

«مدیریت بهره‌وری»

سال دهم - شماره سی و نه - زمستان 1395

ص ص: 170 - 151

تاریخ دریافت: 95/01/25

تاریخ پذیرش: 95/04/26

## رابطه ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری با تاکید بر نقش میانجی هیجان پذیری در تدریس (مطالعه موردی) اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز

فریبا تقی پور فرشی<sup>1</sup>

دکتر غلامحسین انتصار فومنی<sup>2\*</sup>

### چکیده

از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری می‌شود شخصیت افراد می‌باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. همچنین هیجان‌پذیری می‌تواند یک پیش‌بینی کننده مهم برای برخی پیامدهای سازمانی مانند ارتقا یا تقلیل بهره‌وری نیروی انسانی را نمایان کند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری با تاکید بر نقش میانجی هیجان‌پذیری در تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بود. این تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری 504 نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال 1394 بودند. حجم نمونه از جدول مورگان و فرمول کوکران برابر با 272 نفر محاسبه شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی - طبقه‌ای بود. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو فرم 60 سؤالی، مقیاس هیجان‌پذیری در تدریس ویلاویسنسیو و پرسش‌نامه بهره‌وری آپبو استفاده گردید. همچنین از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. پژوهشگر دریافت که بین ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب با سازگاری، وجدان، روان رنجورخویی، برون‌گرایی و دلپذیربودن با سطح اطمینان 0/412، 0/112، 0/371 و 0/215 با بهره‌وری رابطه وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب با سازگاری، وجدان، روان رنجورخویی، برون‌گرایی و دلپذیربودن با سطح اطمینان 0/271، 0/351، 0/412، 0/371 و 0/341 با هیجان‌پذیری در تدریس رابطه وجود دارد. همچنین هیجان‌پذیری در تدریس با سطح اطمینان 0/149 با بهره‌وری رابطه دارد. همچنین پژوهشگر نتیجه گرفت بهره‌وری متأثر از ویژگی‌های شخصیتی است و هیجان‌پذیری در تدریس می‌تواند سبب افزایش یا کاهش آن گردد. **واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، بهره‌وری، هیجان‌پذیری در تدریس.

1. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. [Faribataghipur@gmail.com](mailto:Faribataghipur@gmail.com)

2. استادیار، گروه روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسؤول). [Ghfoumany@yahoo.com](mailto:Ghfoumany@yahoo.com)

## مقدمه

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. امروزه بهره‌وری جایگاه ارزشمندی در نزد مدیران دارد و بهره‌وری به شکل فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش دیده است (ابطحی، 1390). در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و افزایش بهره‌وری در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (شهرآشوب، 1385). بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت خروجی یک فرد، واحد و یا سازمان به کار گرفته می‌شود و ترکیبی از کارایی و اثربخشی است (کارگار<sup>1</sup>، 2009).

در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که به وسیله مدل‌های شخصیت انجام شده غالباً نقش شخصیت را به عنوان یکی از مهمترین تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی و موفقیت و بهره‌وری برجسته ساخته‌اند (علیزاده، 1386). به طوری که، آناؤ<sup>2</sup> (2007) معتقد بود افراد براساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند. اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود و سطح بهره‌وری بیشتری را تجربه خواهد کرد (بریری، 1384).

از این رو مطالعه حاضر در این راستا طراحی شده است که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هیجان‌پذیری در تدریس و تأثیرات آن‌ها روی بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به عنوان یکی از واحدهای مهم را مورد مطالعه و ارزیابی قرار دهد.

بهره‌وری عوامل از جمله متغیرهایی است که، مطالعه در مورد تأثیر عوامل مؤثر بر آن ضروری به نظر می‌رسد. چراکه، بهره‌وری یکی از مهمترین عوامل در راه رسیدن به رشد و توسعه مستمر و پایدار سازمان‌ها تلقی می‌شود (میلانویک<sup>3</sup>، 2002). در واقع

---

1. Lonqvist et al

2. Anao

3. Milanovic

بهبود بهره‌وری در سطح سازمانی، عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری تلقی می‌شود و اقدام‌های مرتبط با آن به دنبال کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت و در نتیجه افزایش درآمد سازمان می‌باشد (لانکوئست و همکاران<sup>1</sup>، 2010).

از جمله عواملی که باعث ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود شخصیت افراد می‌باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. آناتو یکی از روان‌شناسان معتقد بود افراد براساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند. اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد، فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود (همان منبع).

ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازد. تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می‌شوند که اگر به طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت، شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (بابائیان و همکاران، 1393).

با توجه به اینکه مشاغل مختلف و حتی تخصص‌های موجود در یک شغل زمینه‌های عاطفی متفاوتی دارند و نقش تفاوت‌های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب شده، غیرقابل اجتناب است، لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در ارتقای بهره‌وری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (همان منبع).

در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمانها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و افزایش بهره‌وری در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (شهرآشوب، 1385). در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که به وسیله مدل‌های شخصیت انجام شده است غالباً نقش شخصیت

را به عنوان یکی از مهمترین تعیین کننده‌های عملکرد شغلی و موفقیت و بهره‌وری برجسته ساخته‌اند (علیزاده، 1386).

به واسطه عوامل خاص ژنتیکی، روانی، اجتماعی، فرهنگی و تربیتی دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی در رفتار انسانها هستند که مجموع این عوامل شخصیت را شکل می‌دهد. درواقع می‌توان گفت که شخصیت افراد بازتاب دهنده خواسته‌ها، تمایلات، نیازها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنهاست و هر فرد از ویژگی‌های خاصی برخوردار است که او را از دیگران متمایز می‌کند (شولتز، 1384). در نتیجه افراد از استعداد و آمادگی کافی برای انجام برخی نقش‌ها و مسؤولیت‌ها برخوردار شده و زمینه‌های ارتقای بهره‌وری فراهم می‌شود (کریمی، 1391).

سنخه‌های روان‌شناختی، ترجیح‌های روانشناختی افراد را در توجه، دریافت، پردازش و تصمیم‌گیری درباره‌ی انواع اطلاعات و همچنین مدل‌های ذهنی فرد در سازگاری، مقابله و پیشرفت، در زندگی را نشان می‌دهد. این نکته دال بر این است که توانایی‌هایی در افراد وجود دارد که می‌تواند هشیارانه‌تر مورد استفاده قرار گیرد و باعث غنای تعاملات آنها شود و مدل مناسبی برای بررسی و رشد کارایی آن‌ها را فراهم آورد (تاموپسون<sup>1</sup>، 2006).

به طور کلی می‌توان گفت افرادی که شغلی متناسب با توانایی‌ها و ارزش‌های خود دارند، مشکل کمتری در سازگاری با آن شغل خواهند داشت. درواقع امروزه اکثر سازمانها می‌دانند کارکنانی که یاد گرفته‌اند بین شغل و شخصیت‌شان تطابق ایجاد کنند در محل کار رضایت بیشتری دارند و این امر به بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر آنها از محل کار منجر می‌شود (بارون<sup>2</sup>، 2000).

همچنین ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند نقش قابل توجهی را در فرآیند تدریس ایفا کند و هیجان‌ات این بخش را دستخوش دگرگونی‌های فراوانی قرار دهد. چیزی که در این بین حائز اهمیت فراوانی می‌باشد، نوع رابطه شخصیتی معلم (استاد) و دانش‌آموز (دانشجو) است. آموزش و پرورش هر جامعه با توجه به تاریخ و فرهنگ آن جامعه

---

1.Thomopson

2.Baron

شکل خاصی به خود می‌گیرد و هیجانانگیز را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آسمانی، 1394).

در حالت کلی معلم هر اندازه دارای رفتار انسانی مطلوبی باشد، ولی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی شود، مورد قبول شاگردان واقع نخواهد شد. شخصیت متعادل همراه با تسلط علمی معلم، او را از نظر شاگردان با ارزش و اعتبار می‌سازد. معلمی از نظر علمی قوی است که به روش‌های ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط، آگاه و بر آنها مسلط باشد (همان منبع).

روش تدریس نیز باید متناسب با اصول و پرورش و خصوصیات شاگردان انتخاب شود. زیرا وظیفه اصلی معلم فقط درس دادن و پس گرفتن درس نیست، بلکه مهمترین وظیفه او همکاری و راهنمایی یکایک شاگردان برای رسیدن به هدف‌های مطلوب تعلیم و تربیت است. لذا تسلط بر محتوای درس، از ویژگی های معلم است، با وجود اینکه دامنه علوم حتی در یک رشته خاص بسیار وسیع و گسترده شده است و کمتر کسی می‌تواند به همه آنها دست یابد، لازم است که معلم حداقل بر مطالبی که تدریس می‌کند، مسلط باشد تا از آن طریق بتواند هیجانانگیز تدریس را مدیریت کند (همان منبع).

- صدیقی (1393)، به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و بهره وری در بین کارکنان کارخانه همگام خودرو آسیا اصفهان در سال 1393 پرداخت. این پژوهش از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد، بدین منظور به علت محدود بودن جامعه آماری 250 نفر از کارکنان کارخانه همگام خودرو آسیا اصفهان به شیوه سرشماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از تکنیک پرسش‌نامه‌ای جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مسؤولیت‌پذیری و برونگرائی با بهره‌وری رابطه مستقیم و معنی‌دار دارند و توافق‌پذیری با بهره‌وری رابطه معکوس و معنی‌دار دارند. سایر ویژگی های شخصیتی نیز با بهره وری رابطه معنی‌داری ندارند.

- مجیدی و محمدی (1393)، به هماهنگی بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغل و تأثیر آن بر بهره وری کارکنان در فرماندهی انتظامی شهرستان سنج در طی سالهای 1391-1392 پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان

فرماندهی انتظامی شهرستان سنج به تعداد 900 نفر است که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد 155 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بود که با نظر کارشناسان بومی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسش‌نامه نیز بر پایایی ابزار دلالت دارد. در نهایت نیز داده‌ها با استفاده از آزمون خی-دو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که در سطح معناداری 99 درصد، بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغل رابطه وجود دارد و هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی با فعالیت‌های مورد علاقه شغل؛ ویژگی‌های شخصیتی با مشاغل؛ ویژگی‌های شخصیتی با توانایی مورد نیاز شغل و هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی با مهارت مورد نیاز شغل موجب بهبود بهره‌وری کارکنان می‌شود.

- محمدپور و ابراهیم زاده (1394)، به شناسایی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه و بهره‌وری نیروی انسانی شرکت آب منطقه‌ای خراسان شمالی پرداختند. به منظور دستیابی به این هدف با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد 86 نفر از کارکنان این شرکت مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسش‌نامه شناسایی کارآفرینان ایرانی و بهره‌وری نیروی انسانی که پایایی آنها به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ 0/85 و 0/75 تأیید گردیده، استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان شمالی و بهره‌وری نیروی انسانی، جز در دو بعد عملگرایی و سلامت فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- سوینک و دامبرا<sup>1</sup>(2009)، به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری در محل کار پرداختند. جهت نیل به این منظور، نمونه‌ای از 239 پاسخ‌دهنده از یک سازمان مهندسی برای این مطالعه جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از برآورد مدل با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، نشان داد که، سطوح ضعیف‌تر اعتماد به نفس می‌تواند منجر به بهره‌وری پایین‌تر گردد (رابطه منفی) و در سطوح بالای اعتماد به نفس، می‌توان شاهد سطوح بالای بهره‌وری در محل کار بود (رابطه مثبت).

- عزیزپور و همکاران<sup>1</sup>(2013)، به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره وری منابع انسانی در سازمان های فرهنگی پرداختند. ویژگی های شخصیتی نیز از طریق متغیرهای باز بودن، وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق و روان رنجوری در مدل وارد شد. جهت بررسی این رابطه نیز 88 نفر از کارکنان سازمان فرهنگی در تهران به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. براساس نتایج آزمون همبستگی، شاهد رابطه مثبتی بین متغیرهای وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق و روان رنجوری و بهره وری منابع انسانی می باشیم ولی، بین متغیر باز بودن و بهره وری منابع انسانی، هیچ گونه رابطه معناداری حاصل نشد.
- کوبل و همکاران<sup>2</sup>(2014)، به بررسی تأثیر شاخص های ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، توافق، وجدان، روان و باز بودن) بر بهره وری (بهره وری بازار کار) پرداختند. جهت برآورد اثرات متغیرها از تکنیک حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده شد و براساس نتایج رگرسیونی، متغیرهای توافق، باز بودن و روان، دارای تأثیر منفی بر بهره وری می باشند، ولی متغیر وجدان دارای تأثیر مثبتی بر بهره وری می باشد.
- خانی عمران و پورحسین<sup>3</sup>(2014)، به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره وری منابع انسانی در سازمان های فرهنگی مازندران پرداختند. جهت نیل به این منظور 88 نفر از کارکنان سازمان فرهنگی استان مازندران به عنوان نمونه آماری انتخاب شد و رابطه پنج شاخص بلقوه ویژگی های شخصیتی (باز بودن، وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق و روان رنجوری) با بهره وری نیروی انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج رگرسیونی، متغیرهای وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق و روان رنجوری رابطه مثبتی با بهره وری نیروی انسانی دارند، ولی بین متغیر باز بودن و بهره وری نیروی انسانی هیچ رابطه معناداری حاصل نگردید.
- پورصفر و همکاران<sup>4</sup>(2015)، ابتدا به شناسایی نوع شخصیت کارمند در دفاتر معماری دو کشور آسیایی ایران و هند پرداختند. سپس بهره وری موجود کارکنان آن دفاتر با

1. Azizpour et al

2. Cubel et al

3. Khani Omran & Pourhossein

4. Poursafar et al

لحاظ انواع شخصیتی را بررسی کردند. داده‌های مورد نظر نیز با استفاده از روش پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. براساس نتایج، نوع شخصیت می‌تواند آثار مثبت و منفی بر بهره‌وری کارکنان داشته باشد. چراکه، هر نوع شخصیت به دلیل ویژگی‌های منحصر خود، نیاز و خواسته‌های متفاوتی را در پی دارد، لذا می‌تواند به عنوان یک الگوی موفق یا ناموفق بهره‌وری نیروی کار و حتی بهره‌وری محیط فیزیکی مورد بررسی را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

- اجام یواس سحر<sup>1</sup>(2016)، به بررسی تأثیر نوع شخصیت یک کارمند بر بهره‌وری کارش پرداخت. این نظرسنجی در سازمان‌های گوناگون شهرستان‌های مختلف کشور پاکستان صورت گرفت و جهت نیل به این هدف، 10000 نفر به عنوان نمونه آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و از روش ANOVA نیز جهت بررسی این رابطه بهره گرفته شد. براساس نتایج آماری نیز، ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به طرز قابل توجهی بهره‌وری کارکنان (قدرت عملکرد کارمندان و مدیران سازمان‌ها) را تحت تأثیر قرار دهند.

## ابزار و روش

مدل مورد بررسی به شرح زیر قابل ارائه می‌باشد:



شکل شماره 1: مدل مورد بررسی



از ضریب همبستگی پیرسون نیز برای تعیین نوع و درجه رابطه متغیرهای پژوهش استفاده می شود.

اطلاعات مربوط به داده‌ها و مقادیر متغیرهای مورد بررسی به روش آزاد پرسش نامه گردآوری شده اند. دوره زمانی انجام تحقیق نیز سال 1394 بوده است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال 1394 می باشد؛ که این تعداد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز برابر 504 نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. روش نمونه گیری، روش طبقه ای نسبی می باشد و حجم نمونه آماری نیز برابر با 272 نفر انتخاب شد. کلیه تجزیه و تحلیلها نیز در نرم افزار SPSS صورت گرفت.

## یافته ها

- نتایج نرمال بودن متغیرها

قبل از آزمون فرضیات؛ شرط استفاده از آزمونها از جمله همبستگی نرمال بودن داده های پژوهشی است. برای اینکه مشخص شود که داده های پژوهشی طبیعی یا نرمال هستند اول آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تک تک متغیرها انجام شد. چنان که در جدول شماره (1) مشاهده می شود، براساس آزمون کلموگروف - اسمیرنوف همه متغیرها معنادار می باشند، به صورتی که نمرات کل و زیر شاخص های مربوط به متغیرها همگی در سطح پنج درصد معنادار نمی باشند و این گویای آن است که داده های پژوهشی همگی طبیعی یا نرمال هستند.

جدول شماره (1): نتایج آزمون آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کلموگروف و اسمیرنوف	سطح معنی داری
ویژگی‌های شخصیتی				
سازگاری	3/025	0/515	1/895	0/470
وجدان	3/574	0/465	2/657	0/368
روان رنجورخویی	3/146	0/447	1/970	0/181
برون‌گرایی	4/875	0/461	2/431	0/063
دلپذیر بودن	3/321	0/871	1/981	0/231
بهره‌وری				
توانایی	5/703	0/614	2/203	0/370
درک و شناخت	5/605	0/681	2/394	0/410
حمایت سازمانی	4/830	0/993	1/986	0/203
انگیزش	6/980	0/654	3/609	0/221
بازخور	3/651	0/651	2/341	0/134
اعتبار	3/871	0/883	1/871	0/119
سازگاری	4/761	0/765	1/941	0/097
نمره کل	4/468	0/817	1/876	0/095
هیجان‌پذیری در تدریس				
خشم و عصبانیت	4/986	0/997	1/985	0/262
غرور و لذت	5/985	0/765	3/541	0/401
احساس گناه و شرم	2/934	0/754	2/652	0/089
ملالت	3/862	0/971	2/762	0/091
آزردگی	3/943	0/942	3/964	0/208
نمره کل	3/438	0/931	1/834	0/067

- نتایج فرضیه اول:

ویژگی‌های شخصیتی با هیجان‌پذیری در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

جدول شماره (2): ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی های شخصیتی با هیجان پذیری در تدریس

هیجان پذیری در تدریس						شاخص
نمره کل	آزردگی	ملاحت	احساس گناه و شرم	غرور و لذت	خشم و عصبانیت	
-0/271 (0/019)	-0/117 (0/081)	-0/117 (0/081)	-0/117 (0/000)	0/241 (0/032)	-0/375 (0/021)	سازگاری
-0/351 (0/016)	-0/749 (0/031)	-0/749 (0/031)	-0/541 (0/091)	0/119 (0/000)	-0/315 (0/000)	وجدان
-0/412 (0/014)	0/341 (0/000)	0/341 (0/000)	0/286 (0/021)	-0/129 (0/003)	0/231 (0/005)	روان رنجورخوبی
-0/371 (0/001)	-0/187 (0/005)	-0/187 (0/005)	-0/149 (0/000)	0/223 (0/000)	-0/128 (0/009)	برون گرایی
-0/341 (0/000)	-0/421 (0/008)	-0/421 (0/008)	-0/129 (0/000)	0/115 (0/003)	-0/377 (0/032)	دلپذیر بودن

ویژگی های شخصیتی

همان طور که از نتایج جدول (2) مشخص می باشد، ضرایب همبستگی پیرسون، مابین زیرمقیاس های ویژگی های شخصیتی و هیجان پذیری در تدریس معنادار می باشد، یعنی ویژگی های شخصیتی با هیجان پذیری در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد (تأیید فرضیه (1)). در واقع، ویژگی های شخصیتی با هیجان پذیری در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معکوس دارد، بجز هیجان پذیری مثبت در تدریس (غرور و لذت).

- نتایج فرضیه دوم:  
هیجان پذیری در تدریس با بهره وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

جدول شماره (3): ضریب همبستگی پیرسون بین هیجان‌پذیری در تدریس با بهره‌وری

شاخص	بهره‌وری						
	توانایی	درک و شناخت	حمایت سازمانی	انگیزش	بازخور	اعتبار	سازگاری
خشیم و عصبانیت	0/161 (0/001)	-0/112 (0/003)	-0/314 (0/000)	-0/216 (0/000)	-0/118 (0/000)	-0/131 (0/009)	-0/421 (0/018)
غرور و لذت	0/612 (0/032)	0/231 (0/006)	0/181 (0/043)	0/521 (0/051)	0/138 (0/008)	0/129 (0/031)	0/116 (0/012)
احساس گناه و شرم	-0/531 (0/000)	-0/503 (0/000)	-0/175 (0/000)	-0/651 (0/041)	-0/391 (0/065)	-0/841 (0/076)	-0/012 (0/004)
مالالت	-0/301 (0/000)	-0/113 (0/043)	-0/531 (0/008)	-0/271 (0/000)	-0/341 (0/000)	-0/279 (0/004)	-0/416 (0/000)
آزردگی	-0/429 (0/078)	-0/631 (0/064)	-0/529 (0/000)	-0/481 (0/052)	-0/539 (0/000)	-0/780 (0/003)	-0/116 (0/000)
نمره کل	0/111 (0/001)	0/124 (0/002)	0/136 (0/001)	0/361 (0/000)	0/127 (0/000)	0/123 (0/023)	0/147 (0/021)

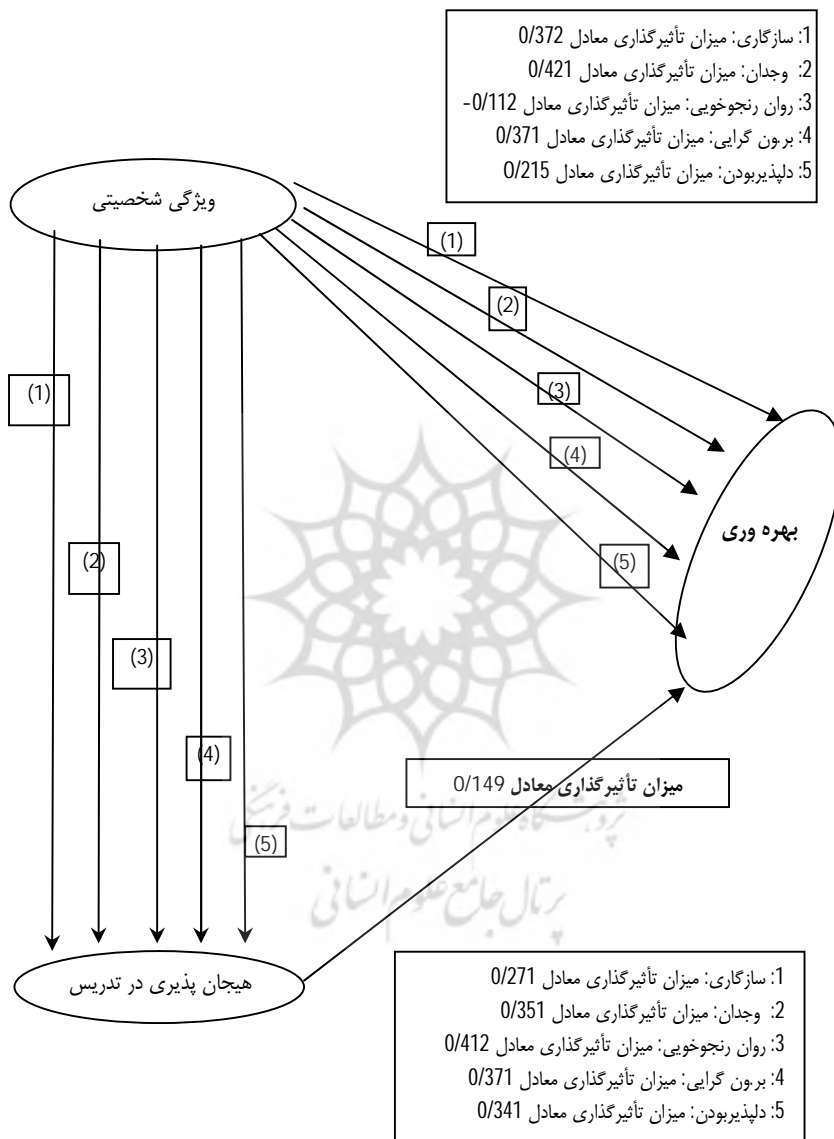
جدول شماره 3

همانطور که از نتایج جدول (3) مشخص می‌باشد، ضرایب همبستگی پیرسون، مابین زیرمقیاس‌های هیجان‌پذیری در تدریس و بهره‌وری معنادار می‌باشد، یعنی هیجان‌پذیری در تدریس با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد (تأیید فرضیه (2)). به عبارتی، بین هیجان‌پذیری منفی در تدریس با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معکوس وجود دارد. ولی بین هیجان‌پذیری مثبت در تدریس با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه مستقیم وجود دارد.

- نتایج فرضیه سوم:

هیجان‌پذیری در تدریس نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز دارد. جهت بررسی این فرضیه از تکنیک تحلیل مسیر استفاده شده است، که خلاصه نتایج این روش در نمودار (2) به صورت زیر ارائه می‌شود:

شکل شماره 2: فرایند تحلیل مسیر نقش میانجی هیجان پذیری در تدریس در رابطه بین ویژگی های شخصیتی با بهره وری



- نتایج فرضیه چهارم:

ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

جدول شماره (4): ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری

بهره‌وری								شاخص
نمره کل	سازگاری	اعتبار	بازخور	انگیزش	حمایت سازمانی	درک و شناخت	توانایی	
0/372 (0/000)	0/113 (0/082)	0/118 (0/034)	0/621 (0/001)	0/651 (0/008)	0/861 (0/009)	0/125 (0/000)	0/761 (0/000)	سازگاری
0/421 (0/000)	0/421 (0/006)	0/421 (0/003)	0/138 (0/032)	0/951 (0/001)	0/231 (0/000)	0/521 (0/007)	0/521 (0/005)	وجدان
-0/112 (0/011)	-0/731 (0/005)	-0/851 (0/043)	-0/341 (0/009)	-0/761 (0/001)	-0/491 (0/006)	-0/417 (0/000)	-0/841 (0/006)	روان رنجورخویی
0/371 (0/002)	0/841 (0/042)	0/238 (0/041)	0/238 (0/032)	0/642 (0/000)	0/432 (0/003)	0/138 (0/051)	0/119 (0/004)	برون‌گرایی
0/215 (0/009)	0/141 (0/061)	0/154 (0/067)	0/151 (0/079)	0/148 (0/000)	0/351 (0/091)	0/530 (0/000)	0/431 (0/003)	دلپذیر بودن

همان‌طور که از نتایج جدول (4) مشخص می‌باشد، ضرایب همبستگی پیرسون، مابین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری معنادار می‌باشد، یعنی ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد (تأیید فرضیه (4)).

## نتایج و بحث

این مقاله به دنبال پاسخ به این سؤال مهم بود، که رابطه ویژگی‌های شخصیتی با بهره‌وری با تأکید بر نقش میانجی هیجان‌پذیری در تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز چگونه است؟

برای پاسخ به این سؤال فرضیات زیر ارائه شد:

- ویژگی‌های شخصیتی با هیجان‌پذیری در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

- هیجان پذیری در تدریس با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

- هیجان پذیری در تدریس نقش میانجی در رابطه بین ویژگی های شخصیتی با بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز دارد.

- ویژگی های شخصیتی با بهره وری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه دارد.

که براساس یافته های تحقیق، تمامی فرضیات تأیید شده؛ به طوریکه با استفاده از آزمون پیرسون: بین ویژگی های شخصیتی با بهره‌وری رابطه وجود دارد. شایان ذکر است که نتایج تحقیق با مبانی نظری و مطالعات تجربی صورت گرفته در این زمینه همخوانی دارد. لذا نتیجه مطالعه حاضر با مطالعات خارجی خانی عمران و پورحسین<sup>1</sup>(2014)، اجام یواس سحر<sup>2</sup>(2016) و مطالعات داخلی مجیدی و محمدی (1393) و محمدپور و ابراهیم زاده (1394) همخوانی داشت و با مطالعات و پورصفر و همکاران<sup>3</sup>(2015) و صدیقی (1393) در تناقض بود، به طوریکه، در مطالعه در مطالعه صدیقی (1393) مسؤولیت پذیری و برونگرایی با بهره‌وری رابطه مستقیم و معنادار دارند و توافق‌پذیری با بهره‌وری رابطه معکوس و معنی‌دار دارند. سایر ویژگی های شخصیتی نیز با بهره وری رابطه معناداری ندارند. نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه و عامل اصلی پیشرفت یک کشور است. ارتقای بهره‌وری یکی از عوامل مؤثر بر بهبود سازمان‌هاست. شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان به مدیران کمک می‌کند تا با مدیریت بر این عوامل، بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان بیفزایند. چون بهره‌وری در توسعه پایدار نقش به‌سزایی دارد. باید با یک برنامه هدف دار و جهت‌دار در امر توسعه نیروی انسانی تلاش شود تا شاخص بهره وری نیروی انسانی که از جایگاه ویژه‌ای در هر سازمان برخوردار است، افزایش یابد و با انتخاب و اجرای استراتژی‌های متناسب مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن یکی از مدل‌های اقتصادی و استخدام گروه‌های واجد شرایط منابع انسانی و آموزش آنها در سازمان و استفاده از مشاوره متخصصین منابع انسانی، موجبات نیل به ارتقای بهره‌وری منابع انسانی فراهم شود. می‌توان گفت که در سازمانها، ویژگی های

1 .Khani Omran & Pourhossein

2 .Ajam-us-Sahar

3 .Poursafar et al

شخصیتی کارکنان می‌تواند نقش پررنگی در ارتقای بهره‌وری داشته باشد چون نیروی کار یکی از عوامل مهم در بهره‌وری است بر همین اساس امنیت شغلی، آسودگی خاطر و انگیزه قوی کارکنان می‌تواند در افزایش بهره‌وری و در نهایت پیشبرد اهداف سازمان نقش برجسته‌ای ایفا کند.

ویژگی‌های شخصیتی با هیجان‌پذیری در تدریس رابطه دارد. با توجه به اینکه محیط کاری، دانشگاه‌ها همواره در حال تغییر می‌باشد، و نیز استادان سال‌ها به تدریس و آموزش پرداخته‌اند، ولی مسائل و عواملی وجود دارد که برای آنان ناشناخته بوده و به نوعی افراد را دچار استرس و اضطراب می‌کند. چنانچه استادان درباره‌ی مباحث آموزشی مختلف شناخت کافی و مناسب داشته باشند، می‌توانند هیجانات منفی را در خود کاهش دهند، زیرا هیجان‌پذیری منفی فرآیند آموزش و تدریس را با مشکل مواجه می‌سازد. با تأثیرات مثبتی که هیجان‌پذیری مثبت بر فرد می‌گذارد، باعث شده که استادان در زمینه آموزشی و تدریس نیز با انگیزه، امید و اشتیاق بیشتری به فعالیت پرداخته و در نتیجه موفقیت بیشتری حاصل گردد که سبب بهره‌وری استادان در دانشگاه‌ها می‌شود.

هیجان‌پذیری در تدریس نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری ایفا می‌کند. با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق ویژگی‌های شخصیتی یکی از متغیرهای اثرگذار بر هیجان‌پذیری در تدریس می‌باشد. استادان با ویژگی‌های شخصیتی مطلوب، نگرش مثبت نسبت به موقعیت شغلی خود پیدا کرده و با انگیزه بیشتری به کار می‌پردازد. آنان با ویژگی‌های شخصیتی مطلوب با علاقه بیشتری به تدریس می‌پردازند، زیرا هیجان‌پذیری منفی خود را کنترل می‌کنند و در نتیجه از میزان تنش‌ها و اضطراب‌های آنان کاسته شده و بهتر و راحت‌تر به مباحث آموزشی می‌پردازند و این امر میزان علاقه‌مندی آنان را به فرآیند تدریس که همان هیجان‌پذیری مثبت می‌باشد، افزایش می‌دهد. همچنین استاندارد بودن کلاس‌ها و ارتباط صمیمی بین دانشجویان و استادان می‌تواند هیجان‌پذیری مثبت در تدریس را افزایش دهد. بنابراین این امر به افزایش بهره‌وری آنان منجر می‌شود.

حال با توجه به یافته‌های تحقیق، مهمترین پیشنهاد کاربردی و سیاستی به شرح زیر قابل ارائه می‌باشد:



1) چون بین ویژگی های شخصیتی با بهره وری استادان دانشگاه رابطه وجود دارد، به مدیران دانشگاه توصیه می شود با اتخاذ تدابیر لازم زمینه، و بستر مناسبی را برای به خدمت گرفتن استادانی با ویژگی های شخصیتی مثبت و مناسب فراهم کنند تا بهره وری استادان دانشگاه افزایش یابد.

2) چون بین هیجان پذیری در تدریس با بهره وری استادان دانشگاه رابطه وجود دارد، به مدیران دانشگاه توصیه می شود با اتخاذ تدابیر لازم، زمینه و بستر مناسبی را برای عدم به خدمت نگرفتن استادانی با هیجان پذیری در تدریس (منفی) فراهم کنند تا بهره وری استادان دانشگاه افزایش یابد. زیرا هیجان پذیری در تدریس (منفی) سبب کاهش بهره وری می شود.



## References

- Alizadeh, M. (2007). The relationship between personality traits with successful performance management job compared with relatively efficient managers. Master's thesis. Allameh Tabatabaei University, Iran, (In Persian).
- Asemani, I. (2015). Assess the role of human capital in economic growth in member States Islamic conference using dynamic panel data approach. Master's Thesis. Islamic Azad University: Marand Branch, Iran, (In Persian).
- Azizpour, M., Abdi, S., & Khoda Bakhshi, N. (2013). Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. *International Journal of Management Research and Review*, 3, 2703-2706.
- Babaeian, A., Samani, Y., & Karami, Z. (2014). The relationship between personality characteristics and job performance categories police mission. *Quarterly Human Resources*, 37, 9-27, (In Persian).
- Bariri, M. (2005). Examining the relationship between personality traits and job satisfaction in the police station staff. Master's thesis. Islamic Azad University: Central Tehran Branch, Iran, (In Persian).
- Baron, S. A. (2000). *When work equals life: the next stage of workplace violence*. Oxnard. CA: Pathfinder.
- Cubel, M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., & Vidal-Fernandez, M. (2014). Do personality traits affect productivity? evidence from the lab. *IZA Discussion Paper*, 8308.
- Karegar, G., & Batule, F. (2009). How to increase productivity in the organization. *Police Organizational Development Journal*, 23.

- Karimi, Y. (2012). Personality psychology. Payame Noor University: Tehran Branch, Iran, (In Persian).
- Khani Omran, S., & Pourhossein, M. (2014). Personality traits and human resource productivity: evidence from Mazandarn cultural organizations. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8, 69-72.
- Lönnqvist, A., Jääskeläinen, A., & Käpylä, J. (2010). Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland. *Productivity and Performance Management*, 59, 607-623.
- Majidi, A., & Mohammadi, M. (2014). Coordination between personality characteristics and job characteristics and impact staff productivity (the case study: Sanandaj city police commander in 2012-201). *Quarterly Towsee-Quarterly Development of the Human Resources and Logistics*, 31, 127-150, (In Persian).
- Milanovic, B. (2002). True World income distribution, 1988 and 1993: first calculation based on household surveys alone. *The Economic Journal*, 112, 51-92.
- Mohammadpor, A., & Ebrahimzadeh, F. (2015). The relationship between features personality entrepreneurial and labor productivity in north Khorasan Regional Water Company. *The First Scientific Conference of the New Management Science, Entrepreneurship and Education Iran*, (In Persian).
- Najam-us-Sahar, J. (2016). Impact of personality type on job productivity. *Journal of Hotel & Business Management*, 5, 1-9.
- Poursafar, Z., Rama Devi, N., & Rodrigues, L. L. R. (2015). Evaluation of myers-briggs personality traits in offices and its

- effects on productivity of employees: an empirical study. *Healthcare Sci Journal*, 7, 53-58.
- Sedighi, Sh. (2014). The role of mediation in relation to the characteristics organizational agility and productivity among employees of the Plant Asia Auto Sync in 2014. Master's thesis. Islamic Azad University: Marvdasht Branch, Iran, (In Persian).
- Sevinc, G., & Dambra, J. (2009). Exploring the relationship between personality traits, email overload and productivity in the workplace. 15th Americas Conference on Information Systems.
- Schultz, D. (2005). Theories of personality. Y., Karimi, F., Jamhari, S., Naghshbandi, B., Goodarzi, H., Beheyraei, & M. Nikkhou, Tehran: Arasbaran, (In Persian).
- Shahrashub, T. (2006). The relationship between quality of work life and organizational commitment. Master's thesis. Allameh Tabatabaei University, Iran, (In Persian).
- Thomopson, H. (2006). Exploration the interface of the type and emotional intelligence landscapes. *Bulletin of Psychological Type*, 29, 14-19.