

تأثیرات محیط کاری بر روابط

شخصیت – عملکرد*

جیمز دبلیو وسترن – برت ال، سیمونز

مترجمان:

دکتر محمداسماعیل انصاری

محمد رضا دلوی

استادیار دانشگاه اصفهان

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی

دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

پذیرش: ۸۷/۲/۷

دریافت: ۸۷/۱۲/۲۲

چکیده

اگر اهداف رفتار سازمانی را تشریح، تفسیر، تبیین و پیش‌بینی رفتار افراد در سازمان برای نیل به اثر بخشی سازمان بدانیم با آگاهی از نظریه‌های شخصیت می‌توان رفتار افراد را در سازمان پیش‌بینی و آن را توجیه کرد. در این مقاله با استفاده از الگوی مبنی بر پنج ویژگی مهم شخصیتی این مهم صورت گرفته است. و در جمع‌بندی به این نتیجه رسیده‌ایم که بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی رابطه‌ای مستقیم وجود دارد.

کلید واژه‌ها: محیط کاری، شخصیت، عملکرد، انواع شخصیت، مدل پنج عامل

مقدمه

آنچه اسقف میلان در قرن چهارم به استوارت آگوستین توصیه کرد، می‌تواند بطور مبهم با عملکرد کارکنان در سازمان در ارتباط باشد. در هر صورت در حالی که ما می‌کوشیم رویکردمان را نسبت به فهم رابطه میان افراد و پیامدهای عملکردشان در سازمانها را تصحیح کنیم، زمینه چنین تعاملاتی (تعاملات میان افراد و پیامدهای عملکردشان) را نباید دست کم بگیریم. با اینکه بررسی روابط مستقیم میان شخصیت کارکنان و پیامدهای عملکرد، بسیار مورد توجه واقع شده (هرتز و دنوان^۱، ۲۰۰۰؛ موتوویدلو و ون اسکاتر^۲، ۱۹۹۴؛ ون اسکاتر و موتوویدلو، ۱۹۹۶) آنچه هنوز روشن نیست، تعامل و تأثیر زمینه و مکان این روابط است. آیا ابعاد شخصیت، مستقیماً موفقیت کارکنان در سازمانها را تعیین می‌کند و یا اینکه ترجیحات کارکنان در مورد فاکتورهای محیط کارشان نقشی در خور توجه در این روابط ایفا می‌کند؟ با وجود اینکه گزینش کارکنان بر اساس تمایلات و حالات شخصی بر نگرشها و عملکرد کارکنان تأثیری مثبت دارد، فرایندهای گزینش کارکنان بر اساس شخصیت، اعتبار و پایایی لازم را ندارد (آرتور^۳ و دیگران، ۲۰۰۱). با توجه به گستره کنترل وسیع و تماس ناچیز بین کارکنان و مدیران در محیطهای کاری (د. میوس^۴ و دیگران، ۲۰۰۱؛ هنریکس^۵، ۲۰۰۱)، تکیه بیش از اندازه بر فرایندهای گزینش کارکنان به عنوان ابزاری به منظور ارتقای عملکرد و تعهد، رویکردی است که در مقایسه با مدیریت کردن مؤثر محیطهای کاری از اثربخشی کمتری برخوردار است.

1- Hrutz and Donovan

3- Arthar

5- Henricks

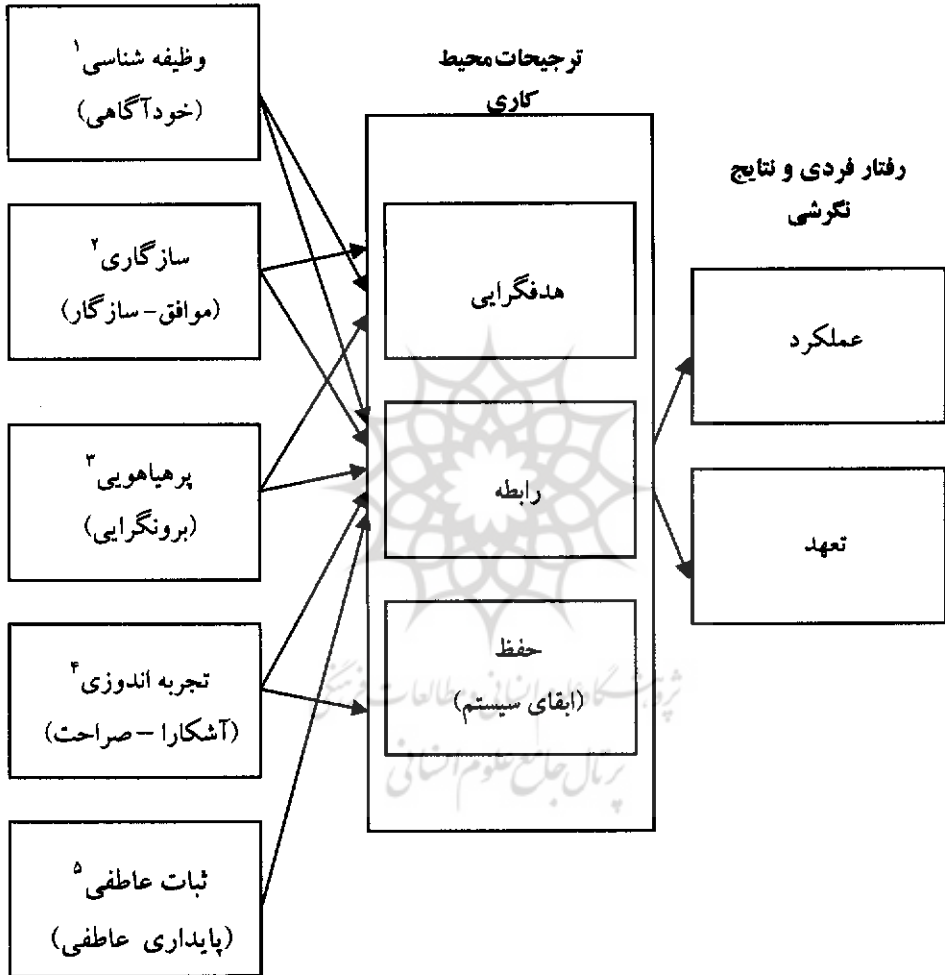
2- Motowidlo and Van scotter

4- De meuse

به علاوه بسیاری از مدیران در الگوهای گزینش خود در کوتاه مدت از انعطاف پذیری زیادی برخوردار نیستند و مدیران باید «با آنچه دارند، بسازند»^۱. در چنین موقعیتهایی، کنترل محیط کاری، اغلب ساده ترین راهکار برای بهبود پیامدها، مقدم بر آموزش مهارت است. هدف از این مطالعه و بررسی، روابط میان شخصیت، ترجیحات محیط کاری و متغیرهای نتایج یعنی عملکرد و تعهد است. برای مدلی که در شکل ۱ ارائه شده است، فرضیاتی ایجاد می کنیم و این فرضیات را مورد آزمایش قرار می دهیم. ما توسعه مدل خود را با بحثی در مورد رابطه میان شخصیت و عملکرد آغاز می کنیم و در پی آن، ادبیات و نوشته های مربوط به روابط بین عامل بزرگ شخصیتی، محیط کاری و عملکرد و تعهد کارکنان را بررسی می کنیم. آن گاه، فرضیاتی را توسعه می دهیم و پیشنهاد می کنیم که رابطه میان شخصیت - نتایج کار کارکنان، تحت تأثیر ترجیحات محیط کاری است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

پنج عامل بزرگ
شخصیتی



شکل ۱- روابط مفروض میان شخصیت، ترجیحات محیط کاری و عملکرد کارکنان

- 1- Conscientiousness
- 3- Extraversion
- 5- Emotional stability

- 2- Agreeableness
- 4- Openness

ادبیات تحقیق

شخصیت، محیط کاری و عملکرد

طبق گفته اشنايدر (۱۹۸۷) «افراد مکانها را می سازند». افراد به شیوه های متفاوت، جذب سازمانها می شوند؛ به شیوه های متفاوت در سازمانها گزینش می شوند و متفاوت هم، سازمانها را ترک می کنند. کستا، مک کری^۱ و هلند (۱۹۸۴) ادعا می کنند که افراد این فرایند را از زمانی شروع می کنند که برای پستهای انتخاب می شوند که با شخصیت آنها همخوانی دارد.

ثابت شده است که همانندی میان ارزش های متقاضی شغل و ارزشهای کارفرما و کارکنان سازمان، پس از ورود به سازمان، به نگرشهای کاری و عملکرد بهتر منجر می شود. (جاج و کیبل^۲ ۱۹۹۷؛ چت من^۳، ۱۹۹۱). تحقیق انجام شده توسط جاج و کیبل از آنجا که آنها دریافتند که متقاضیان شغل در جستجوی سازمانی هستند که سیستم های پاداش و فرهنگ آن با شخصیت آنان سازگار باشد، شاهدهی بر این مدعا فراهم می کند که متقاضیان، خود آگاه بر اساس ترجیحات شخصی خود، چنین محیطهای سازمانی را انتخاب می کنند.

آنچه اهمیت افزونتری دارد این احتمال است که رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و محیطهای کاری بویژه می تواند بر عملکرد تأثیر بگذارد (هرتز و دنوا^۴، ۲۰۰۰).

بطور کلی در تحقیقات نسبت، به سودمندی آزمونهای شخصیت در انتخاب کارکنان با هدف بهبود عملکرد شغلی باخوشبینی نگریسته شده است. (بهلینگ^۵ ۱۹۹۶؛ هرتز و دنوا^۶ ۲۰۰۰؛ مونت و بریک^۶ ۱۹۹۵). در این مورد که شخصیت، بویژه

1- Costa, Mecrae & Holland

3- Chatman

5- Behling

2- Judge, T. A. and D. M. cable

4- Hurtz and Donovan

6- Mount and Barrick

بعد وظیفه شناسی بخوبی عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، توافق نظر وجود دارد (بهیلینگ ۱۹۹۸).

تحقیقات همچنین شهادی برای این مدعا فراهم کرده است که میان ابعاد شخصیت و وجوه محدودتر عملکرد روابطی وجود دارد. تحقیق موتوویدلو و اسکاتر (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که شخصیت بر ابعاد مفهومی (و نه ابعاد وظیفه محور) عملکرد تأثیر بیشتری دارد بخصوص پر هیاهویی^۱ و سازگاری کاملاً با آسان سازی روابط بین فردی در ارتباط بود و ثبات عاطفی عملکرد وظیفه را پیش‌بینی می‌کرد. به هر حال، شماری از مطالعات مختلف نشان داده است که تأثیرات شخصیت بر عملکرد ممکن است بیش از اینکه دو متغیره^۲ باشد، غیرمستقیم باشد.

تحقیقات جدید، تأثیرات میانجی گرانه انتظارات عملکرد، خودکارایی و هدفگذاری را بر روابط بین وظیفه شناسی و عملکرد نشان می‌دهد (بریک و دیگران، ۱۹۹۳؛ گلیاتی^۳، ۱۹۹۶؛ مارتوچیو و جاج^۴، ۱۹۹۷). این مطالعات، اکتشافی قابل توجه در نوشته‌ها را نشان می‌دهد؛ این مسئله، که تحقیقات تا امروز به طرز غیر متجانس و بی تناسب بر روابط مستقیم شخصیت و عملکرد شغلی متمرکز بوده است و ... اگر قرار باشد بدرستی رابطه بین شخصیت و عملکرد شغلی را دریابیم، باید از این رابطه دو جزئی فراتر رویم و سعی کنیم متغیرهای میانجی را بشناسیم که این قلمروها را به هم پیوند می‌دهد (هرتز و دونوان، ۲۰۰۰: ۸۷۷). هرچند ویژگیهای شخصیتی مثل وظیفه شناسی (بهیلینگ، ۱۹۹۸) به پیامدهای مختلف کارکنان پیوند داده شده است، طبیعت رابطه شخصیت، ترجیحات محیط کاری و چنین پیامدهایی هنوز روشن نیست. بنابراین ممکن است ما دریابیم که ترجیحات بویژه محیط کاری ممکن است در

1- extraversion

2- Bivariate

3- Gellatly

4- Martocchio and Judge

مقایسه با پنج عامل بزرگ شخصیتی، پیامدهای کارکنان و سازمان را بهتر پیش بینی کند.

این مطالعه از پنج عامل بزرگ شخصیتی بریک و مونت^۱ (۱۹۹۴) و از تصویر محیطهای کاری مووس (۱۹۹۴) بعنوان پایه‌های نظری برای مفاهیم شخصیت و محیطهای کاری بهره می‌جوید. پنج عامل بزرگ شخصیتی بریک و مونت، رویکردی معمول و پذیرفته شده نسبت به شخصیت است و روش فراتحلیل^۲ از اعتبار ساختاری این رویکرد حمایت می‌کند. (مونت و بریک ۱۹۹۵؛ سالکادو ۱۹۹۷؛ تت و دیگران ۱۹۹۱). پنج عامل بزرگ از تجربه اندوزی^۳ (جستجوی خودآگاه، تحمل و جستجو برای ناشناخته‌ها)، وظیفه شناسی (سختکوشی، منظم بودن)، پرهیاهو بودن^۴ (نیاز به برانگیخته شدن، تمایل به سطوحی از فعالیت با تعامل بین فردی)، سازگاری (طبیعت مبتنی بر همکاری، دوست داشتنی بودن) و ثبات عاطفی (آرام و ایمن، نگرانی کم) تشکیل شده است.

مطابق با نظر مووس (۱۹۸۱)، ترجیحات محیط کاری را می‌توان با استفاده از سه بعد وضعیت محیط کاری سنجید که این ابعاد شامل حفظ و ابقای سیستم، هدفگرایی و رابطه است. ابقای سیستم به این مسئله مربوط می‌شود که وضعیت کاری تا چه حد منظم و سازمان دهی شده است؛ انتظارات تا چه میزان روشن است و محیط کار چه میزان کنترل روا می‌دارد.

هدفگرایی نشان می‌دهد که محیط تا چه اندازه از طریق فراهم آوردن زمینه مشارکت در تصمیم‌گیری و خودمختاری، حفظ سمت و سوی وظیفه‌ای و فراهم آوردن چالش‌های شغلی و انتظارات برای موفقیت و کامیابی در کارها رشد را ترغیب، یا

1- Barrick and Mount

3- Openness to experience

2- Meta-analyses

4- Extraversion

سرکوب می‌کند. بعد رابطه، میزان تعامل بین فردی در محیط کاری مثل مبادلات ارتباط اجتماعی، همبستگی میان کارکنان و دوستی و حمایتی را که همکاران و مدیریت فراهم می‌آورند، مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

مشخص شده است که این ترجیحات محیط کاری، کارکرد افراد در کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بیلینگز و مووس^۱، ۱۹۸۲). بررسی ترجیحات محیط کاری می‌تواند به شناسایی عوامل سازمانی کمک کند که می‌تواند مشکل ساز، و راهنمای میانجی‌گری‌هایی باشد که هدف آنها کاهش استرس کارکنان است.

نظریه و فرضیات

بنابر دلایل زیر، باور داریم که عوامل شخصیتی - وظیفه شناسی، سازگاری و پرهیاهویی - در محیط‌های کاری با ترجیحات رابطه و هدفگرایی به گونه‌ای خاص بر عملکرد و تعهد اثر می‌گذارد. عوامل شخصیتی تجربه اندوزی و ثبات عاطفی در محیط‌های کاری با ترجیحات رابطه و ابقای سیستم، خود را نشان می‌دهد و از طریق تأثیر بر چنین ترجیحاتی بر عملکرد شغلی و تعهد اثر می‌گذارد.

با وجدان بودن، سازشکاری، پرهیاهویی و عملکرد کارکنان

وظیفه شناسی، ویژگی شخصی است که بیشترین رابطه را با پیامدهای عملکرد دارد. اخیراً طی دو تجزیه و تحلیل نشان داده شده است که روابط محکمی بین وظیفه شناسی و نتایج کاری کارکنان وجود دارد. سالگادو^۲ (۲۰۰۳) دریافت که در میان پنج بعد بزرگ شخصیتی، وظیفه شناسی به بهترین گونه عملکرد شغلی را پیش بینی

می‌کند. جاج و ایلین (۲۰۰۲) نیز دریافتند که وظیفه شناسی انگیزش عملکرد را کاملاً پیش بینی می‌کند. احتمال بیشتری دارد که افراد وظیفه شناس، منظم و قاطع باشند با بتوانند هدفگذاری کنند؛ توانایی بهتری برای غلبه بر مسائل مدیریت زمان و استرس داشته باشند و عموماً برای بهبود پیوسته عملکرد در تلاش باشند (جاج و ایلین ۲۰۰۲؛ تورسن^۱ و دیگران، ۲۰۰۴). مطالعات فردی نشان داده است که وظیفه شناسی در وضعیتهای متفاوتی مثل معدل دانش آموز (نگوین^۲ و دیگران ۲۰۰۵)، پیامدهای فروش (تورسن، ۲۰۰۴)، و کارکرد گروه‌های تولید (مورگسون^۳ و دیگران، ۲۰۰۵)، عملکرد را پیش بینی می‌کند.

به هر حال در بسیاری از مطالعات تجربی اخیر به نفوذ بالقوه تأثیرات میانجی گرانه محیط کاری بر روابط وظیفه شناسی - عملکرد اشاره شده است. تحقیق انجام شده توسط ویت و بارک^۴، بریک و مونت (۲۰۰۲) و ویت و فریس (۲۰۰۳) نشان داد که سطوح پایین تر مهارت اجتماعی کارکنان وظیفه شناس، رابطه قابل توجه وظیفه شناسی با عملکرد را از بین می‌برد. این نتیجه اهمیت بالقوه بعد رابطه تعامل گرای بین فردی محیطهای کاری را به عنوان میانجی در رابطه وظیفه شناسی - عملکرد نشان می‌دهد.

اهمیت بعد هدفگرایی و حفظ سمت و سوی وظیفه‌ای در محیطهای کاری بر رابطه وظیفه شناسی - عملکرد در تحقیق استوارت، فولمر، بریک، و هولنبک^۵ (۲۰۰۵) نمایان شده است که به موجب آن نشان داده شد که کارکنان وظیفه شناس در تعقیب پیامدهای عملکرد گروهی خود بر نقش وظیفه‌ای تمرکز می‌کنند. به نظر

1- Thoreson

2- Nguyen

3- Morgeson

4- Witt and Burke

5- Stewart, Fulmer, Barrick and Hollenbeck

می‌رسد که دستیابی به هدف در رابطه بین وظیفه شناسی و تعهد زیاد نیز به عنوان میانجی عمل کند؛ همان گونه که سون (۲۰۰۱) دریافت که وظیفه شناسی در محیط کاری همراه با تلاش برای دستیابی به هدف با افزایش تعهد همبستگی دارد.

اخیراً از رابطه بین بعد شخصیتی سازگاری و عملکرد نیز پشتیبانی شده است. سازگاری می‌تواند به تماس و تعامل فزاینده با مشتری و ارتباطات بهتر با مدیران منجر شود. ممکن است به کارکنان سازگار به عنوان افراد قابل اعتمادتر و افرادی که صداقت بیشتری دارند، نگریسته شود که می‌توانند به مدیران در رابطه با مشتریان و دستیابی به اطلاعات ارزشمند کمک کنند (کشاومک کرا، ۱۹۹۵، سکت و د-ور ۲۰۰۱). هوگان و هلند^۱ (۲۰۰۳) گزارش کردند که ویژگی سازگاری برای پیامدهای عملکرد شغلی خاص از اعتبار تحلیلی قابل توجهی برخوردار است. سازگاری کارکنان نشان‌دهنده سمت و سوی بین فردی مبتنی بر همکاری و دوست داشتنی بودن است که بنابراین، فرد محیط‌هایی را ترجیح می‌دهد که بر رابطه تأکید داشته باشد.

مطالعه‌ای که نیکلاو^۲ در مورد ۲۲۷ کارمند به عمل آورد، نشان داد که در مشاغلی که مستلزم سطوح بالایی از تعاملات بین فردی در محیط کار است، سازگاری با عملکرد در ارتباط است. استیونز و اش (۲۰۰۱) دریافتند که سازگاری با تمایل فرد به سبک مشارکتی مدیریت در ارتباط است. لپاین و ونداینز نیز در تحقیق خود اهمیت محیط‌های کاری با سمت و سوی رابطه را خاطر نشان کرده‌اند. آنان در تحقیق خود نشان دادند که سازگاری بیش از اینکه با عملکرد مبتنی بر وظیفه در ارتباط باشد با عملکرد مبتنی بر همکاری رابطه دارد.

همچنین ویت، کاکمر، کارلسون و زیوانسکا نیز اهمیت محیطهای کاری مبتنی بر رابطه را نشان دادند (۲۰۰۲). تحقیق آنان نشان داد که تعامل میان سازگاری و سیاست بازی، اختلاف قابل توجه در عملکرد در زمینه‌های خاص عملکرد^۱ را توضیح می‌دهد. سازگاری همچنین با تعهد کارکنان همبستگی مثبتی دارد و تصمیمات مربوط به ترک سازمان را پیش بینی می‌کند.

در مطالعه‌ای که در مورد مدیران امریکایی و ژاپنی صورت گرفت، معلوم شد که پر هیاهویی، یعنی شخصیهایی که به ترغیب و سطوح بالای فعالیتهای بیرونی نیاز دارند در میان پنج عامل بزرگ شخصیتی بیشترین همبستگی را با عملکرد پیش بینی شده شغلی دارد (رابی و دیگران ۲۰۰۵). سطوح ابزار وجود^۲، احساساتی بودن مثبت، فعالیت و جامعه پذیری^۳ در میان کارکنان پر هیاهو می‌تواند بر حسب نتایج عملکرد مفید باشد. به علاوه افراد پر هیاهو، اغلب با پاداشهای بیرونی و شناسایی^۴ به شکل مقام و موقعیت و پاداش در محل کار برانگیخته می‌شوند که این امر می‌تواند به پیامدهای عملکرد بهبود یافته منتهی شود (بریک و دیگران ۲۰۰۲). تجزیه و تحلیل هوگان و هالند از وجود رابطه بین پر هیاهویی و عملکرد در معیارهای شغلی خاص حمایت می‌کند.

بعد محیط کاری هدفگرایی می‌تواند در رابطه بین شخصیت هیاهو و پیامدهای کاری کارکنان نقشی قابل توجه ایفا کند. بریک و دیگران (۲۰۰۲) در بررسی ارزیابیهای عملکرد در شغل فروش دریافتند که تلاش فرد برای موفقیت و اجرای شایسته امور، رابطه میان پر هیاهویی و عملکرد را تعدیل می‌کند. بری و استوارت اشاره کردند که افراد پر هیاهو با تمرکز بر فراهم آوردن داده‌های مرتبط با وظیفه،

ادراکات افراد را در مورد مشارکت خود در پیامدهای گروهی اغوا می‌کنند. چنین تلاشهای وظیفه- و اجرای موفقیت آمیز- محور، اهمیت محیطهای کاری هدفگرا را برای افراد پرهیا هو نشان می‌دهد.

افراد پرهیا هو همچنین در نتیجه اشتیاقشان برای تعاملات بین فردی، در پی محیطهای کاری با سطوح بالای رابطه گرایی هستند. تحقیق انجام شده توسط ون ویانن و درو^۱ (۲۰۰۱) نشان داد که سطوح بالای پرهیا هوایی به گونه‌ای مثبت به همبستگی اجتماعی کمک می‌کند و مستقیماً بر عملکرد گروهی اثر می‌گذارد. به همین گونه، نتایج پژوهشهای لپاین و ون داین نشان داد که پرهیا هوایی با رفتار مبتنی بر همکاری رابطه محکمتری دارد تا با عملکرد وظیفه‌ای. بطور خلاصه، نتیجه بررسی ما از تحقیقات انجام شده پیشنهاد می‌کند که عوامل شخصیتی وظیفه شناسی، سازگاری و پرهیا هوایی در محیطهای کاری با ترجیحات هدفگرایی و رابطه گرایی خود را نشان می‌دهد که تناوباً بر عملکرد و تعهد تأثیر می‌گذارد. در نتیجه فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: رابطه مثبت و قابل توجه بین سازگاری، وظیفه شناسی و پرهیا هوایی با تعهد و عملکرد کارکنان بطور جزئی^۲ و ناتمام با ترجیحات محیط کاری رابطه گرایی و هدفگرایی تعدیل می‌شود.

تجربه اندوزی^۳ و عملکرد کارکنان

تجربه اندوزی و یا بازبودن نسبت به تجربه اندوزی یعنی تمایل کارمند برای اینکه بطور عقلانی کنجکاو باشد؛ قوه تصور قوی داشته باشد و خود را در معرض

1- Van and Vianen and De Dreu

2- Partially

3- Openness to experience

احتمالات و چیزهای ممکن قرار دهد.^۱ ما اغلب درباره کارکنانی که آرزوی کسب و کاری را دارند،^۲ چیزهایی می‌شنویم. کارکنانی که می‌توانند «بیرون از جعبه فکر کنند» و یا می‌توانند برای حل مسائل پیچیده در محیط در حال رشد پیوسته، تغییر و انطباق یابند (بارک و ویت، ۲۰۰۲). به نظر می‌رسد که تحقیقات در مورد رابطه میان تجربه اندوزی - عملکرد این فکر را تقویت کرده است که محیطهای کاری پویا، که به یادگیری و انطباق پذیری نیاز دارند، رابطه تجربه اندوزی - عملکرد را تقویت می‌کند.

بینگ و لونسبری^۳ (۲۰۰۰) دریافته‌اند که تجربه اندوزی، بالاتر و فراتر از سایر ابعاد پنج عامل بزرگ شخصیتی، اختلافات در عملکرد را پیش بینی می‌کرد. به هر حال نمونه آنان شامل کارکنان شرکتهای تولیدی ژاپنی - آمریکایی بود که آموزش زیاد کارکنان، انطباق پذیری و تغییر از آنها انتظار می‌رفت. در کل این تحقیق نشاندهنده رابطه‌ای مستحکم میان تجربه اندوزی و ارتقای عملکرد در محیطهایی با سمت و سوی انطباق و یادگیری مثل یادگیری مهارت تصمیم‌گیری (لپاین^۴ و دیگران، ۲۰۰۰، گلگیت و دیگران، ۲۰۰۲) و آموزش (سالکادو ۱۹۹۷) بود. این امر می‌تواند نشاندهنده رابطه منفی بعد محیط کاری میانجی‌گرانه ابقای سیستم باشد که بر کنترل، نظم و سازماندهی تأکید دارد. در تحقیقی که توسط کیکول و نیومن انجام شد (۲۰۰۲) که بر اساس آن دریافته‌اند که تجربه اندوزی مستقیماً با عملکرد در ارتباط نیست ولی رفتارهای رهبری نوظهور در گروه‌ها را پیش بینی می‌کند بی‌صبری نسبت به سیستم‌های بسیار ساختارمند بطور غیرمستقیم در میان کارکنان تجربه اندوز نشان داده شد. کارکنانی که سطوح بالایی از تجربه اندوزی دارند، ممکن است

1- To be open to possibilities
3- Bing and Lounsbury

2- Business coveting
4- Lepain

همچنین از محیطهای کاری رابطه مدار سود ببرند. همینطور نیکلاس (۲۰۰۳) دریافت که تجربه اندوز بودن تنها برای مشاغلی که در بر گیرنده سطوح بالایی از تعامل اجتماعی است با عملکرد در ارتباط است. رابطه بین تجربه اندوز بودن و تعهد کارکنان می تواند همچنین با بعد رابطه ای محیطهای کاری تعدیل شود. در مطالعه ای که درباره کارکنان صورت گرفت، معلوم شد که تجربه اندوز بودن با سطوح بالای رفتار جامعه پذیری فعالانه و ایجاد رابطه همبستگی دارد که اینها هم به نوبه خود با پیامدهای تعهد کارکنان در مورد تمایل به ترک خدمت و ترک خدمت واقعی در ارتباط است (وان برگ و کمیرمولر ۲۰۰۰).

فرضیه ۲: رابطه خاص بین تجربه اندوزی و عملکرد کارکنان و تعهد، بطور جزئی و نانمام با ترجیحات محیط کاری برای سطوح بالای رابطه و سطوح پایین حفظ و ابقای سیستم تعدیل می شود.

ثبات عاطفی و عملکرد کارکنان

افرادی با سطوح بالای اختلالات عصبی (نمایانگر قطب منفی ثبات عاطفی) به عنوان افراد افسرده، ناامن و مضطرب توصیف شده اند. اینها ویژگیهایی است که عملکرد شغلی را آسان نخواهد کرد. بریک و مونت (۱۹۹۱) عنوان کردند که چنین افرادی اغلب به اتفاق از جمعیت کارکنان بیرون رانده می شوند. جای تعجب نیست که در تجزیه و تحلیل از داده های اروپایی (سالکادو ۱۹۹۷) نتیجه ای همانند به دست آید. نشان داده شده است که ثبات عاطفی بطور مثبت و قابل توجه، عملکرد آکادمیک (نگوین و دیگران ۲۰۰۵) و قصدونیت جابجایی و ترک خدمت^۱ را

پیش‌بینی می‌کند. به علاوه تجزیه و تحلیلی که توسط فری (۲۰۰۱) انجام شد، پیشنهاد می‌کند که اختلال عصبی همان مفهوم پنهانی است که زمینه ساز سطوح پایین عزت نفس، خودکفایی کم، کانون کنترل بیرونی و رضایت شغلی ضعیف است.

به نظر می‌رسد تأثیر ثبات عاطفی / اختلال عصبی با توانایی فرد برای ایجاد و حفظ روابط مثبت در محیط کاری در رابطه باشد. ون وین و د درو (۲۰۰۱) دریافتند که سطوح بالای ثبات عاطفی به همبستگی اجتماعی در گروه‌ها کمک می‌کند و سطوح بالای اختلالات عصبی، پیش‌بینی کننده عصبانیت و غفلت در روابط است (برتاو کین^۱، ۲۰۰۵). ما چنین فرضیه سازی می‌کنیم که رابطه بین ثبات عاطفی و تعهد و عملکرد کارکنان تحت تأثیر بعد محیط کاری رابطه است.

فرضیه ۳: رابطه مثبت و قابل توجه بین ثبات عاطفی و عملکرد و تعهد بطور جزئی و ناتمام با ترجیحات محیط کاری بعد رابطه تعدیل می‌شود.

روش شناسی^۲

نمونه

اعضای نمونه را کارکنان سازمانهای مختلف تشکیل می‌دادند که نمایانگر تحلیلگران مالی، نمایندگان فروش مستقیم، بازاریابان تلفنی، متخصصان سیستم‌های اطلاعاتی، نیروهای خدمات مشتری و کارمندان انبار بودند. از آنجا که هر یک از کارکنان که در هر سازمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت به عنوان یک عضو نمونه در نظر گرفته شد، اعضای نمونه با استفاده از نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب

شدند. تمامی اعضای نمونه در امریکای غربی ساکن بودند. در کل ۱۱۵ نفر در این مطالعه شرکت کردند و میزان پاسخ ۹۲ درصدی، ۱۰۶ پاسخ قابل استفاده را دربر داشت. از کل افرادی که به مطالعه پاسخ دادند، ۵۶٪ مرد، ۸۶٪ سفیدپوست و ۴۰٪ متاهل بودند و سابقه متوسط ۲/۸۸ ساله در سازمان داشتند.

نویسندگان این مقاله، گستره وسیعی از سازمانها و پستها را انتخاب کردند تا عدم تجانس ترجیحات زمینه شغلی و شخصیت در میان نمونه بیشتر باشد. تمامی پیمایشها تحت نظارت نویسندگان مقاله اداره شد و اعضای نمونه آنها را در محل کار تکمیل کردند که این مطلب میزان پاسخ را بهبود بخشید. خلاصه‌ای از نتایج در مورد ادراکات کارکنان از محیط کاری در اختیار مدیران قرار گرفت تا نسبت به مشارکت در تحقیق ترغیب شوند.

جمع‌آوری داده و اندازه‌گیری آنها

روند جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پیمایش بود: اولین پیمایش برای مدیر یا سرپرست مستقیم کارمند اجرا شد تا ارزیابی‌هایی از عملکرد هر کارمند جمع‌آوری شود. مقیاس عملکردی که مورد استفاده قرار گرفت، بررسی خشنودی رضایت مینسوتا^۱ (Mss) بود (گیسون^۲ و دیگران، ۱۹۷۷). قدرت Mss به دلیل تعریف گسترده‌اش از عملکرد است که شامل ارزیابی از کیفیت و کمیت کار کارمند و وابستگی و ترغیب پذیری کارمندان می‌شود.

این ابزار بیست و هشت موردی از مدیران می‌خواهد که تلاش و پیامدهای هر کارمند را در مقایسه با بقیه گروه کار بسنجند. مطالعات نشان می‌دهد که ضرایب

روایی برای Mss در دامنه ۶۹ تا ۹۵ قرار می‌گیرد و میانه آن ۸۷ است. Mss پایایی خود را در بررسی‌های سابقه کاری و ارتقای شغلی در مشاغل مختلف نشان داده است (گیسون و دیگران، ۱۹۹۷).

پیمایش دوم برای کارکنان انجام شد که شامل ۳ ابزار بود. اولی «مقیاس محیط کاری بود» (WES) (موس ۱۹۹۴) که برای سنجش ادراک اعضای نمونه از محیط کاری مطلوب آنان مورد استفاده قرار گرفت. WES به این دلیل برای سنجش ترجیحات محیط کاری مورد استفاده قرار گرفت که این ابزار از رویکرد وسیعی استفاده کرده، و محیط کاری را در سه بعد متمایز تعریف می‌کند: ابعاد حفظ و ابقای سیستم (به این موضوع مربوط است که محیط کاری تاچه میزان منظم و سازماندهی شده است.) هدف‌گرایی (میزان چالش شغلی و وظیفه‌گرایی) و رابطه (سطوح مطلوب تعامل اجتماعی، حمایت و همبستگی در میان کارکنان). WES پایایی خود را در پیش‌بینی پیامدهای کارکنان در محیط‌های بهداشتی، نظامی و تأدیبی نشان داده است (موس ۱۹۹۴). WES از نود عبارت تشکیل شده است؛ مثل «کار واقعاً چالشی است»؛ «افراد به یکدیگر علاقه مندند» که افراد آنها را به صورت صحیح و غلط ارزیابی می‌کنند. روایی WES (با استفاده از آلفای کربناخ) از ۶۹٪ تا ۸۳٪ برای مقیاس‌های فرعی مختلف تفاوت داشته است (موس ۱۹۹۴).

دومین ابزار در پیمایش کارکنان، NEO-FFI فرم S، مقیاس شخصیتی پنج عامل بزرگ را ارائه می‌کند (کستا و مک کری ۱۹۹۱). پایایی پنج عامل NEO-FFI در شمار زیادی از مطالعات نشان داده شده است (کستا و مک کری) ۱۹۹۵؛ مک کری و کستا ۱۹۸۷).

سومین مقیاس ارزیابی کارکنان، تعهد کارکنان را ارزیابی می‌کرد. مقیاس ضمیمه روانشناسانه اوریلی و چت من^۱ (۱۹۸۶) مورد استفاده قرار گرفت؛ زیرا مقیاسی از تعهد کلی فراهم می‌کند که بطور اثر بخش در مطالعات مورد استفاده واقع شده و ترجیحات فردی را به پیامدهای نگرشی سازمانی مربوط ساخته است.

نتایج

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها از اهمیت تأثیر هدفگرایی بر رابطه شخصیت - عملکرد پشتیبانی می‌کند. جدول ۱ ماتریس ابزارها، انحراف از معیارها و همبستگی‌ها را برای متغیرهای تحقیق فراهم می‌کند. رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی برای آزمون فرضیات مورد استفاده قرار گرفت. برای آزمون فرضیات در مورد روابط از جمله نقش میانجی‌ها آن چنانکه در شکل ۱ نشان داده شده است، فرایند بررسی روابط تعدیل شده در رگرسیون سلسله مراتبی مورد استفاده قرار گرفت که توسط بارون و کنی^۲ (۱۹۸۶) توصیه شده است. در نتیجه رویکرد تحلیلی ما تحت فرض خطی بودن روابط بین متغیرها پیش رفت. جدول ۲ نتایج سه مدل رگرسیون را در برمی‌گیرد که هر کدام از سه فرضیه را مورد بررسی قرار داد. اولین مدل رابطه بین متغیرهای مستقل، یعنی ابعاد پنج عامل بزرگ شخصیتی و میانجی‌ها (ابعاد ترجیحات محیط کاری رابطه، هدفگرایی، حفظ و ابقای سیستم) را بررسی می‌کرد. برای هر بعد محیط کاری، یک معادله رگرسیون جداگانه مورد استفاده قرار گرفت. دومین مدل رگرسیون رابطه میان متغیرهای مستقل (پنج عامل بزرگ) و متغیرهای پیامدی تعهد و عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار می‌داد. سومین مدل رگرسیون، رابطه

متغیرهای مستقل عوامل شخصیتی و متغیرهای پیامدی عملکرد و تعهد را در حضور متغیرهای میانجی محیط مورد مطالعه قرار داد.

نتایج رگرسیون مدل اول نشان داد که سه عامل از پنج عامل بزرگ بطور قابل ملاحظه، ترجیحات محیط کاری را پیش بینی می کند (جدول ۲ را ببینید). پرهیا هوایی، وظیفه شناسی و ثبات عاطفی بطور قابل ملاحظه برتری هدفگرایی را پیش بینی، و سازگاری بطور قابل ملاحظه مرجع بودن ابقای سیستم را پیش بینی می کرد. رگرسیونهای مدل دوم، رابطه ای قابل توجه و مثبت میان دو عامل از پنج عامل شخصیتی و متغیرهای پیامد را نشان داد. وظیفه شناسی بطور قابل ملاحظه ای با تعهد کارکنان رابطه داشت. در مدل سوم در جایی که هم شخصیت و هم بعد محیط کاری برای ارزیابی تأثیرات میانجی گرانه گنجانده شد، بعد محیط کاری هدفگرایی تنها متغیری بود که رابطه ای قابل توجه با عملکرد و تعهد کارکنان را حفظ کرد. وقتی مقیاسهای محیط کاری در معادله گنجانده شد، تمام ابعاد شخصیتی تأثیری ناچیز بر هر دو پیامد عملکرد داشت.

نتیجه این تحلیلها بطور جزئی و ناتمام از فرضیات یک تا سه پشتیبانی می کند. اگر چه ابعاد رابطه و حفظ و ابقای سیستم عواملی نبود که بطور قابل ملاحظه ای رابطه شخصیت و عملکرد/ تعهد را تعدیل کند، هدفگرایی پیامد قابل ملاحظه تمام سه بعد شخصیتی مفروض بود (پرهیا هوایی، سازگاری و وظیفه شناسی). هدفگرایی همچنین تنها بعدی بود که بطور قابل ملاحظه ای پیامد را در مدل کامل (مدل سوم) پیش بینی، تأثیرات وظیفه شناسی بر عملکرد را کاملاً تعدیل می کرد. به علاوه، تأثیرات پرهیا هوایی بر تعهد قابل ملاحظه نبود وقتی بعد هدفگرایی محیطهای کاری در تحلیل گنجانده شد.

جدول ۱- ابزارها، انحراف از معیارها و همبستگی ها

		SD	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9
۱.	پرهیز بودن	۶,۳۷	۴۵,۹۸									
۲.	تجربه اندوژی	۶,۸۶	۴۱,۳۲	۰,۳۴								
۳.	سازشکاری	۷,۲۲	۴۵,۹۱	۰,۳۴	۰,۱۶							
۴.	با وجدان بودن	۶,۷۶	۴۶,۳۹	۰,۲۹	۰,۰۶	۰,۴۳						
۵.	نیات عاطفی	۷,۷۳	۳۴,۵۲	۰,۴۰	۰,۰۷	۰,۴۱	۰,۳۸					
۶.	رابطه	۳,۳۲	۲۳,۸	۰,۲۹	۰,۱۶	۰,۲۷	۰,۲۷	۰,۲۴				
۷.	هدفگرایی	۳,۲۰	۱۹,۳۲	۰,۳۲	۰,۰۵	۰,۲۱	۰,۲۰	۰,۱۶	۰,۴۶			
۸.	ایفای سیستم	۳,۳۳	۲۷,۰۵	۰,۲۱	۰,۰۲	۰,۳۴	۰,۲۲	۰,۱۷	۰,۵۵	۰,۳۷		
۹.	عملکرد	۱۱,۹۹	۶۳,۳۶	۰,۰۸	۰,۰۳	۰,۱۲	۰,۴۰	۰,۱۴	۰,۱۴	۰,۳۱	۰,۱۶	
۱۰.	تعهد	۱۱,۷۳	۵۱,۹۳	۰,۲۳	۰,۱۸	۰,۱۳	۰,۱۲	۰,۰۱	۰,۰۷	۰,۳۶	۰,۱۱	۰,۰۸

* p < .05

جدول ۲- تجزیه و تحلیل رگرسیون: تأثیرات میانجیگراانه برتریهای محیط کاری بر شخصیت و عملکرد کارکنان

IVs	مدل ۱: DV: سنخ های میانجی										مدل ۲		مدل ۳	
	رابطه		هدفگرایی		ایفای سیستم		عملکرد		عملکرد		تعهد		تعهد	
	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta
پرهیز بودن	.۴۱۰	.۲۱۴	.۲۲۸	.۰۴۳	.۰۹۴	.۶۰۹	.۱۱۹	.۲۶۶	.۲۰۸	.۰۵۰	.۱۷۳	.۱۱۶	.۱۷۸	.۱۱۰
تجربه اندوژی	.۱۰۱	.۳۲۷	.۰۳۹	.۷۰۲	.۰۳۷	.۷۳۳۲۲۶	.	.	.
سازشکاری	.۱۱۴	.۳۱۰	.۳۶۵	.۰۰۲	.۲۸۱	.۰۱۵	.۰۷۸	.۳۸۹	.۰۴۱	.۷۱۳	.۱۲۲	.۰۸۵	.۱۱۰	.۴۰۳
با وجدان بودن	.۱۵۷	.۱۵۸	.۲۵۰	.۰۲۵	.۰۷۳	.۵۱۶	.۲۰۹	.۰۴۸	.۰۶۷	.۶۶۷	.۲۸۶	.۰۱۶	.۸۹۲	.
نیات عاطفی	.۰۷۳	.۵۱۲	.۰۸۷	.۴۴۳	.۰۰۵	.۶۶۷۳۰۷
هدفگرایی										.۱۳۹	.۰۲۱	.۲۹۵	.۰۲۹	.
ایفای سیستم										.۰۸۰	.۲۹۲	.۰۱۵	.۹۱۱	.
رابطه										.	.۵۲۳	.۱۰۷	.۶۰۰	.
Adj. R-sq	.۱۰۳		.۱۱۴		.۰۸۱		.۰۱۶		.۰۴۱	.۰۸۱	.۰۳۱	.۰۷۷		
F	۳,۳۲	.۰۰۸	۳,۵۹	.۰۰۵	۲,۷۹	.۰۲۱	۱,۵۶۲	.۲۰۳	۲,۰۷	.۱۱۰	۲,۶۹	.۰۲۸	۲,۳۶	.۰۳۰

اعدادی که پررنگ نوشته شده، نشاندهنده p < .05 است.

بحث و نتیجه گیری

برای درک کاملتر این مطلب، که تا چه میزان «افراد مکانها را می سازند»، این مطالعه رابطه میان شخصیت فردی، برتری محیط کاری و تعهد و عملکرد در سازمانها را مورد بررسی قرار داد. نتایج پیشنهاد می کند که هر متغیر «مکانی» خاص - برتری محیط کاری کارمند برای هدفگرایی - نقشی برتر در پیامدهای تعهد و عملکرد ایفا می کند. هدفگرایی، رابطه مستقیم و قابل توجه بین وظیفه شناسی و عملکرد را تعدیل می کند. همچنین رابطه مستقیم و قابل ملاحظه میان پرهیاهویی و تعهد، وقتی برتریهای محیطهای کاری هدفگرایی در تجزیه و تحلیل گنجانده شد از بین رفت. سازگاری با هدفگرایی و همچنین با حفظ و ابقای سیستم رابطه قابل توجهی داشت؛ ولی این روابط به عملکرد یا تعهد برگردانده نشد. ویژگیهای شخصیتی تجربه اندوزی و ثبات عاطفی و برتری محیط کاری رابطه اثر قابل توجهی بر عملکرد و تعهد نداشت.

نتایج این طور پیشنهاد می کنند که سازگاری، پرهیاهویی و وظیفه شناسی می تواند با هم ترکیب شود و برتری محیط کاری را برای سطوح بالای هدفگرایی شکل دهد. بنابراین تأثیر شخصیت بر عملکرد و تعهد از زمینه موقعیتی برخوردار است؛ در خلأ روی نمی دهد. اهداف چالشی می تواند بیانگر اطمینان به تواناییهای کارکنان باشد و خود کفایتی (و عملکرد) را افزایش دهد. این احساسهای مثبت همچنین باعث بهبود عملکرد کارکنان می شود (ویتینگتون^۱ و دیگران، ۲۰۰۴). چنانچه مدیران، محیطهای کاری هدفگرا را برای کارکنانی با این ویژگیهای شخصیتی مطلوب برقرار سازند از منافع بهبود عملکرد و تعهد برخوردار خواهند شد.

توانایی جذب، نگهداری و برانگیختن افراد با عملکرد مطلوب در محیطهای سازمانی رقابتی امروزه بطور فزاینده اهمیت می‌یابد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که تکیه بیش از اندازه بر فرایند انتخاب کارکنان می‌تواند به بیراهه رود. ایجاد محیطهای کاری هدفگرا می‌تواند ابزار مؤثرتری در بهبود عملکرد و تعهد باشد. این مطلب می‌تواند بویژه در محیطهای کاری که مدیران در آنها حوزه‌های کنترل گسترده دارند که آنها را از ارتباط مستقیم و پیوسته با کارکنان باز می‌دارد به جا باشد. استریکلند و گلیمبا دریافتند که اهداف، وضعیتهای مبهم را ساختارمند می‌کنند و تأثیرات دخالت ادراکی و ذهنی را بر عملکرد وظیفه‌ای کاهش می‌دهند.

محیطهای کاری می‌توانند در مورد رفتار صحیح، اشاره‌های اجتماعی در اختیار اعضای سازمان قرار دهند. کارکنان تمایل دارند که از چنین انتظاراتی پیروی کنند تا از نظر اجتماعی مورد تأیید همکاران خود قرار گیرند (سالانیک و ففر، ۱۹۷۸؛ اشنایدر، ۱۹۷۵).

بنابراین چنانچه محیط کاری، سمت و سوی هدفگرایانه مستحکمی را گسترش دهد، بیشتر احتمال می‌رود که کارکنان برای حفظ هماهنگی با محیط، سمت و سوی اهداف فردی خود را با هنجارهای محیط کاری همسو سازند. (نیل و دیگران، ۲۰۰۰). همان گونه که پژوهشگران جوکاری، عموماً مدیران را به عنوان شکل دهندگان اساسی ادراک جوکاری اعضای گروه می‌شناسند (نومان و بنت، ۲۰۰۰)، نتایج تحقیق ما اهمیت بالقوه رهبران را در تمرکز بر توسعه محیطهای کاری هدفگرا برای دستیابی به عملکرد و تعهد مطلوب نشان می‌دهد. وایتینگتون و دیگران (۲۰۰۴) دریافتند که هدفگذاری، رابطه مستقیم میان رهبری تحول‌گرا و تعهد و عملکرد کارکنان را تقویت می‌کند. آنان نتیجه گرفتند که محیطهای هدفگرا، آشکاری،

مسیر، تمرکز و چشم انداز بلند مدتی را توسعه می دهد که لازمه تبدیل رهبری تحول گرا به عملکرد است. تحقیقات بیشتر می تواند نفوذ خاص رهبران را در شکل های مدل سازی رفتاری و مبادله رهبر - عضو بر رابطه شخصیت - محیط کاری - عملکرد بررسی کند. نتایج این مطالعه همچنین برای اداره کردن نگرش های کارکنان، مفاهیمی را در بر دارد. با توجه به ثبات نگرش های شغلی کارکنان و نیز رابطه قابل ملاحظه بین محیط های کاری هدفگرا و تعهد، این بحث تقویت می شود که کارفرمایان باید برای ساختاردهی مثبت محیط های کاری تلاش بیشتری به خرج دهند تا کار به تجربه ای ارضا کننده تر و پاداش دهنده تر تبدیل گردد.

اگر چه انتخاب کارکنان بر اساس خلق و خوی فردی مطلوب و نسبتاً باثبات می تواند بر نگرشها و عملکرد کارکنان تأثیر مطلوبی داشته باشد، محیط های کاری در کنترل بسیاری از مدیران است.

تحقیق ما پیشنهاد می کند که موقعیتهای کاری نامطلوب می تواند صرف نظراز استعداد های شخصیتی، مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. در جایی که توسعه محیط های کاری حمایتگر تأثیر مستقیم و مثبتی بر کارکنان داشته باشد، پیرو توصیه های صورت گرفته توسط تحقیق لاتانزو سوم (۲۰۰۵)، و تاناو پراساد (۲۰۰۴)، مطالعات آینده باید اثرگذاری کارکرد بخش منابع انسانی را به عنوان شرکای استراتژیک در خلق جو کاری عملکرد گرا و ایجاد گروه خود مدیریتی برای کمک به انطباق با خود مختاری فزاینده کارکنان و حوزه های گسترده تر کنترل در محیط های کاری معاصر، مورد بررسی قرار دهد. تحقیقات آینده همچنین می تواند اطلاعات مفیدی در مورد نقش شخصیت و محیط های کاری هدفگذار بر مجموعه جامعتری از متغیرهای وابسته، که با شخصیت در ارتباط است، فراهم کنند؛ مثل

رفتارهای تعلق سازمانی (نیومن و کیلال^۱، ۱۹۹۸)، رضایت (استاو و کوهن - چاراش^۲، ۲۰۰۵) و جابه جایی (جن کینز). تعیین کردن این موضوع که آیا از قلم افتادگی میانجی‌ها و یا تعدیل کننده‌های بالقوه، رابطه میان متغیرهای شخصیت و پیامدهای عملکرد کارکنان در تحقیقات گذشته به تشدید اهمیت شخصیت کمک می‌کند یا خیر، سودمند خواهد بود. محدودیتهای بالقوه این مطالعه اندازه نسبتاً کوچک نمونه و طبیعت میان وظیفه‌ای^۳ اطلاعات در این مطالعه اکتشافی را در بر می‌گیرد. در نتیجه عمومیت پذیری این مطالعه کاهش می‌یابد. این مطالعه همچنین برای ارزیابی ادراکات کارکنان از شخصیت، تعهد و ترجیحات محیط کاری آنان بر پیمایشهای خود ارزیابی تکیه داشت که این مسئله پراکندگی بالقوه روش را افزایش می‌دهد. اگر چه مقیاس پیامد عملکرد از مدیران جمع آوری شد، مطالعات آینده می‌تواند برای بسیاری از متغیرها از منابع ارزیابی چندگانه بهره گیرد؛ مثل استفاده از دوستان و یا همکاران برای ارزیابی شخصیت. بطور خلاصه، آنچه اساساً این مطالعه انجام داد، بررسی اختلافی بود که شخصیت و برتری محیط کاری در تعیین عملکرد کارکنان ایجاد می‌کند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که رابطه بین شخصیت، محیط کاری و پیامد کارکنان، ارتباطی متقابل است و البته به بررسیهای بیشتر نیاز دارد. اهمیت برتریهای هدفگرایانه کارکنان در تعدیل کامل رابطه میان شخصیت و پیامدهای محیط کاری شاهدهی است بر این مدعا که رابطه میان شخصیت و عملکرد نمی‌تواند رابطه‌ای دو جزئی باشد و اینکه متغیرهای مداخله گر نقشی ماندگار ایفا می‌کند. تحقیقات بیشتر باید در جهت فهم پیچیدگی این رابطه، ابعاد شخصیت و پیامدها را در محیط کار بررسی کند.

1- Neuman and Kickul

2- Staw and cohen - charash

3- Cross sectional

منظور این است که اطلاعات این مطالعه از بخشهای مختلف صنایع تهیه شده است

منابع انگلیسی

- Arthur Jr., W., D. Woehr and W. Graziano. 2001. "Personality Testing in Employment Settings." *Personnel Review* 30 (5/6): 657-676.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6): 1173-1182.
- Barrick, M. R. and M. K. Mount. 1991. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis." *Personnel Psychology* 44: 1-26.
- _____, _____ and J. P. Strauss. 1993. "Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting." *Journal of Applied Psychology* 78: 715-722.
- _____, G. L. Stewart and M. Piotrowski. 2002. "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation among Sales Representatives." *Journal of Applied Psychology* 87: 43-51.
- Barry, B. and G. Stewart. 1997. "Composition, Process, and Performance in Self-managed Groups: The Role of Personality." *Journal of Applied Psychology* 82 (1): 62-78.
- Barta, W. D. and S. M. Kiene. 2005. "Motivations for Infidelity in Heterosexual Dating Couples: The Roles of Gender, Personality Differences, and Socio-Sexual Orientation." *Journal of Personality and Social Relationships* 22 (3): 339-360.
- Behling, O. 1998. "Employee Selection: Will Intelligence and Conscientiousness Do the Job?" *Academy of Management Executive* 12: 77-86.
- Billings, A.G. and R. H. Moos. 1982. "Work Stress and the Stress-buffering Roles of Work and Family Resources." *Journal of Occupational Behavior* 3: 215-252.
- Bing, M. N. and J. W. Lounsbury. 2000. "Openness and Job Performance in U.S.-based Japanese Manufacturing Companies." *Journal of Business and Psychology* 14 (3): 515-523.
- Burke, L. and L. Witt. 2002. "Moderators of the Openness to Experience-Performance Relationship." *Journal of Managerial Psychology* 17 (8): 712-722.
- Cable, D. M. and T. A. Judge. 1994. "Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective." *Personnel Psychology* 47: 317-348.
- Caligiuri, P. M. 2000. "The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment, and Supervisor-rated Performance." *Personnel Psychology* 53 (1): 67-88.
- Chatman, J. A. 1991. "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms." *Administrative Science Quarterly* 36: 459-484.
- Colquitt, J., J. LePine, J. Hollenbeck, D. Ilgen and L. Shepard. 2002. "Computer-assisted Communication and Team Decision-making Performance: The Moderating Effect of Openness to Experience." *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 402-410.
- Costa, P. T., Jr. and R. R. McCrae. 1995. "Domains and facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory." *Journal of Personality Assessment* 64: 21-50.
- _____, _____ and _____ 1991. *Neo Five-Factor Inventory Form S*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- _____, _____ and J. L. Holland. 1984. "Personality and Vocational Interests in man Adult Sample." *Journal of Applied Psychology* 69: 390-400.
- De Meuse, K., T. Bergmann and S. Lester. 2001. "An Investigation of the Relational Component of the Psychological Contract across Time, Generation, and Employment Status." *Journal of Managerial Issues* 13 (1): 102-118.

- Frye, C. M. 2001. The Effect of Emotional Stability (in Job Satisfaction: A Meta-analysis. Dissertation Abstracts International Section| A: Humanities and Social Sciences. June, 2001, Vol. 61 (11-A). !
- Gellatly, I. R. 1996. "Conscientiousness and Task Performance: Test of a Cognitive Process Model." *Journal of Applied Psychology* 81: 474-482.
- Gibson, D. L., D. J. Weiss, R. V. Dawis and L. H. Lofquist. 1977. "Manual for the Minnesota Importance Questionnaire." *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XXVIII.
- Henricks, M. 2001. "Span Control." *Entrepreneur* (1): 97-98.
- Hogan, J. and B. Holland. 2003. "Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective." *Journal of Applied Psychology* 88 (1): 100-112.
- Hogan, R., J. Hogan and B. W. Roberts. 1996. "Personality Measurement and Employment Decisions: Questions and Answers." *American Psychologist* 51: 469- 477.
- Hurtz, G. andj. Donovan. 2000. "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited." *Journal of Applied Psychology* 85 (6): 869-879.
- Jenkins, J. 1993. "Self-monitoring and Turnover: The Impact of Personality on Intent to Leave." *Journal of Organizational Behavior* 14 (1): 83-91.
- Judge, T. A. and D. M. Cable. 1997. "Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction." *Personnel Psychology* 50: 359-394.
- _____ and R. Hies. 2002. "Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-analytic Review." *Journal of Applied Psychology* 87 (4):797-807.
- Kickul.J. and G. Neuman. 2000. "Emergent Leadership Behaviors: The Function of Personality and Cognitive Ability in Determining Teamwork Performance and KSAs." *Journal of Business and Psychology* 15 (1): 27-51.
- LePine, J., J. Colquitt and A. Erez. 2000. "Adaptability to Changing Task Contexts: Effects of General Cognitive Ability, Conscientiousness, and Openness to Experience." *Personnel Psychology* 53 (3): 563-539.
- _____ and L. Van Dyne. 2001. "Voice and Cooperative Behavior as Contrasting Forms of Contextual Performance: Evidence of Differential Relationships with Big Five Personality Characteristics and Cognitive Ability." *Journal of Applied Psychology* 86 (2): 326-336.
- Lulhans, K. W. and S. M. Sommc. 2005. "The Impact of High Performance Work on Industry Level Outcomes." *Journal of Managerial Issues* 17 (3): 327 345.
- Martocchio,J.J. and T.A.Judge. 1997. "Relationship between Conscientiousness and Learning in Employee Training: Mediating Influences of Self-deception and Self-efficacy." *Journal of applied Psychology* 82: 764-773.
- McCrae, R. R. and P. T. Costa. 1987. "Validation of the Five-factor Model of Personality Across Instruments and Observers." *Journal of Personality and Social Psychology* 52: 81-90.
- Moon, H. 2001. "The Two Faces of Conscientiousness: Duty and Achievement-striving in Escalation of Commitment Dilemmas." *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 533-540.
- Moos, R. H. 1994. *Work Environment Scale Manual* (3rd Ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- _____. 1981. *Work Environment Scale Manual* (1st Ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morgeson, F., M. Reider and M. Campion. 2005. "Selecting Individuals in Team Settings: The Importance of Social Skills, Personality Characteristics, and Teamwork Knowledge." *Personnel Psychology* 58 (3): 583-611.

- Motowidlo, S. J. and R. Van Scotter. 1994. "Evidence that Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance." *Journal of Applied Psychology* 79: 475-480.
- Mount, M. K. and M. R. Barrick. 1995. "The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management." Chapter in *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 13. Eds. K. M. Rowland and G. Ferris. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 153-200.
- Naumann, S. and N. Bennett. 2000. "A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of a Multilevel Model." *Academy of Management Journal* 43: 881-889.
- Neal, A. M. Griffin and P. Hart. 2000. "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior." *Safety Science* 34: 99-109.
- Neuman, G. and J. Kickul. 1998. "Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality." *Journal of Business and Psychology* 13 (2): 263-280.
- Nguyen, N. T., L. C. Allen and K. Fraccastoro. 2005. "Personality Predicts Academic Performance: Exploring the Moderating Role of Gender." *Journal of Higher Education Policy and Management* 27 (1): 105-116.
- Nikolaou, I. 2003. "Fitting the Person to the Organization: Examining the Personality-Job Performance Relationship from a New Perspective." *Journal of Managerial Psychology* 18 (7): 639-648.
- O'Reilly, C. A. and J. Chatman. 1986. "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Pro-social Behavior." *Journal of Applied Psychology* 20: 241-254.
- Robie, C., D. Brown and P. Bly. 2005. "The Big Five in the USA and Japan." *Journal of Management Development* 24 (8): 720-737.
- Sackett, P. R. and C. J. DeVore. 2001. "Counterproductive Behaviors at Work." Chapter in *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol.1. Eds. N. Andersen, D. S. Ones, H. K. Sinangil and C. Viswesvaran. London, UK: Sage. pp. 145-164.
- Salancik, G. R. and J. Pfeffer. 1978. "A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design." *Administrative Science Quarterly* 23: 224-253.
- Salgado, J. F. 2003. "Predicting Job Performance using FFM and Non-FFM Personality Measures." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(3): 323-346.
- _____. 1997. "The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community." *Journal of Applied Psychology* 82: 50-43.
- Schneider, B. 1987. "The People Make the Place." *Personnel Psychology* 40: 437-454.
- _____. 1975. "Organizational Climates: An Essay." *Personnel Psychology* 28: 447-479.
- Staw, B. and Y. Cohen-Charash. 2005. "The Dispositional Approach to Job Satisfaction: More Than a Mirage, but not yet an Oasis." *Journal of Organizational Behavior* 26 (1): 59-78.
- Stevens, C. and R. Ash. 2001. "Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style." *Journal of Managerial Issues* 13 (4): 500-517.
- Stewart, G., I. Fulmer, M. Barrick and J. Hollenbeck. 2005. "An Exploration of Member Roles as a Multilevel Linking Mechanism for Individual Traits and Team Outcomes." *Personnel Psychology* 58 (2): 343-365.
- Strickland, O.J. and M. Galimba. 2001. "Managing Time: The Effects of Personal Goal Setting on Resource Allocation Strategy and Task Performance." *The Journal of Psychology* 135 (4): 357-367.
- Tata, J. and S. Prasad. 2004. "Team Self-management, Organizational Structure, and Judgments of Team Effectiveness." *Journal of Managerial Issues* 16 (2): 248-265.

- Tett, R. P., D. N. Jackson and M. Rothstein. 1991. "Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-analytic Review." *Personnel Psychology* 44: 703-742.
- Thoreson, C., J. Bradley, P. Bliese and D. Thoreson, 2004. "The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages." *Journal of Applied Psychology* 89 (5): 835-853.
- Van Scotter, J. R. and S. J. Motowidlo. 1996. "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance." *Journal of Applied Psychology* 81 -525-531.
- Van Vianen, A. and C. De Dreu. 2001. "Personality in Teams: Its Relationship to Social Cohesion, Task Cohesion, and Team Performance." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (2): 97-120. .*
- Wanberg, C. and J. Kammeyer-Mueller. 2000. "Predictors and Outcomes of Proactivity in the Socialization Process." *Journal of Applied Psychology* 85 (3): 373-385. :
- Whittington, J., V. Goodwin and B. Murray. 2004. "Transformational Leadership, Goal Difficulty, and Job Design: Independent and Interactive Effects on Employee Outcomes." *Leadership Quarterly* 15 (5): 593-606.
- Witt, L., L. Burke, M. Barrick and M. Mount. 2(102). "The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance." *Journal of Applied Psychology* 87 (1): 164-169.
- _____ and G. Ferris. 2003. "Social Skill as Moderator of the Conscientiousness-Performance Relationship: Convergent Results across Four Studies." *Journal of Applied Psychology* 88 (5): 809-821. \
- _____, K. Kacmar, D. Carlson and S. Zivnusk'a. 2002. "Interactive Effects of Personality and Organizational Politics on Contextual Performance." *Journal of Organizational Behavior* 23 (8): 911 -927.



فراخوان مقاله

در راستای تحقق سیاست تخصصی نمودن نشریات علمی کشور و در پی کسب مجوزهای لازم به منظور انتشار مجله دانشکده علوم انسانی به صورت دو ماهنامه در گرایش‌های تخصصی، مجله علمی - تخصصی مدیریت از محققان، اندیشمندان، استادان محترم حوزه و دانشگاه و دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای چاپ مقالات علمی و پژوهشی در زمینه‌های ذیل دعوت به همکاری می‌نماید.

- مبانی فکری و فلسفی نظریه‌های مدیریت
- ضرورت پرداختن به مدیریت بومی و مبتنی بر فرهنگ جامعه
- توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی
- نقد و بررسی نظریه‌های موجود مدیریت
- مطالعات تطبیقی در حوزه موضوعات مدیریتی
- معرفی اندیشه‌های جدید در حوزه مدیریت
- تحقیقات انجام شده در موضوعات مدیریتی در داخل و خارج کشور
- تأثیر فرهنگ بر مدیریت
- تأثیر دین بر مدیریت
- علم دینی و مدیریت اسلامی
- بازنگری ادبیات موجود در حوزه مدیریت اسلامی
- روش‌شناسی تحقیقات مدیریتی
- آسیب‌شناسی نظام تحقیقات مدیریتی

بدیهی است که موضوعات مدیریتی محدود به موارد فوق نیست و علاقمندان به توسعه ادبیات مدیریت می‌توانند مقالات خود را درباره موضوعات فوق و سایر موضوعات مرتبط با مباحث مدیریتی برای مجله ارسال نمایند.

بررسی، داوری و ارزیابی مقالات براساس ضوابط، مقررات و عرف موجود در نظام آموزش عالی

کشور، است.