خودکارآمدی پایین دارند، خسته شده دست از کار می‌کشند (پاجریس و همکاران ۲، ۱۹۹۷).

شانگ (۱۹۸۳-۱۹۸۱) نظریه خودکارآمدی را در ارتباط با پیشرفت تحصیلی کودکان به کار برده و نشان داده است که خودکارآمدی ادراک شده یکی از مهمترین عواملی است که منجر به پیشرفت آن‌ها در ریاضی می‌شود. (قاسمی، ۱۳۸۵)

کولینز (۱۹۸۲) اثر باورهای خودکارآمدی را بر روی رفتار پیشرفت مورد مطالعه قرار داده است دانش آموزانی که خودکارآمدی بالاتری داشتند، در مقایسه با دانش آموزانی که خودکارآمدی پایین داشتند، مسایل بیشتری را به طور صحیح حل کرده و مسائلی را که موفق به حل آن نشدند آن‌ها را دوباره برای کارکردن انتخاب نمودند (استیپک، ترجمه حسن زاده و عمویی، ۱۳۸۱).

نیکسون و فراست (۱۹۹۰) خودکارآمدی را یک پیش بین قوی برای موفقیت تحصیلی دانسته‌اند. آن‌ها در پژوهش خود دریافته‌اند دانشجویانی که خودکارآمدی خود را بالا ارزیابی کرده بودند معدل بالاتری را نیز گزارش کردند نتیجه جالبتر اینکه بین احساس رضایت از خود و موقعیت تحصیلی یک رابطه معنی دار برقرار است.

تاکنن و سکستون (۱۹۹۰) در تحقیق خود مطرح کرده‌اند که در موقعیت‌های تحصیلی، خودکارآمدی قوی، بسیار ضروری است و افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند در مقایسه با سایر افراد در تکالیف و آزمونهای مربوط به نوشتن نمرات بالایی بدست می‌آورند (به نقل از مبینی کشه، ۱۳۸۴)

اینگلهارت (۱۹۹۰) در باره اثر متغیر مذهب بر شادمانی در یک مطالعه فراتحلیل از ۱۴ کشور اروپایی دریافت که ۸۵ درصد کسانی که گفته بودند هفته ای یک بار یا بیشتر به کلیسا می‌روند، در مقایسه با ۸۲ درصد کسانی که گاهگاهی به کلیسا می‌رفتند و ۷۷ درصد کسانی که اصلاً به کلیسا نمی‌رفتند، احساس رضایت بیشتری از زندگی می‌کنند.

کردند. اوهمچنین دریافت که به طور متوسط ازدواج کرده‌ها از ازدواج نکرده‌ها شادترند.

مک‌الی و همکاران (۲۰۰۰) در یک مطالعه دریافتند که ارتباطات اجتماعی و محیط ورزشی تعیین‌کننده‌های مهم شادمانی در سالمندان هستند و شادمانی و رضایت از زندگی را بهبود می‌بخشند.

پاستورلی و همکاران (۲۰۰۱) میزان خودکارآمدی اداراک شده را از طریق مقیاس خودکارآمدی بر روی دانش‌آموزان ۱۰ تا ۱۵ ساله ایتالیایی، مجارستانی و لهستانی اندازه‌گیری کرده‌اند. همچنین در این مطالعه میزان خودکارآمدی بالاتری در فعالیت‌های تحصیلی و مقاومت بیشتری در برابر ارتکاب خطا داشتند. بچه‌های ایتالیایی از کارآمدی اجتماعی بالاتری نسبت به سایر شرکت‌کنندگان در ۲ کشور دیگر برخوردار بودند. (نظری، ۱۳۸۴)

بچه‌های مجارستانی یک حس بالاتر کارآمدی نسبت به دوره‌های تحصیلی داشتند. ولی کارآمدی کمتری در استفاده از آموخته‌هایشان داشتند و بچه‌های لهستانی در مقایسه با گروه‌های رقیب از لحاظ خودتنظیمی جلوافتادند.

شولز و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیقی به بررسی یافته‌های روان‌سنجی مربوط به اندازه‌گیری خودکارآمدی پرداخته‌اند. به اعتقاد آن‌ها خودکارآمدی در برگزیده احساس خوشنود فرد در انجام تکالیف است که به طور فراگیری با انگیزش و انجام موفقیت‌آمیز تکالیف در تمامی انسانها مرتبط است. (نظری، ۱۳۸۴)

سینگ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که آموزش ذهن‌آگاهی به بیماران وسواس اجبار توانسته است سبک و کیفیت زندگی و نحوه سازگاری بیماران با اختلال را بهبود بخشد. این درحالی است که اختلال وسواس-اجبار در برابر بسیاری از روش‌های مرسوم که مبتنی بر درمان رفتاری-شناختی و تست مهارکننده‌های باز جذب سروتونین میباشد پاسخ مناسبی نشان نداده است.

گارلند، گایلردو فردریکسون (۲۰۱۱) در یک پژوهش با تبیین مدل مقابله‌ای ذهن‌آگاهانه نشان دادند که راهبرد مقابله فاجعه‌آفرینی با ذهن‌آگاهی همبستگی منفی



دارد و با افزایش ذهن آگاهی فاجعه آفرینی کاهش می یابد همچنین در پژوهش مذکور نشان داده شد که فاجعه آفرینی در پس آزمون کاهش معنی داری یافته است بی هاگ وات، (۲۰۰۶)، پژوهشی با عنوان «تأثیر ارزیابی عملکرد بر توسعه کار راه و عملکرد کارکنان» به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد انجام داده است. هدف این پژوهش برای تعیین اثر بخشی اجرای یک سیستم ارزشیابی عملکرد ساخت موسسه و در ضمن ارزیابی رضایتمندی کارکنان همراه با این سیستم در یک موسسه مشاوره عمده تکنولوژی در آمریکا اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش سه سطح کارکنان موسسه بودند پژوهشی از کارکنان به طور سالانه در موسسه انجام می گرفت که شامل سؤالاتی مربوط به اجرای سیستم ارزشیابی عملکرد بود هشت سال پاسخ کارکنان به سه سؤال اصلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برداشت کارکنان از بازخورد ارزشیابی به افزایش عملکرد کمک کرد، باور آن ها نسبت به اجرا به مدیریت کار راه شغلی کمک کرد، رضایتمندی نسبت به اقدام خلاقانه کمک کرد و درک آن ها از شرایط احراز توسط این پژوهش مشخص گردید. نتایج نشان داد که کارکنان در این موسسه برداشت کردند که دانش مسیر شغلی آن ها، در نتیجه اجرای این سیستم بهبود نیافته و شناخت آن ها از معیارهای ارتقاء اصلاح نشده. کارکنان با توجه به اجرا، رضایتمندی کلی را نشان نداده اند و پس از اجرا، باور کارکنان پیرامون بکارگیری مهارت ها و توانمندی هایشان بهبود نیافت.

یافته های پژوهش

پژوهشگر پس از اینکه روش تحقیق خود را مشخص کرد و با استفاده از ابزارهای مناسب، داده های مورد نیاز را برای آزمون فرضیه های خود گردآوری نمود، نوبت آن فرا می رسد که با بهره گیری از فنون و روش های آماری مناسب و سازگار با روش پژوهش، نوع متغیرها و غیره، داده های گردآوری شده را دسته بندی و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و در نهایت فرضیه هایی را که تا این مرحله، وی را در پژوهش هدایت کرده اند، در بوته آزمون قرار دهد و سرانجام بتواند پاسخ و راه حلی مناسب برای پرسش های پژوهش بیابد. تحلیل داده ها به روش های مختلفی انجام می شود، نظیر روش های مبتنی بر رویکرد کیفی، روش های تحلیل مبتنی بر رویکرد کمی و روش های ترکیبی. روش اول

بیشتر جنبه آماری و تعمیم‌پذیری آماری داشته، اما دومین روش، روشی منطقی و توأم با کل‌نگری است. در این تحقیق بنا به ماهیت آن از رویکرد کمی استفاده شد و داده‌های که با استفاده از پرسشنامه معتبر و استاندارد بدست آمدند با استفاده از نرم افزار SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند. به طوری که در فصل چهارم نتایج این تحقیق در دو بخش مورد تحلیل قرار گرفتند که شامل (آمار توصیفی و استنباطی) می‌باشد. در بخش اول، ابتدا به تجزیه و تحلیل توصیفی پرداختیم که در این بخش از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. سپس استنباطی پرداخته شده است. در بخش استنباطی این تحقیق فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بررسی گردید. در پایان از رگرسیون خطی در بخش استنباطی استفاده شد.

توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی

سن یکی از مهم‌ترین عاملی است که هم بر روی عملکرد کارکنان و هم بر شخصیت افراد اثرگذار است. جدول ۴-۱ سن و سابقه کار جامعه مورد مطالعه را نشان می‌دهد. با توجه به آن، این‌گونه برمی‌آید که در مجموع میانگین سنی پاسخگویان ۳۸/۶۳ سال و دارای انحراف معیار متناظر ۶/۵۵ می‌باشد. همچنین این نتایج نشان داد میانگین سابقه کار ۹/۴۹ و انحراف معیار سابقه کار ۵/۲۱ می‌باشد.

جدول ۱ توصیف سن و سابقه کار آزمودنی‌ها

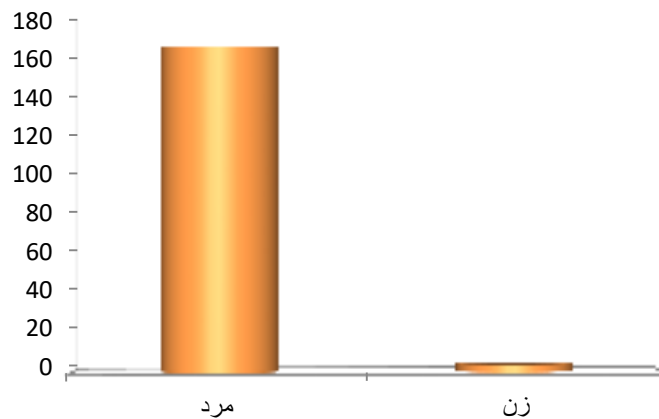
متغیر	میانگین	انحراف معیار
سن	۳۸/۶۳	۶/۵۵
سابقه کار	۹/۴۹	۵/۲۱

همچنین یافته‌ها نشان داد که ۱۶۵ نفر (۹۷/۶ درصد) مرد و ۴ نفر (۲/۴ درصد) زن بودند. (جدول ۴-۲). علاوه بر این نتایج این تحقیق بیانگر این است که تعداد کارکنان زن در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد کمتر از کارکنان مرد در این

می‌باشند. شاید بتوان گفت این نتایج در ایران طبیعی می‌باشد. چرا که در ایران به طور کلی تعداد کارمندان مرد بیشتر از کارمندان زن می‌باشند.

جدول ۲ فراوانی و درصد فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۵	۹۷/۶
	زن	۴	۲/۴
	جمع	۱۶۹	۱۰۰

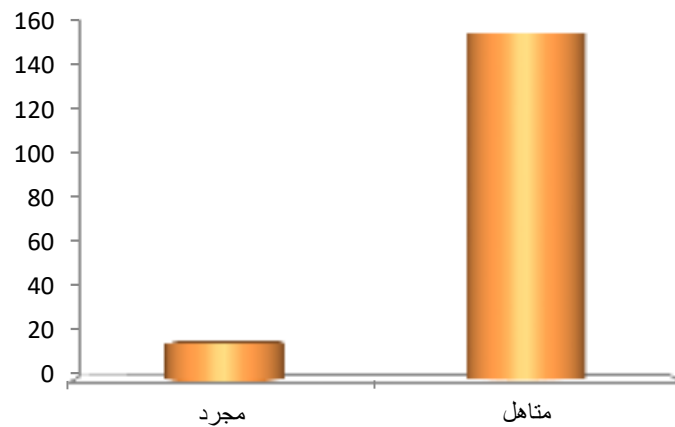


نمودار ۱ جنسیت آزمودنی‌ها

همچنین یافته‌ها نشان داد که ۱۶ نفر (۹/۵ درصد) مجرد و ۱۵۳ نفر (۹۰/۵ درصد) متأهل بودند. علاوه بر این نتایج این تحقیق بیانگر این است که تعداد کارکنان مجرد در این کمتر از کارکنان متأهل می‌باشند؛ بنابراین درصد بالایی از کارکنان متأهل هستند.

جدول ۳ فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
تأهل	مجرد	۱۶	۹/۵
	متأهل	۱۵۳	۹۰/۵
	جمع	۱۶۹	۱۰۰



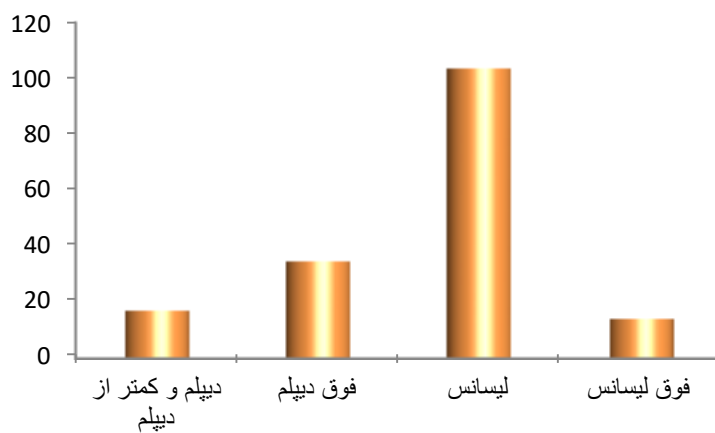
نمودار شماره ۲ وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

نتایج نشان داد که ۱۷ نفر (۱۰/۱ درصد) از کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد دارای مدرک دیپلم و کمتر از دیپلم هستند. در ادامه بر اساس اطلاعات به دست آمده در خصوص سطح تحصیلات پاسخگویان، تعداد ۳۴ نفر (۲۰/۱ درصد) فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر (۶۱/۵ درصد) لیسانس، ۱۴ نفر (۸/۳ درصد) کارشناسی ارشد داشته‌اند. پس یافته‌ها نشان می‌دهند که در سطوح مختلف سواد، بیشترین فراوانی مربوط به

تحصیلات کارشناسی بوده و این گروه اختلاف زیادی با سایر سطوح تحصیلی دارد؛ و سطح تحصیلات کارشناسی ارشد دارای کمترین فراوانی است (جدول ۴-۳).

جدول ۴ فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۱۷	۱۰/۱
	فوق دیپلم	۳۴	۲۰/۱
	کارشناسی	۱۰۴	۶۱/۵
	کارشناسی ارشد	۱۴	۸/۳
	جمع	۱۶۹	۱۰۰



نمودار شماره سه وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها

تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها

توصیف پنج عامل بزرگ شخصیت

جدول ۲-۴ میانگین و انحراف معیار پنج عامل بزرگ شخصیت که شامل روان رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن به تفکیک نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۲-۴ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار به ترتیب در روان رنجورخویی ۲/۸۴ و ۰/۴۶ می‌باشد. در ادامه نتایج نشان داد که میانگین نمره برون‌گرایی ۳/۴۴ و انحراف معیار آن ۰/۴۲ می‌باشد. گشودگی نیز دارای میانگین ۳/۳۱ و انحراف معیار ۰/۳۲ است. نتایج این جدول حاکی از آن بود میانگین و انحراف معیار عامل موافق بودن به ترتیب ۳/۲۸ و ۰/۴۱ و در نهایت عامل باوجدان بودن دارای میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳/۴۴ و ۰/۳۳ است؛ بنابراین این نتایج نشان دهنده این است که برون‌گرایی و باوجدان بودن دارای میانگین‌های برابر می‌باشند بنابراین این دو متغیر دارا بیشترین میانگین هستند. از طرفی روان‌رنجور خویی دارای کمترین میانگین است. این مؤلفه از مؤلفه‌های شخصیت دارای کمترین میانگین می‌باشد.

جدول ۵ نتایج توصیفی پنج عامل بزرگ شخصیت

متغیر	میانگین	انحراف معیار
روان رنجور خویی	۲/۸۴	۰/۴۶
برون‌گرایی	۳/۴۴	۰/۴۲
گشودگی	۳/۳۱	۰/۳۲
موافق بودن	۳/۲۸	۰/۴۱
باوجدان بودن	۳/۴۴	۰/۳۳

توصیف ابعاد شادکامی

نتایج توصیف ابعاد شادکامی نشان داد رضایت خاطر با میانگین $3/72$ و انحراف معیار $0/56$ و حرمت خود با میانگین $3/76$ و انحراف معیار $0/67$ دارای کمترین میانگین است. در ادامه نتایج نشان داد رضایت از زندگی دارای $3/82$ و انحراف معیار $0/55$ ، بهزیستی فاعلی دارای میانگین $3/93$ و انحراف معیار $0/47$ و خلق مثبت دارای میانگین $3/23$ و انحراف معیار $0/57$ می‌باشد.

جدول ۶ میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف شادمانی

گوپه	میانگین*	انحراف معیار*
رضایت از زندگی	$3/72$	$0/56$
حرمت خود	$3/76$	$0/67$
بهزیستی فاعلی	$3/82$	$0/55$
رضایت خاطر	$3/93$	$0/47$
خلق مثبت	$3/23$	$0/58$
شادکامی	$3/69$	$0/37$

متغیر وابسته (عملکرد شغلی)

جدول ۴-۴ نتایج مربوط به میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی را که به عنوان متغیر وابسته تحقیق معرفی گردیده است نشان می‌دهد. از تجزیه و تحلیل توصیفی عملکرد شغلی این گونه بر می‌آید که میانگین نمره عامل عملکرد شغلی $3/28$ و انحراف معیار آن $0/74$ می‌باشد.

جدول ۵ نتایج توصیفی عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عملکرد	$3/28$	$0/74$

آمار استنباطی

به منظور دستیابی به اهداف این تحقیق به بررسی آمار استنباطی پرداختیم. به گونه‌ای که در این تحقیق با توجه نرمال بودن متغیرهای (جدول ۴-۷) برای آزمون فرضیه‌های موجود که بررسی عوامل مختلف بر عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین برای توصیف میزان همبستگی بین متغیرها از الگوی دیویس (۱۹۷۱) استفاده شده است. بر اساس این الگو ضرایب همبستگی $0/09 - 0/01 = 0/29 - 0/1 = 0/49 - 0/3 = 0/5 - 0/69 = 0/7 - 0/99$ خیلی بالا و $1 =$ کامل، توصیف می‌شوند.

به منظور تست نرمال بودن متغیرها از آزمون نرمالیته یک نمونه‌ای استفاده شد و نتیجه این آزمون نشان داد که کلیه متغیرهای این تحقیق نرمال می‌باشد (جدول ۴-۷).

جدول ۷ تست نرمالیته متغیرهای تحقیق

متغیر	P
روان‌رنجور خوبی	0/۸۴۸
برون‌گرایی	0/۴۴۲
گشودگی	0/۳۱۱
موافق بودن	0/۲۸۲
باوجدان بودن	0/۴۴۱
رضایت از زندگی	۰/۰۹۷
حرمت خود	۰/۰۷۵
بهبزستی فاعلی	۰/۱۶۷
رضایت خاطر	۰/۴۵۳
خلق مثبت	۰/۳۲۷
شادکامی	۰/۵۵۷



عملکرد

۰/۱۳۶

فرضیه اول: بین روان رنجورخویی (N) و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

جهت تعیین و بررسی رابطه روان رنجورخویی با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد رابطه منفی و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بین دو متغیر وجود دارد ($r = -0/265$ و $p = 0/001$). همچنین این همبستگی در سطح پایینی برآورد گردید؛ بنابراین با افزایش نمره روان رنجورخویی، عملکرد شغلی کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد کاهش خواهد یافت؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد رد می‌گردد و فرض H_1 تأیید می‌شود. پس این فرضیه به عنوان فرضیه اول این تحقیق مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

جدول ۸ ضریب همبستگی رابطه بین روان رنجورخویی و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب پیرسون (r)	همبستگی سطح (p)	معنی‌داری توصیف همبستگی
روان رنجورخویی	$-0/265^{**}$	۰/۰۰۱	پایین

مأخذ: یافته‌های پژوهش. $**$: معنی‌داری در سطح ۹۹٪؛ $*$: معنی‌داری در سطح ۹۵٪؛ NS: عدم معنی‌داری

فرضیه دوم: بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

جهت تعیین و بررسی رابطه برون‌گرایی با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بین دو متغیر وجود دارد ($r = ۰/۳۱۹$ و $p = ۰/۰۰۰$). همچنین این همبستگی در سطح متوسط ارزیابی گردید؛ بنابراین با افزایش نمره برون‌گرایی، عملکرد شغلی کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد افزایش خواهد یافت؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد رد می‌گردد و فرض H_1 تأیید می‌شود. پس این فرضیه به عنوان فرضیه دوم این تحقیق مبنی بر رابطه معنی‌دار بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

جدول ۹ ضریب همبستگی رابطه بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
برون‌گرایی	۰/۳۱۹**	۰/۰۰۰	متوسط

مأخذ: یافته‌های پژوهش. **: معنی‌داری در سطح ۹۹٪؛ * معنی‌داری در سطح ۹۵٪، NS: عدم معنی‌داری

فرضیه سوم: بین گشودگی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت رابطه گشودگی و عملکرد شغلی کارکنان نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۰۵۹ و سطح معنی‌داری ۰/۵۳۱ می‌باشد. با توجه نتایج محاسبه شده باید این‌گونه بیان داشت که بین گشودگی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین بنابراین با تغییر در میزان گشودگی، عملکرد شغلی کارکنان تغییری نخواهد کرد؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین



این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود؛ بنابراین این فرضیه مبنی بر رابطه معنی‌دار بین گشودگی و عملکرد شغلی کارکنان مورد تایید قرار نمی‌گیرد

جدول ۱۰ ضریب همبستگی رابطه بین گشودگی عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
گشودگی	۰/۰۵۹ ^{ns}	۰/۵۳۱	عدم معنی‌داری

مأخذ: یافته‌های پژوهش. **: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱؛ *: معنی‌داری در سطح ۰/۰۵؛ ns: عدم معنی‌داری

فرضیه سوم: بین موافق بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت رابطه موافق بودن و عملکرد شغلی نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۳۱ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۷ می‌باشد. با توجه نتایج محاسبه شده باید این‌گونه بیان داشت که موافق بودن و عملکرد شغلی دارای رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد می‌باشد (جدول ۴-۱۱)؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد رد می‌گردد و فرض H_1 تأیید می‌شود؛ بنابراین این فرضیه نیز مورد تایید قرار می‌گیرد؛ و با افزایش نمره موافق بودن و عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۱۱ ضریب همبستگی رابطه بین موافق بودن و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
موافق بودن	۰/۲۳۱**	۰/۰۰۷	پایین

مأخذ: یافته‌های پژوهش. **: معنی‌داری در سطح ۰/۹۹ * : معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، ns: عدم معنی‌داری

فرضیه پنجم: بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

باوجدان بودن آخرین مؤلفه از مؤلفه‌های شخصیت است که رابطه آن با عملکرد شغلی کارکنان مورد سنجش قرار خواهد گرفت. به منظور بررسی رابطه باوجدان بودن با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم. نتایج این آزمون نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۵۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵۴ می‌باشد. در نتیجه از این نتایج با توجه به اینکه سطح معنی‌داری این آزمون بر می‌آید می‌توان این‌گونه استنباط کرد که رابطه معنی‌داری بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی وجود ندارد (جدول ۴-۱۲)؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود.

جدول ۱۲ ضریب همبستگی رابطه بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
باوجدان بودن	۰/۱۵۹ ^{ns}	۰/۰۵۴	عدم معنی‌داری

مأخذ: یافته‌های پژوهش. **: معنی‌داری در سطح ۰/۹۹ * : معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، ns: عدم معنی‌داری

فرضیه ششم: بین رضایت از زندگی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$



عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

به منظور بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و عملکردشغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد ($r = 0/297$ و $p = 0/007$). با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی مثبت است بنابراین رابطه مستقیم بین دو متغیر وجود دارد و با افزایش میزان رضایت از زندگی عملکرد کارکنان ارتقا می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد رد می‌گردد و فرض H_1 تایید می‌شود.

جدول ۱۳ همبستگی رضایت از زندگی و عملکردشغلی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
رضایت از زندگی	0/297**	0/007	پایین

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱، *: معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، NS: عدم معنی‌داری

فرضیه هفتم: بین حرمت خود و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

به منظور بررسی رابطه بین حرمت خود و عملکردشغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد ($r = -0/086$ و $p = 0/271$)؛ بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد و حرمت خود باعث تغییر در میزان عملکردشغلی نمی‌شود؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود.

جدول ۱۴ همبستگی حرمت خود و عملکردشغلی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
حرمت خود	-0.130^{ns}	0.271	عدم معنی‌داری

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی‌داری در سطح ۰.۹۹٪؛ * معنی‌داری در سطح ۰.۹۵٪، ns: عدم معنی‌داری

فرضیه هشتم: بین بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

به منظور بررسی رابطه بین بهزیستی فاعلی و عملکردشغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد ($r = 0.089$ و $p = 0.174$)؛ بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد و بهزیستی فاعلی باعث تغییر در میزان عملکردشغلی نمی‌شود؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود.

جدول شماره پانزده همبستگی بهزیستی فاعلی و عملکردشغلی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
بهزیستی فاعلی	0.089^{ns}	0.174	عدم معنی‌داری



منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱: معنی‌داری در سطح ۰/۰۵: NS: عدم معنی‌داری

فرضیه نهم: بین رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

به منظور بررسی رابطه بین رضایت خاطر و عملکردشغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد ($r = -0/163$ و $p = 0/179$)؛ بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد و رضایت خاطر باعث تغییر در میزان عملکردشغلی نمی‌شود؛ بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود.

جدول ۱۶ همبستگی رضایت خاطر و عملکردشغلی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
رضایت خاطر	-0/194 ^{ns}	0/129	عدم معنی‌داری

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱: معنی‌داری در سطح ۰/۰۵: NS: عدم معنی‌داری

فرضیه دهم: بین خلق مثبت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر $H_0 =$

به منظور بررسی رابطه بین خلق مثبت و عملکردشغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد ($r = -0/108$ و $p = 0/233$). بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد و خلق مثبت باعث تغییر در میزان عملکردشغلی نمی‌شود. بنابراین فرض H_0 که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض H_1 رد می‌شود.

جدول ۱۷ همبستگی خلق مثبت و عملکردشغلی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	توصیف همبستگی
خلق مثبت	$-0/108^{ns}$	0/233	عدم معنی‌داری

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی‌داری در سطح ۰/۰۵؛ *: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱؛ ns: عدم معنی‌داری

نتایج رگرسیون خطی

به منظور تبیین سازه‌های اثرگذار بر عملکرد کارکنان مدیریت ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش هم‌زمان (Enter) بهره گرفته شده است. جدول ۴-۱۳ اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که جدول ۴-۱۳ نشان می‌دهد، متغیرهای مستقل عبارتند از: ۱- روان رنجورخویی (X_1)، ۲- برون‌گرایی (X_2)، ۳- گشودگی (X_3)، ۴- موافق بودن (X_4)، ۵- باوجدان بودن (X_5)، ۶- رضایت از زندگی (X_6)، ۷- حرمت خود (X_7)، ۸- بهزیستی فاعلی (X_8)، ۹- رضایت خاطر (X_9) و ۱۰- خلق مثبت (X_{10}).

جدول ۱۸ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

متغیر	B	Beta	T	P
عدد ثابت	۱/۸۹۱	-	۲/۰۸۱	۰/۰۴۱
روان	-۰/۸۵۵	-۰/۵۸۳	-۴/۹۹۶	۰/۰۰۰۱



رنجورخویی			
۰/۰۰۰۱	۴/۲۲	۰/۴۶۲	۰/۸۹۳ برون‌گرایی
۰/۵۱۷	۰/۶۵۱	۰/۰۹۰	گشودگی
۰/۰۰۰۱	۳/۷۳	۰/۵۶۱	موافق بودن
۰/۰۰۸	-۲/۷۴	-۰/۴۳	باوجدان بودن
۰/۰۰۴	۲/۴۱۳	۰/۶۲۴	رضایت از زندگی
۰/۴۳۷	۰/۴۳۷	۰/۱۳۱	حرمت خود
۰/۳۳۶	۰/۳۳۶	۰/۱۰۱	رضایت خاطر
۰/۲۸۸	۰/۲۴۷	۰/۰۹۹	بهزیستی فاعلی
۰/۲۲۹	۰/۲۲۹	۰/۰۷۳	خلق مثبت

$$F=۱۰/۵۰۴; \text{Sig}=۰/۰۰۰۱;$$

$$R=۰/۶۶۶; R^2=۰/۴۴۴; \text{Adjust} R^2=۰/۳۹۹;$$

متغیر وابسته^۱ تحقیق، عملکرد کارکنان می‌باشد. منبع: یافته‌های پژوهش مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig}=۰/۰۰۰۰$ و $F=۱۰/۵۰۴$) نشان‌دهنده^۲ معنی‌دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد. در این مدل به ترتیب، روان رنجورخویی (X_1)، موافق بودن (X_4) و رضایت از زندگی (X_6) متغیرهایی بودند که بیشترین سهم را در میزان تغییرات متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) داشتند. این در حالی است که باوجدان بودن و برون‌گرایی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر است. ولی گشودگی و خلق مثبت، بهزیستی فاعلی، حرمت خود و رضایت خاطر سهمی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان ندارد.

ضریب B در واقع ضریب رگرسیونی متغیرهای مستقل است. با استفاده از این ضرایب می‌توان میزان متغیر وابسته را تخمین زد. به همین منظور با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی‌دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این پژوهش (جدول ۴-۱۳)، با معادله ذیل می‌توان عملکرد کارکنان را تخمین زد:

$$Y = -0.1855X_1 + 0.1189X_2 + 0.1893X_3 + 0.1101X_4 - 0.0950X_5 + 0.0733X_6 + 0.239X_8 - 0.129X_9 + 0.124X_{10}$$

مقادیر مثبت ضریب رگرسیونی در این معادله نشان می‌دهد که با افزایش میزان متغیرهای مستقلی مانند برون‌گرایی و موافق بودن، متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) نیز افزایش خواهد یافت. افزایش متغیرهایی چون خلق مثبت و بهزیستی فاعلی و حرمت خود تاثیری بر عملکرد نداشته است.

همچنین نتایج جدول ۴-۱۲ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین ۴۴/۴ درصد ($R^2 = 0.444$) از میزان نوسانات متغیر ملاک (عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی می‌کند. از طرفی، بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهد که متغیر روان رنجورخویی و موافق بودن، رضایت از زندگی سهم و تأثیر بیشتری در پیش‌بینی متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) داشته است، این درحالی است که بیشترین سهم از آن روان رنجورخویی بود.

ضمناً از بین مؤلفه‌های شادکامی تنها رضایت از زندگی باعث می‌شود عملکرد کارکنان ارتقا یابد و مابقی مؤلفه‌ها تاثیری بر عملکرد کارکنان نخواهند داشت

نتیجه‌گیری

مهم‌ترین مرحله در هر نوع مطالعه و پژوهش، مرحله بحث و نتیجه‌گیری است. بدیهی است پژوهش در هر زمینه‌ای که انجام شود دارای هدف و انگیزه خاص است، لیکن آنچه مهم است نتایج و دستاوردهای حاصل از آن است که می‌تواند کاربرد پیدا کند و به منصفه ظهور برسد در واقع در این مرحله است که تولید علم صورت می‌گیرد. نتایج حاصل و پیشنهادات علاوه بر اینکه از نظر کاربردی کردن پژوهش اهمیت دارد در ایجاد و تقویت انگیزه در پژوهشگران و همچنین در هموار نمودن راه مطالعات و تحقیقات کاملاً مؤثر است. در این فصل ابتدا خلاصه‌ای از نتایج تحقیق بیان می‌شود. سپس بحث



و بررسی و نتیجه گیری از تحقیق ادامه یافته و در نهایت پیشنهادات تحقیق برای مدیران و دست‌اندرکاران و محققین ارائه شده است.

یافته‌های توصیفی

سن یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های جمعیت شناختی است. این مشخصه در تجربه، نگرش، قدرت ریسک افراد، برون‌گرایی و درون‌گرایی و ... بسیار اثرگذار است. به گونه‌ای که جوانان داری قدرت ریسک بیشتری هستند و معمولاً برون‌گرا می‌باشند. میانگین سن در این پژوهش در بین کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد ۳۸/۴۳ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت نیروی انسانی این میان سال می‌باشد. میانگین سنی کارکنان این نشان دهنده این است افراد با سن بالاتر در کنار جوانان وجود دارد. میانگین سابقه کار در این نیز ۹/۴۹ سال است. سطح تحصیلات در نوع نگرش افراد بسیار بااهمیت است. این فاکتور در توانایی افراد برای انجام امور مختلف تا حد زیادی ایفای نقش می‌کند. سطح تحصیلات بالا از انسان در انجام امور فردی زندگی یک فرد موفق خواهد ساخت، همچنین در انجام امور اداری و کاری باعث پیشرفت افراد خواهد شد. نتایج در فصل چهارم بیان کننده این است ۱۰۴ نفر از کارکنان داری مدرک کارشناسی می‌باشد، که این گروه بیشترین فراوانی را داشت. در ادامه مشاهده گردید ۱۴ نفر از کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از آن هستند و ۱۷ نفر نیز دارای مدرک دیپلم و کمتر می‌باشند که در نهایت نتایج حاکی از آن است ۱۵۲ نفر از پاسخگویان مدرک دانشگاهی دارند و ۱۷ نفر فاقد مدرک دانشگاهی هستند. سطح تحصیلات در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد نسبتاً مناسب است. بنابراین انتظار می‌رود با توجه به بالا بودن فراوانی سطح تحصیلات دانشگاهی در این عملکرد کارکنان مناسب باشد.

نتایج توصیفی متغیرها نشان می‌دهد بیشترین میانگین مؤلفه‌های مختلف شخصیت متعلق به برون‌گرایی و باوجدان بودن است کمترین میانگین نیز مربوط روان رنجورخویی است. از طرفی چون میانگین عملکرد کارکنان بیشتر از (۳) است، عملکرد کارکنان در حد مطلوبی است. به‌طور کلی در جوامع جوان و تحصیل کرده به خاطر

نیروی بیشتر و امید به آینده و همچنین تخصص و توانایی بالاتر عملکرد نیز بیشتر است.

در ادامه یافته‌های این تحقیق بیان‌گر این است که ۱۶۵ نفر از کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد مرد هستند. تنها ۴ نفر زن هستند. بنابراین فراوانی کارکنان زن در این کمتر از کارکنان مرد است. به طور کلی در سازمان‌ها و ادارات ایران کارکنان و کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می‌باشند. در این نیز مانند سایر ادارات این نسبت صدق می‌کند.

یافته‌های استنباطی

فرضیه اول: بین روان رنجورخویی با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که رابطه بین روان رنجورخویی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح ۹۹٪ معنی‌دار بوده و این همبستگی در سطح پایینی ارزیابی گردید. پس می‌توان اذعان نمود که این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که هرچه روان رنجورخویی در کارکنان افزایش یابد عملکرد کارکنان کاهش خواهد یافت. یعنی رابطه معکوسی بین دو متغیر مشاهده گردید. بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج با نتایج حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) مخالف است. از آنجایی که روان‌رنجورخوها به دلیل اینکه از روبرو شدن با محیط‌های کاری جدید که امکان دارد تجربیات سختی را برای آن‌ها به دنبال داشته باشد، احساس نگرانی می‌کنند، همچنین این افراد با کارکنان جدید و حتی مدیران جدید و هر تغییری گریزانند در نتیجه قدرت آنکه خود را با محیط جدید سازگار کنند را ندارد سبب می‌گردد عملکرد آنان کاهش پیدا کنند. این نگرانی‌ها بر روی عملکرد و توانایی آنان بسیار اثرگذار است. ستاد فرماندهی دارای محیط خاصی می‌باشد و نسبت به سایر سازمان‌ها متفاوت می‌باشد گاهی کارکنان با افراد فقیر و بی بضاعت در ارتباط می‌باشند، طبیعی به نظر می‌آید که شخصیت روان رنجورخویی تأثیر بیشتری بر عملکرد این کارکنان خواهد داشت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی را بیشتر کاهش خواهد داد.



فرضیه دوم: بین برون‌گرایی با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که رابطه بین عامل برون‌گرایی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح ۹۹٪ معنی‌دار بوده و این همبستگی در سطح متوسطی ارزیابی گردید. نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که هرچه برون‌گرایی افزایش یابد عملکرد کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. پس این فرضیه همانند فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. این نتایج با نتایج شریفی و همکاران (۱۳۸۹) و واتسون (۱۹۸۸) هم‌خوانی دارد. هیجان‌ناث مثبت و ارتباطات به طور کلی از مهم‌ترین عوامل موفقیت در سازمان‌ها محسوب می‌گردد. از سوی دیگر چون افراد برون‌گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند و این مسئله منجر به افزایش دل‌بستگی به شغل‌شان می‌گردد و انگیزه بیشتری برای انجام تعهداتشان دارند، از طرفی افراد برون‌گرا به خاطر ارتباط اجتماعی که دارند از توانایی و تجربیات دیگران بیشترین استفاده را می‌کنند همچنین آن‌ها با ارتباط بالای خود تخصص دیگران را نیز یاد می‌گیرند و از این طریق توانایی خود را نیز افزایش می‌دهند. بنابراین این افراد به واسطه انگیزه‌ای که پیدا می‌کنند و همچنین با لا بردن توانایی خود دارای عملکرد بیشتری می‌باشند. در اداراتی مانند ستاد فرماندهی که فاش نکردن اطلاعات از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد این افراد (افراد برون‌گرا) باید در شرایط مختلف مواظب باشند که ارتباط بالای آنان منجر به فاش کردن اطلاعات نگردد.

فرضیه سوم: بین گشودگی با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که رابطه گشودگی به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح ۹۹٪ معنی‌دار نبوده، نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که تغییر در میزان گشودگی سبب تغییر در میزان عملکرد کارکنان نخواهد شد. پس این فرضیه برخلاف فرضیه‌های قبل تحقیق تأیید نمی‌گردد. این نتایج با نتایج شریفی و همکاران (۱۳۸۹) مخالف است ولی با نتایج پوردانش و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. گشودگی یا همان انعطاف‌پذیری یکی از

مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی می‌باشند. این افراد همیشه به دنبال یادگیری می‌باشند. همچنین این افراد کنجکاو هستند و به دنبال راه حل می‌باشند و برای انجام هر کاری از بهترین راه‌حل‌ها استفاده می‌کنند. افراد با گشودگی بالا در برابر توانایی دیگران مقاومت نمی‌کنند. این افراد خود را در شرایط متفاوتی قرار می‌دهند و از شرایط سخت نمی‌ترسند. کلیه این عوامل و شرایط سبب می‌گردد این افراد از توانایی زیادی کسب می‌کنند و توانایی بالاتری برخوردار باشند، به همین دلیل انتظار می‌رفت گشودگی با عملکرد رابطه مثبتی داشته باشد ولی ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر مشاهده نگردید. شرایط متفاوت در جوامع متفاوت سبب می‌گردد نتایج متفاوتی را مشاهده کنیم بنابراین در ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری بین گشودگی و عملکرد کارکنان مشاهده نشد. گشودگی در ستاد فرماندهی نباید به صورتی باشد که سبب نزدیکی بیش از حد به ارباب رجوع و ستاد فرماندهی گردد چرا که کارکنان را در معرض اشتباهات زیادی قرار خواهد داد.

فرضیه چهارم: بین موافق بودن با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی های استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که موافق بودن و میزان عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همبستگی بین موافق بودن و عملکرد کارکنان در سطح پایین ارزیابی شد. بنابراین با موافق بودن، عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج با نتایج قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. افراد با توافق پذیری بالا معمولاً به رفتار با دیگران بسیار اهمیت می‌دهند و همه مؤدب برخورد می‌کنند، همچنین این افراد همکاری با دیگران را به کار انفرادی ترجیح می‌دهند بیشتر می‌توانند توانایی خود را بروز دهند، بنابراین این افراد دارای توانایی بالاتری می‌باشند. بنابراین توافق پذیری با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه پنجم: بین باوجدان بودن با عملکرد کارکنان در ستاد فرماندهی های استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد.



نتایج جدول نشان داد که باوجدان بودن و میزان عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری ندارند. بنابراین نمی‌توان گفت با تغییر در میزان باوجدان بودن، عملکرد تغییری خواهد کرد. این فرضیه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. این نتایج با یافته‌های بریک و مونت (۱۹۹۱) مخالف می‌باشد. ایشان باوجدان بودن را مهم‌ترین عامل در پیش‌بینی عملکرد شغلی معرفی کردند. افراد باوجدان، افرادی هستند و وظیفه شناس از آنجا که این افراد نسبت به تعهداتشان حساس می‌باشند و در واقع احساس مسئولیت دارند، بنابراین این افراد انتظار می‌رود که دارای عملکرد بالایی باشند. همچنین این افراد انعطاف کمی برخوردار می‌باشند پس می‌توان وظیفه شناسی به واسطه انعطاف‌پذیری پایین سبب کاهش عملکرد می‌گردد. بنابراین باوجدان بودن هم می‌تواند اثر مثبت بر عملکرد داشته باشد و هم اثر منفی داشته باشد.

همچنین نتایج حاکی از نتایج رگرسیون چندگانه نشان است که چهار متغیر روان رنجورخویی، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن به صورت هم‌زمان در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر می‌باشند. دو متغیر روان رنجورخویی و باوجدان بودن تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی های استان کهگیلویه و بویراحمد دارد؛ و دو مؤلفه برون‌گرایی و موافق بودن تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. نتیجه این آزمون به میزان زیادی تأییدکننده نتایج فرضیات تحقیق است که با همبستگی پیرسون انجام گرفته است. پس می‌توان ادعان داشت که برون‌گرایی و موافق بودن، باوجدان بدن و روان رنجورخویی کارکنان بر روی عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی های استان کهگیلویه و بویراحمد اثرگذار است. همچنین نتایج نشان داد روان رنجورخویی از بیشترین ضریب رگرسیون استاندارد شده برخوردار است که به این معنی است این عامل بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان دارد. این نتایج با نتایج شریفی موافق و با نتایج بریک و مونت (۱۹۹۱) مخالف است.

فرضیه ششم: بین رضایت از زندگی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج در فصل چهارم این تحقیق نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت زندگی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان ک ب وجود دارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج پناهی همسو و موافق می‌باشد. رضایت از زندگی یکی از مهم‌ترین مولفه‌های است که بر تمام ابعاد زندگی روانی و شغلی افراد مؤثر است. افرادی که رضایت از زندگی دارند می‌توان گفت کمترین استرس و مشکلات روانی را در اجتماع خواهند داشت و بهتر می‌توانند به حل مسایل روزانه بپردازند با مشکلات به راحتی کنار می‌آیند و مسیر ادامه حیات برای آن‌ها راحت‌تر خواهد بود

فرضیه هفتم: بین حرمت خود و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج در فصل چهارم این تحقیق نشان داد رابطه معنی‌داری بین حرمت خود و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان ک ب وجود ندارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج حمایت طلب مغایر است.

فرضیه هشتم: بین بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج در فصل چهارم این تحقیق نشان داد رابطه معنی‌داری بین بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان ک ب وجود ندارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج شانک مغایر است. بهزیستی فاعلی اشاره دارد به ارزیابی افراد از زندگی شان؛ ارزیابی‌هایی که هم عاطفی، هم شناختی‌اند. افراد هنگامی سطح بالایی از بهزیستی فاعلی را تجربه می‌کنند که هیجان‌های مثبت زیاد و هیجان‌های منفی کمی را تجربه کنند و این مؤلفه همواره مورد تقلید قرار می‌گیرد و افراد دچار خود شیفتگی می‌شوند

فرضیه نهم: بین رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد

نتایج در فصل چهارم این تحقیق نشان داد رابطه معنی‌داری بین رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان ک ب وجود ندارد. بنابراین این فرضیه مورد



تایید قرار نمی‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج کولینز مغایر است. آنچه انسان را وادار به تلاش برای تأیید گرفتن و دیده شدن می‌کند، میل فطری او نیست، بلکه نیاز بیگانه‌ای درونی به عنوان (من) است که موجودیت اش در گرو قضاوت و تأیید دیگران است. افراد این گروه بیشتر به دنبال این هستند خود را به دیگران بیش از انجیزی که هستند نشان دهند

فرضیه دهم: بین خلق مثبت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج در فصل چهارم این تحقیق نشان داد رابطه معنی‌داری بین خلق مثبت و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان ک ب وجود ندارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار نمی‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج تاکمن مغایر است. یک وضعیت [هیجانی](#) است که از هیجان متفاوت است، کمتر مربوط به مورد خاصی است، شدت آن کمتر است و کمتر احتمال دارد که به دلیل محرکی بیرونی به وجود آمده باشد. خلق را عموماً می‌توان به دو معیار مثبت و منفی ارزیابی کرد، یعنی در کلامی دیگر، مردم عموماً از «خوش‌خلق بودن» و یا «بدخلق بودن» به عنوان تعریف وضعیتی استفاده می‌کنند معمولاً گوشه نشینی از ویژگیهای بارز این مؤلفه است

منابع

- ابدالی، علی (۱۳۸۴) مجله مدیریت، شماره ۹۶ و ۹۵.
- ابطیحی ح. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی). چاپ اول. کرج: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، صفحه ۲۳۷.
- اصغری ج (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی چاپ اول. تهران: انتشارات صفار اشراقی، صفحه ۴۲۶.
- افلاک سیر، عبدالعزیز و دیگران (۱۳۷۳) هنجاریابی تیپ نمای مایرز-بریگز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- اکبری ع. (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد، شرکت پالایش نفت شیراز.
- باتاچاری، مفاهیم و روش‌های آماری، ترجمه مرتضی شهر آشوب و فتاح میکائیلی، جلد دوم
- برابان، لول و جویس، کلودیا، (۱۳۸۴) سازمان‌های قرن بیست و یکم، ترجمه دکتر قدمی و نیازمند، ماهنامه مدیریت، ش ۱۰۵، ۱۰۶.
- برزگر، نادر، (۱۳۸۳)، ارائه مدل کاربردی اثر بخشی در سازمان‌ها، ماهنامه مدیریت، شماره ۹۳ و ۹۴.
- بروک بنک و. (۱۳۸۷). منابع انسانی در صحنه، ماهنامه تدبیر، ۲۰۰: ۱۰-۷.
- به پروژه، ا. (۱۳۷۷) هر کسی با چه نوع شخصیتی کدام شغل را انتخاب می‌کند؟ جلد سوم، انتشارات انجمن اولیاء، تهران.
- بهرنگی (برنجی)، محمدرضا، (۱۳۸۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشر سیر و سیاحت، چاپ هفتم.
- بیرانوند، علی (۱۳۷۹) رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۰)، روابط انسانی در مدیریت، نشر اشراقی، تهران.
- پروا، مهدی، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و مدیریت، تهران، شرکت سهامی نشر، ج ۲.
- پروین و جان، لارنس، الیور (۱۳۸۱)، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران، ناشر آیثر، کتابخانه ملی ایران، تهران.
- پروین، لارنس ای (۱۳۷۱) روان‌شناسی شخصیت، ج ۲، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران چاپ اول، انتشارات رسا، تهران.

- پزشکی، اعظم السادات و دیگران، تابستان (۱۳۷۹)، بررسی نظریات دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در مورد اثر بخشی مدیران، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره، ۶۲ وزارت آموزش و پرورش، سال ۶.
- تاجر نوری، م. (۱۳۷۶)، تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان، دانشنامه ُ دکترا.
- تافلر، هایدی و الوین، (۱۳۷۴)، به سوی تمدن جدید، ت محمد رضا جعفری، نشر سیمرغ
- کاوی، استفین (۱۳۷۷)، انسان‌های مؤثر، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر پیکان، تهران
- Banduras, A(1977), Self-efficacy :Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, Vol. 84, No .2, 191-215
- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. American psychologist,37, 122-147.
- Gatzke-Kopp LM1, Raine A, Loeber R, Stouthamer-Loeber M, Steinhauer SR.(2002). Serious delinquent behavior, sensation seeking, and electrodermal arousal. J Abnorm Child Psychol. 2002 Oct;30(5):47
- Pajares , A. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retreived month day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Towned., W. (2007). A meta-analytically derived nomological network of procrastination.
- Myers, Isabel, her mothen, Briggs, katherine, (1990) Poirier, Danielle, Rein hold, Ross, Introduction to type by Isabel Myers, 6 th Edit, revised by lind k. kirby and katharine D. My ers, cpp, (1998)
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis.journal of Personnel Psychology, Vol.44, pp.1-26.
- Cascio, W.F., aguinis, H. (2005). Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization, and job satis faction. Vol,14.
- Kark, R. Shamir, B.Chen, G. (2003). The two faces of trans formational leadership: empowerment and dependency. Journal of Applid psychology. Vol. 88, ho 2