

رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکتهای بیمه

علی رضا آقاییوسفی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۸/۲۹

وحیده صالح میرحسینی^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۱۲/۰۸

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ۵ عامل شخصیتی با عملکرد شغلی مدیران است. جامعه آماری پژوهش، مدیران و رؤسای شرکتهای بیمه‌اند که نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر از آنها به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار به کار رفته برای سنجش شخصیت، مقیاس ۱۲۰ گزینه‌ای Neo-IPIP و برای عملکرد شغلی، مقیاس محقق ساخته است که این مقیاس براساس نقش‌ها و وظایف مدیریتی ساخته شده و شامل ۴۰ گزینه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، عملکرد شغلی، همبستگی مثبت معناداری با عامل‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، همسازی و گشودگی به تجربه و همبستگی منفی معناداری با نورزگرایی دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد، تنها پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی از بین پنج عامل شخصیتی، برون‌گرایی و از بین مؤلفه‌های عامل برون‌گرایی، جرأت‌ورزی، دوستی و معاشرتی بودن است. این امر می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت و تأثیر ساختار و فرهنگ سازمان‌های ایرانی و نیاز و ضرورت بالای این عامل در شغل مدیریت باشد. به‌طور کلی نتایج به دست آمده در این پژوهش، به فواید کاربرد مدل پنج عامل شخصیتی در انتصاب، ارتقا و آموزش مدیران اشاره دارد.

واژگان کلیدی: عامل‌های شخصیتی (نورزگرایی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه،

توافق و وظیفه‌شناسی)، عملکرد شغلی، مطالعات فرسنگی

۱. دانشیار دانشگاه پیام‌نور (نویسنده مسئول) (Email: arayeh1100@gmail.com)

۲. مربی دانشگاه پیام‌نور (Email: salehmirhasani@gmail.com)

۱. مقدمه

از موضوعات اساسی سازمان‌ها برای رشد و توسعه، مدیریت منابع انسانی سازمان است. با توجه به رقابت بین سازمان‌ها و تلاش هر سازمان در کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری، یکی از موضوعات مهم روان‌شناسی صنعتی - سازمانی در راستای این هدف، جذب و پرورش شاغلین متناسب با مشاغل مورد نظر است. با توجه به اهمیت و دیرینه‌بودن موضوع مورد نظر، تحقیقات زیادی در این رابطه انجام شد و عوامل متعددی چون دانش، مهارت، توانایی، عوامل محیطی، موقعیتی و شغلی در رابطه با عملکرد منابع انسانی سازمان‌ها بررسی شدند (Hurtz & Danovan, 2000).

یافته‌های تحقیقات در این زمینه تا اواسط دهه ۱۹۸۰ رابطه معناداری بین شخصیت و عملکرد شغلی نشان ندادند تا اینکه با گسترش نظریه‌ها و مدل‌های شخصیتی و در نتیجه به‌کارگیری ابزار مناسب و معتبر برای سنجش شخصیت و درعین حال استفاده از روش‌های آماری چون روش فراتحلیل، نتایجی خلاف نتایج قبل به دست آمد که حاکی از این بود که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است (Penney et al, 2011).

حال با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت موضوع حاضر در پویایی و توسعه سازمان‌ها، هدف این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در جامعه مدیران به‌عنوان جامعه کلیدی و تأثیرگذار در صنعت بیمه و در نهایت پیش‌بینی عامل‌های شخصیتی مرتبط با عملکرد شغلی مدیران است.

۲. ادبیات نظری پژوهش

۲-۱. عامل‌های شخصیتی

ویژگی شخصیتی، مشخصه‌های فردی با دوامی است که در موقعیت‌های مختلف نسبتاً پایدار است و فکر، احساس و عمل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قربانی، ۱۳۸۴). نظریه‌پردازان صفات معتقدند می‌توان الگوهای خلاصه و جهان شمولی برای توصیف

صفات عمومی و کلی شخصیت انسان‌ها طراحی کرد. شواهد پژوهشی در اغلب فرهنگ‌ها نشان می‌دهد نوعی هم‌گرایی در این خصوص امکان‌پذیر است (قربانی، ۱۳۸۴). این هم‌گرایی در قالب الگوی پنج عاملی شخصیت قابل دستیابی است:

- برون‌گرایی^۱: این عامل نشان‌دهنده کمیت و عمق روابط بین شخصی است (قربانی، ۱۳۸۴).

- توافق^۲: توافق نشان‌دهنده کیفیت روابط بین شخصی در پیوستاری از دلسوزی تا تضادورزی است (Mc Crae & Costa, 1999).

- وظیفه‌شناسی^۳: این عامل میزان انگیزش، سازمان‌دهی و پایداری در رفتارهای هدفمند را نشان می‌دهد (Mc Crae & Costa, 1999).

- نورزگرایی^۴ (قطب مخالف ثبات هیجانی): گرایش به تجربه هیجان‌های منفی است (Mc Crae & Costa, 1999).

- گشودگی به تجربه^۵: این عامل دامنه و عمق تجارب فکری و احساسی را نشان می‌دهد (قربانی، ۱۳۸۴).

۲-۲. عملکرد شغلی

عملکرد شغلی^۶ عبارت است از آنچه شخص انجام می‌دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت‌هایی است که در ارتباط با اهداف سازمان است و می‌توان آنها را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه‌گیری کرد (Muchinsky, 2000).

امروزه اغلب محققان سازمانی روی عملکرد کلی شغل، توافق دارند که در سه بُعد تعریف می‌شود: عملکرد کاری (به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با فعالیت‌های فنی سازمان

-
1. Extraversion
 2. Agreeableness
 3. Conscientiousness
 4. Neurotism
 5. Openness to Experience
 6. Job Performance

مرتبط است)، عملکرد وابسته به بافت^۱ (عملکردی که در شکل‌گیری بافت سازمانی، اجتماعی و روان‌شناختی که عملکرد کاری در آن اتفاق می‌افتد، مؤثر است، نظیر: کمک به دیگران، داوطلب‌شدن برای اضافه کاری، اشتیاق) و رفتار ضدتولیدی^۲ (رفتارهایی از کارکنان که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌زند. نظیر: انجام عمدی کارها به کندی و غلط، دزدی، توهین به دیگران و نادیده‌گرفتن آنها و کارشکنی) (Rotundo & Sackett, 2002; Fox et al, 2001). در پژوهش حاضر بُعد عملکرد کاری اندازه‌گیری شده است.

عملکرد به‌عنوان رفتار فردی، تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی (نظیر: تقاضاهای کاری، سازمانی، اجتماعی و...) است. تحقیقات صورت‌گرفته در این زمینه نشان داده است که علاوه بر دانش، مهارت و توانایی‌های مختلف، شخصیت یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است (Hurtz & Donovan, 2000). اگرچه تعیین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده عملکرد افراد از موضوعات دیرینه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی است، نتایج تحقیقات انجام‌شده در این زمینه تا اواسط ۱۹۸۰ حاکی از این بود که رابطه معناداری بین شخصیت و عملکرد شغلی وجود ندارد. آن‌گونه که گوین و گوتیر^۳ مطرح کردند: شواهدی مبنی بر اینکه آزمون‌های شخصیت می‌توانند ابزار عملی و خوبی برای انتخاب کارکنان باشند، وجود ندارد. اما از اواسط ۱۹۸۰ با کاربرد مدل ۵ عامل شخصیت و روش فراتحلیل برای خلاصه‌کردن نتایج تحقیقات انجام‌شده، شواهد محکمی در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی ارائه شد (Barrick et al, 2001). تا سال ۲۰۰۰، ۱۵ فراتحلیل با

-
1. Contextual
 2. Counterproductive
 3. Guion & Gottier

استفاده از مدل ۵ عاملی در رابطه با شخصیت و عملکرد شغلی صورت گرفت که تأییدکننده رابطه معنادار بین این دو است.

هارتز و دنوان^۱ در فراتحلیلی، اعتبار مدل پنج عاملی را برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بررسی کردند که نتایج این تحقیق نشان داد، وظیفه‌شناسی معتبرترین بُعد از ابعاد ۵ عامل شخصیت در پیش‌بینی عملکرد شغلی است، این تحقیق همچنین نشان داد که پایداری هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معتبری باشد. ویت^۲ در بررسی رابطه تعامل برون‌گرایی - وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی نشان داد، وظیفه‌شناسی در میان کارکنان درون‌گرا، رابطه‌ای با عملکرد شغلی ندارد، برون‌گرایی در کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا، رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد. همچنین ویت و همکارانش^۳ رابطه بین وظیفه‌شناسی را با عملکرد شغلی براساس عامل توافق بررسی کردند، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا و توافق پایین، عملکرد پایین‌تری نسبت به کارکنان با وظیفه‌شناسی و توافق بالا دارند. هوگان و هالند^۴ در بررسی رابطه بین عامل‌های شخصیتی با عملکرد شغلی، اعتبار پیش‌بینی‌کنندگی هریک از عوامل را به‌ترتیب، ثبات هیجانی (۰/۴۳)، وظیفه‌شناسی (۰/۳۶)، برون‌گرایی (۰/۳۵)، توافق (۰/۳۴)، گشودگی به تجربه (۰/۳۴) به‌دست‌آوردند. کيفر و همکارانش^۵ رابطه مدل ۵ عاملی شخصیت را با عملکرد شغلی روی ۵۱۴ کارمند با توجه به نقش جنسیت بررسی کردند، نتایج این تحقیق حاکی از رابطه معنادار بین توافق و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی بین کارمندان مذکر و بین توافق و عملکرد شغلی در کارکنان مؤنث بود. وار و همکارانش^۶، در پژوهشی در زمینه مشاغل درگیر در تعاملات بین فردی

1. Hertz & Danovan, 2000

2. Witt, 2002

3. Witt et al, 2002

4. Hogan & Halland, 2003

5. Kieffer et al, 2004

6. Warr et al, 2005

نشان دادند برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی، بیشترین نمره همبستگی و گشودگی به تجربه و توافق، پایین‌ترین همبستگی را با عملکرد شغلی دارد. کنت و گیتتوفت^۱ در تحقیقی روی ۱۷۴ سرپرست نشان دادند برون‌گرایی با عملکرد شغلی، رابطه مثبت معناداری دارد. دادلی و همکارانش^۲ نیز رابطه شخصیت با عملکرد شغلی را با استفاده از مدل ۵ عاملی و فراتحلیلی بررسی کردند، یافته‌های این تحقیق بیانگر رابطه مثبت معنادار وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی است. بازول و همکارانش^۳ نیز نشان دادند که برون‌گرایی و پایداری هیجانی، پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی مدیران ارشد اروپایی است. هیگینس و همکارانش^۴ پژوهشی روی عملکرد شغلی مدیران یک کمپانی تولیدی انجام دادند و با توجه به اینکه هوش، تحصیلات و تجربه مدیران یکسان‌سازی شده بود، نتایج این پژوهش نشان داد بین عملکرد شغلی مدیران و عامل وظیفه‌شناسی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بلیکل و همکارانش^۵ تأثیر عامل‌های شخصیتی را در تعامل با مهارت‌های سیاسی بر عملکرد شغلی بررسی کردند، یافته‌های این پژوهش نشان داد که توافق و وظیفه‌شناسی در تعامل با مهارت‌های سیاسی به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است. فرونهام و فاج^۶ در تحقیقی روی ۶۶ مشاور فروش نشان دادند که وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی و گشودگی به تجربه بالا و نوزدگرایی پایین با عملکرد شغلی بالا ارتباط معناداری داشته و عملکرد شغلی با توافق، رابطه منفی معناداری دارد. نتایج تحقیق^۷ اُه و بری نشان داد که مدل ۵ عامل شخصیتی، مدل مفیدی برای پیش‌بینی عملکرد مدیران است. پروپات^۸ در تحقیقی که

1. Conte & Gintoft, 2005

2. Dudley et al, 2006

3. Boswell et al, 2006

4. Higgins et al, 2007

5. Blickle et al, 2008

6. Furnham & Fudge, 2008

7. Oh & Berry, 2009

8. Poropat, 2009

روی ۷۰۰۰۰ دانشجویان انجام داده است، رابطه ۵ عامل شخصیت را با عملکرد آکادمیکی دانشجویان بررسی کرد و نشان داد عامل‌های شخصیتی توافق، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه، رابطه مثبت معناداری با عملکرد آکادمیکی دارد. لیندن و همکارانش^۱، رابطه ۵ عامل شخصیت را با عملکرد شغلی بررسی کرده‌اند و نتایج نشان داد عملکرد شغلی بالا با پایداری هیجانی و مؤلفه انعطاف‌پذیری رابطه معناداری دارد. نتایج تحقیق لی و همکارانش^۲ نیز نشان داد که عامل‌های وظیفه‌شناسی و پایداری هیجانی، رابطه مثبت معنادار غیرخطی با عملکرد شغلی دارد.

۲-۳. پژوهش‌های انجام‌شده در ایران

سلیمی و همکارانش (۱۳۸۵) در پژوهشی در زمینه رابطه شخصیت مدیران با موفقیت شغلی آنها، نشان دادند مدیران موفق نمره بالایی در مقیاس‌های گرمی، نیرومندی فرامن^۳، جسارت اجتماعی، ظرافت و احساس خودکفایی مقیاس کتل^۴ کسب کرده‌اند. مقیمی و همکارانش (۱۳۸۸) در بررسی ارتباط سبک شخصیتی و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی به این یافته رسیدند که اثربخش‌ترین سبک شخصیت در مدیران ارشد، سبک شهودی-عاطفی (گروه دوست) و در مدیران عملیاتی، سبک شهودی-منطقی (عمل‌گرا) است. نتایج پژوهش خاکپور (۱۳۸۳) در بررسی رابطه شخصیت با عملکرد شغلی مدیران مدرسه نیز بیانگر رابطه معنادار بین عامل‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات هیجانی و توافق با عملکرد شغلی (وابسته به بافت - وظیفه‌ای) است. خسروی (۱۳۸۱) نیز در پژوهشی با استفاده از مدل ۵ عاملی و روش تحلیل عاملی، رابطه ویژگی‌های شخصیتی را با نوع شغل و موفقیت شغلی در کاوشگران اطلاعات مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد ویژگی‌های

1. Linden et al, 2010

2. Le et al, 2011

3. Superego

4. Cattell

شخصیتی مرتبط با این شغل که تعیین کننده موفقیت در این شغل است به ترتیب شامل: وظیفه شناسی، گشودگی به تجربه، ثبات هیجانی، برونگرایی و توافق است. حال باتوجه به پیشرفت تکنولوژی و تفکیک شغلها در مرزهای جهانی و اهمیت و رابطه بین افزایش عملکرد و کاهش هزینه در اثر تناسب شغل و فرد و در نتیجه پیشرفت و رشد هماهنگ فرد و سازمان، ضرورت بررسی این امر، بدیهی به نظر می رسد. همچنین با نظر به تناقضهای موجود در یافته های پژوهش های ارائه شده و باتوجه به اینکه تحقیقات محدودی در رابطه با پیش بینی کننده های شخصیتی و عملکرد شغلی در ایران انجام شده و در حال حاضر تحقیقی در این زمینه در رابطه با جامعه مدیران صنعت بیمه در دست نیست، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین ابعاد مختلف شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران صنعت بیمه رابطه ای وجود دارد؟ در صورت وجود این رابطه، کدام عامل شخصیتی قادر به تبیین واریانس متغیر عملکرد شغلی است؟

۳. فرضیه های پژوهش

- عامل شخصیتی برون گرایی با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.
- عامل شخصیتی وظیفه شناسی با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.
- عامل شخصیتی توافق با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.
- عامل شخصیتی نوزگرایی (ثبات هیجانی) با عملکرد شغلی مدیران رابطه منفی دارد.
- عامل گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.

۴. روش پژوهش

باتوجه به اینکه تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی مدیران است و همچنین با نظر به نحوه گردآوری داده ها، این تحقیق جزء تحقیقات توصیفی و روش تحقیق همبستگی است.

۴-۱. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه مورد مطالعه، کلیه مدیران، رؤسا و زیردستان (جهت ارزیابی عملکرد مدیران) شرکت‌های بیمه شهر تهران است. برای تعیین حجم نمونه آماری مدیران از فرمول محاسبه تعیین اندازه نمونه^۱ استفاده شد. براساس این فرمول حجم نمونه ۱۵۰ نفر به دست آمد، که همخوان با پیشینه پژوهشی است. روش نمونه‌گیری برای جامعه مدیران، طبقه‌ای تصادفی بوده و در نهایت ۱۳۴ پرسش‌نامه تکمیل شد. حجم نمونه زیردستان (جهت ارزیابی مدیران) با نظر اساتید، و برای همسان کردن تعداد ارزیابان هر مدیر (باتوجه به اینکه تعداد زیردستان مدیران متفاوت بود)، دو ارزیاب برای هر فرد در نظر گرفته شد، که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید و ۲۶۸ پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد جمع‌آوری شد. در اجرای مقدماتی پرسش‌نامه عملکرد شغلی، روی ۵۰ مدیر، از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

۴-۲. ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اول مربوط به صفات شخصیتی آزمودنی‌ها بود که از طریق نسخه ۱۲۰ ماده‌ای پرسش‌نامه NEO-IPIP سنجیده شد. این نسخه از ۱۲۰ عبارت و ۵ عامل تشکیل شده است که هر عامل از ۶ بُعد و هر بُعد از ۴ گزینه تشکیل شده است. پایایی این مقیاس در پژوهش‌های گلدبرگ^۲ به شرح زیر بوده است: آلفای کرونباخ به تفکیک هریک از عوامل عبارت بود از: برون‌گرایی، ۰/۸۹؛ توافق، ۰/۸۵؛ وظیفه‌شناسی، ۰/۸۹؛ پایداری هیجانی، ۰/۹۰؛ گشودگی به تجربه، ۰/۸۲.

$$1. n = \frac{Z_{\alpha}^2 p(1-p)}{e^2}$$

2. Goldberg, 1999

همچنین در پژوهش علی‌آقایی (۱۳۸۴) پایایی این مقیاس به تفکیک عوامل به این شرح است: برون‌گرایی، ۰/۸۸؛ توافق، ۰/۸۶؛ وظیفه‌شناسی، ۰/۹۱؛ پایداری هیجانی، ۰/۹۰؛ گشودگی به تجربه، ۰/۷۸. اعتبار ملاکی این مقیاس نیز با بررسی ارتباط آن با سایر مقیاس‌های شخصیت‌سنجیده شد که نتایج حاصل از آن اجمالاً بدین ترتیب است؛ همبستگی با مقیاس NEO-PI-R، ۰/۹۴ (McCrae & Costa, 1999)؛ مقیاس ۱۶ عاملی کتل، ۰/۸۶؛ مقیاس CPI، ۰/۶۲ (Goldberg, 1999). در مجموع پایایی و اعتبار مناسب این مقیاس در پژوهش‌های مختلف و با نمونه‌های متفاوت به تأیید رسیده است (Barrick et al, 2001).

به‌منظور سنجش عملکرد شغلی مدیران، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است که این مقیاس از ۴۴ گزینه و ۱۰ خرده مقیاس تشکیل شده است. از آنجاکه وجه اشتراک جامعه آماری مورد نظر نقش مدیریت آنهاست، همچنین با مطالعه مؤلفه‌های به‌کاربرده شده جهت سنجش عملکرد شغلی مدیران در پژوهش‌های دیگر (ارتباط، رهبری و ...)، با استفاده از مدل میتزبرگ و چهار وظیفه اصلی مدیران که برای همه مدیران در پست‌های مختلف مشترک است، پرسش‌نامه عملکرد شغلی طراحی گردید و به‌منظور تعیین درجه اهمیت هریک از گزینه‌ها و پایایی پرسش‌نامه و حذف گزینه‌هایی که از همبستگی پایینی با سایر گزینه‌ها برخوردارند، روی ۵۰ نفر از مدیران اجرا گردید. آلفای کرونباخ به‌دست آمده پس از بررسی و تحلیل پرسش‌نامه‌ها برای هریک از خرده مقیاس‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، نظارت، ارتباط، مذاکره، گردآوری اطلاعات، اطلاع‌رسانی، نوآوری و خلاقیت و حل مسئله، به‌ترتیب شامل، ۰/۸۲، ۰/۷۵، ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۷۴، ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۷۴، ۰/۸۵، ۰/۸۲ است. جهت سنجش روایی محتوایی، از نظر خبرگان و اساتید دانشگاهی و سازمانی،

1. Content Validity

درباره میزان وضوح و تناسب گزینه‌ها با متغیر مورد اندازه‌گیری استفاده شد، که به جز تصحیح متن بعضی از گزینه‌ها تغییری در تعداد یا خود گزینه‌ها به وجود نیامد. همچنین در پایلوت اجرا شده، از مدیران نیز درباره تناسب هریک از گزینه‌ها با عملکرد شغلی شان و میزان وضوح آنها نظر خواهی شد. در پرسش‌نامه نهایی، هر آیتام دارای ۱۰ گزینه است که ۱ نشان‌دهنده عملکرد بسیار ضعیف و ۱۰ نشان‌دهنده عملکرد عالی است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه هم از ۱ تا ۱۰ پیروی می‌کند.

۳-۴. شیوه تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی (با نرم‌افزار SPSS) استفاده شده است. از ضریب همبستگی جهت مشخص کردن رابطه عامل‌های شخصیت با عملکرد شغلی و از رگرسیون جهت شناسایی سهم تبیینی عامل‌های شخصیتی در واریانس عملکرد مدیران استفاده شد.

۵. یافته‌ها

جدول‌های ۱ و ۲ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد و همافنگی درونی (بر مبنای آلفای کرونباخ) متغیرهای این تحقیق (شخصیت عامل‌ها و مؤلفه‌ها) و عملکرد شغلی (خرده مقیاس‌ها) را نشان می‌دهند.

جدول ۱. شاخص‌های آماری عامل‌های شخصیت

آلفای تصحیح شده	ماده حذفی	آلفای کرونباخ	انحراف معیار	میانگین	آماره متغیر
۰/۷۴	۲۴،۲۰،۱۹،۱۹،۱۶	۰/۶۸	۰/۸۹	۱/۲۱	نورزگرایی
		۰/۹۰	۰/۲۷	۲/۳۹	برون‌گرایی
۰/۶۴	۱۳،۹،۴	۰/۵۸	۱/۰۳	۲/۵۴	گشودگی به تجربه
۰/۷۵	۱۸	۰/۷۴	۰/۸۵	۲/۷۵	همسازی
		۰/۹۶	۰/۸۲	۲/۸۶	وظیفه‌شناسی

جدول ۲. شاخص‌های آماری عملکرد شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن

ارزیابی توسط زیردست			آماره متغیر
آلفای کرونباخ	انحراف معیار	میانگین	
۰/۹۸	۲/۵۰	۶/۵۹	عملکرد شغلی
۰/۹۷	۲/۶۶	۶/۹۷	برنامه‌ریزی
۰/۹۷	۲/۷۲	۶/۹۵	سازمان‌دهی
۰/۹۷	۲/۸۰	۶/۷۳	رهبری
۰/۹۶	۲/۴۵	۶/۹۹	نظارت
۰/۹۶	۲/۴۳	۶/۸۵	ارتباط
۰/۹۶	۲/۵۳	۷/۰۲	مذاکره
۰/۹۸	۲/۹۰	۶/۶۷	گردآوری اطلاعات
۰/۹۵	۲/۶۶	۶/۹۹	اطلاع‌رسانی
۰/۹۵	۲/۹۰	۶/۵۹	نوآوری
۰/۹۸	۱	۷/۰۵	حل مسئله

داده‌های فوق نشان می‌دهد شاخص‌های آماری اکثر متغیرها در سطحی نرمال بوده و با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است. هماهنگی درونی مقیاس‌ها و خرده‌مقیاس‌ها نیز در اکثر موارد در سطح مطلوبی بوده است (به جز معدودی از خرده‌مقیاس‌ها که در تعبیر و تعمیم یافته‌های مربوط به آنها باید احتیاط لازم به عمل آید).

جدول ۳. بررسی ارتباط بین عامل‌های شخصیتی و مؤلفه‌های هر عامل با عملکرد شغلی (ارزیابی توسط زیردست)

ضریب همبستگی عملکرد شغلی مدیران		عوامل شخصیتی
۰/۱۷-	اضطراب	
۰/۲۷*	خشم	
۰/۲۷*	افسردگی	
۰/۸۰	کمرویی	
۰/۱۸*	عدم تعادل	
۰/۲۲*	آسیب‌پذیری	

عوامل شخصیتی		ضریب همبستگی عملکرد شغلی مدیران	
برون گرایی	*۰/۷۷	*۰/۶۷	دوستی
		*۰/۷۶	معاشرتی بودن
		*۰/۷۱	ابراز وجود
		*۰/۶۱	سطح فعالیت
		*۰/۴۷	تهییج طلبی
		*۰/۵۷	شادی
گشودگی به تجربه	*۰/۳۰	*۰/۱۸	تخیل
		*۰/۱۱	علاقه هنری
		*-۰/۰۳	هیجان پذیری
		*۰/۳۰	ماجر اجویی
		*۰/۱۹	روشنفکری
		*۰/۱۵	آزادی خواهی
توافق	*۰/۳۲	*۰/۳۴	اعتماد
		*۰/۲۹	اخلاق
		*۰/۳۱	نوع دوستی
		*۰/۱۳	همکاری
		*۰/۱۶	فروتنی
		*۰/۰۴	همدردی
وظیفه شناسی	*۰/۷۱	*۰/۷۱	خود کارآمدی
		*۰/۵۷	نظم
		*۰/۵۹	تکلیف گرایی
		*۰/۷۳	تلاش برای پیشرفت
		*۰/۶۶	انضباط فردی
		*۰/۶۸	احتیاط

* $P < 0.05$

جدول ۳ نشان‌دهنده رابطه معنادار بین عامل‌های شخصیتی و عملکرد شغلی است. برای تعیین عامل‌های پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول‌های زیر آمده است.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون عامل‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

آماره مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تغییرات ضریب تعیین	ΔF	سطح معناداری
۱	۰/۷۷	۰/۵۵	۰/۵۵	۱۴/۳۸	۰/۰۰۵

* متغیرهای پیش‌بین: وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه، نوززگرایی، همسازی و برون‌گرایی
 طبق نتایج جدول ۴، R، ضریب همبستگی بین مقدار مشاهده‌شده عملکرد شغلی و مقدار پیش‌بینی‌شده آن از روی مدل رگرسیون است که میزان ۰/۷۷ نشان‌دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. همچنین میزان R^2 ، ۰/۵۵ است که ۵۵ درصد از پراکندگی (تغییرات) مشاهده‌شده در عملکرد شغلی را توسط ۵ متغیر مستقل (عامل‌های شخصیتی) تبیین می‌کند. طبق جدول ۴، میزان معناداری ΔF (آزمون معناداری F برای R^2) برابر است با ۱۴/۳۸ که در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون عامل‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

آماره مدل	متغیر	β	t	سطح معناداری
۱	نوززگرایی	۰/۰۵۳	۰/۴۹	۰/۶۲
	برون‌گرایی	۰/۵۳۶	۲/۴۷	۰/۰۱
	گشودگی به تجربه	۰/۰۴۳	۰/۴۲	۰/۶۷
	همسازی	۰/۰۵۱	۰/۴۷	۰/۶۳
	وظیفه‌شناسی	۰/۲۳	۱/۰۱	۰/۳۱

ضرایب بتای ارائه‌شده در جدول ۵، ضرایب هر یک از متغیرهای پیش‌بین با در نظر گرفتن سایر متغیرهاست که در این جدول ضریب بتای متغیر برون‌گرایی برابر ۰/۵۳ است که در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است. این امر بدان معناست که ۱ انحراف

استاندارد تغییر در متغیر برون‌گرایی موجب ۰/۵۳ انحراف استاندارد تغییر در عملکرد شغلی خواهد شد که این معناداری در مورد دیگر متغیرها صدق نمی‌کند. باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده، نقش مؤلفه‌های برون‌گرایی بر تغییرات عملکرد شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های عامل برون‌گرایی و عملکرد شغلی

آماره / مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تغییرات ضریب تعیین	ΔF	سطح معناداری
۱	۰/۷۷	۰/۶۰۵	۰/۶۰	۱۴/۵۷	۰/۰۰۵

* متغیرهای پیش‌بین: دوستی، معاشرتی بودن، ابراز وجود، سطح فعالیت، تهییج‌طلبی، شادی طبق نتایج جدول ۶، R^2 ضریب همبستگی بین مقدار مشاهده‌شده عملکرد شغلی و مقدار پیش‌بینی‌شده آن از روی مدل رگرسیون است که میزان ۰/۷۷ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی حاضر به‌خوبی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. همچنین میزان R^2 ، ۰/۶۰ است که ۶۰ درصد از پراکندگی (تغییرات) مشاهده‌شده در عملکرد شغلی را توسط ۶ متغیر مستقل (مؤلفه‌های برون‌گرایی) تبیین می‌کند. طبق جدول بالا، میزان معناداری ΔF (آزمون معناداری F برای R^2) برابر است با ۱۴/۵۷ که در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های عامل برون‌گرایی و عملکرد شغلی

مدل / آماره	متغیر	β	t	سطح معناداری
۱	دوستی	۰/۳۱۹	۲/۰۹	۰/۰۴
	معاشرت‌پذیری	۰/۳۱۸	۱/۹۸	۰/۰۵
	جرأت‌ورزی	۰/۳۶	۲/۵۶	۰/۰۱
	سطح فعالیت	۰/۰۷	۰/۵۲	۰/۶۰
	تهییج‌طلبی	۰/۰۴	۰/۴۴	۰/۶۵
	شادی	۰/۰۵	۰/۴۰	۰/۶۸

ضرایب بتای ارائه‌شده در جدول ۷، ضرایب هر یک از متغیرهای پیش‌بین با در نظر گرفتن سایر متغیرهاست که در این جدول ضریب بتای متغیر جرأت‌ورزی برابر

۰/۳۶؛ دوستی برابر ۰/۳۱۹ و معاشرت‌پذیری برابر ۰/۳۱۸ است که در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادارند. این معناداری در مورد دیگر متغیرها صدق نمی‌کند.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

- فرضیه پژوهش: عامل شخصیتی برون‌گرایی با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.

در راستای این فرضیه، همبستگی به‌دست‌آمده بین دو متغیر برابر با ۰/۷۷ ($P < ۰/۰۵$) است که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی است. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که پیش‌بینی‌کننده معتبر عملکرد شغلی در این جامعه، عامل برون‌گرایی است که ۵۳ درصد از تغییرات مشاهده‌شده در عملکرد شغلی را در سطح $P < ۰/۰۵$ تبیین می‌کند.

باتوجه به موارد مذکور، یافته‌های به‌دست‌آمده تأییدکننده فرضیه اول بوده و همچنین همسو با یافته‌های بریک و مونت^۱، بریک و همکارانش^۲، پیدمانت و وینستین^۳، استوارت^۴، سارسن و همکارانش^۵ است.

علاوه بر یافته‌های همسو با پژوهش حاضر، نتایج برخی از تحقیقات، همسان با نتایج به‌دست‌آمده در این تحقیق نیست که از این تحقیقات می‌توان به تحقیق تت و همکارانش^۶ اشاره کرد. بریک و همکارانش^۷ علت عدم‌هماهنگی و تفاوت یافته‌های به‌دست‌آمده را تعداد کم مطالعات تت، اندازه بسیار کوچک نمونه‌های مورد مطالعه و خطاهای موجود در روش آماری و نمونه‌گیری مطرح کردند.

1. Barrick & Mount, 1991;1998a
2. Barrick et al, 1993
3. Piedmont & Weinstein, 1994
4. Stewart, 1996
5. Thoresen et al, 2004
6. Tett et al, 1991
7. Barrick et al, 1994

در نهایت، رابطه عامل برون‌گرایی با عملکرد شغلی مدیران را براساس الگو جاذبه-انتخاب-کناره‌گیری شناسیدر^۱ می‌توان چنین تبیین کرد که باتوجه به ماهیت شغل مدیریت و نیاز به تعامل با دیگران در این شغل، بدیهی است که افراد اجتماعی، سرزنده، شاداب، معاشرتی، پارانرژی و با جرأت بالا، ارتباط و تعاملشان با دیگران تسهیل یافته و در نتیجه عملکرد بهتری دارند و افرادی با این ویژگی‌ها به این موقعیت شغلی گرایش پیدا کرده و حتی تغییراتی هم در راستای ویژگی‌های شخصیتی‌شان، در شغل و موقعیت شغلی‌شان ایجاد می‌کنند. در تبیین کلی، شخصیت از دو طریق بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد، یکی تأثیر بر آنچه افراد برای انجام، انتخاب می‌کنند و دوم تأثیر بر انتخاب مکان و موقعیت برای انجام آن کار است (Barrick & Mount, 2005). بنابراین بدیهی است افراد برون‌گرا به مشاغل مدیریت گرایش بیشتری داشته و عملکرد بهتری نیز در این مشاغل نشان دهند.

در تبیین بالابودن ضریب همبستگی عامل برون‌گرایی با عملکرد شغلی نسبت به سایر عوامل و همچنین اعتبار بالای پیش‌بینی‌کنندگی این عامل در پژوهش حاضر، می‌توان به این امر اشاره کرد که عامل برون‌گرایی با بُعد عملکرد کاری ارتباط قوی دارد، همچنین قادر به پیش‌بینی واریانس این بُعد از عملکرد است و با دو بُعد دیگر عملکرد -رفتارهای وابسته به بافت و ضدتولیدی- رابطه و اعتبار پیش‌بینی‌کنندگی ضعیف دارد. در این پژوهش، تنها بُعد کاری عملکرد مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است (Penney et al, 2011; Berry et al, 2007; Salgado, 2002; Borman et al, 2001)، همچنین در مورد تفاوت میزان پیش‌بینی‌کنندگی این عامل در پژوهش حاضر نسبت به دیگر پژوهش‌ها می‌توان به احتمال وجود تعدیل‌کننده‌های این ارتباط اشاره کرد، به این ترتیب که تعدیل‌کننده‌هایی چون فرهنگ و ساختار سازمان، حتی مکان

جغرافیایی و در نتیجه فرهنگ آن منطقه، بر ارتباط و اهمیت جنبه‌های خاصی از شخصیت و عملکرد تأثیرگذار است.

- فرضیه پژوهش: عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش در تأیید فرضیه فوق است. همان‌طور که در یافته‌ها نشان داده شد همبستگی مثبت و معنادار و درعین حال بالایی (۰/۷۱) بین وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد که نتیجه به‌دست‌آمده، همسان با نتایج پژوهش‌های دیگر است. با این حال، در حین همبستگی بالا بین این عامل و عملکرد شغلی، این عامل پیش‌بینی‌کننده معتبری برای عملکرد شغلی در این پژوهش نیست؛ این یافته همسو با یافته‌های دیگر نیست، تبیین احتمالی برای این یافته همان‌طور که ذکر شد، می‌تواند به اساس سازمان‌ها برگردد. در سازمان‌هایی که بر ساختار و چهارچوب و سیستم خاصی استوارند، وظیفه‌شناسی مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده است، ولی سازمان‌های کارمندمحور، که بر افراد و روابط بین افراد، استوارند، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها به روابط برمی‌گردد تا به وظایف و وظیفه‌شناسی. در نهایت در تبیین همبستگی مثبت و معنادار بین عامل وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی باید گفت، بر اساس مدل فرایند شناختی انگیزش، بدیهی به نظر می‌رسد که فردی با کارآمدی و انگیزه پیشرفت بالا، هدفمند، منظم و همچنین متمرکز بر اهداف و برنامه‌ریزی، عملکرد شغلی بالایی داشته باشد (Gellatly, 1996; Penney et al, 2011). با این حال با وجود اهمیت این عامل در عملکرد شغلی، الزاماً، بالابودن وظیفه‌شناسی منجر به عملکرد بالا نمی‌شود. عوامل و تعدیل‌کننده‌های متعددی در تعیین عامل‌های دیگری که در تعامل با وظیفه‌شناسی به عملکرد بالا منتهی می‌شوند، تأثیر دارند که این عوامل می‌تواند ماهیت شغلی، ساختار سازمان، محیط سازمان، فرهنگ سازمان، مکان و افراد مرتبط با فرد شاغل، مقیاس‌های عملکرد شغلی و... باشد. در یک جامعه با مشاغل درگیر در تعاملات اجتماعی، تعامل وظیفه‌شناسی با توافق و در جامعه‌ای دیگر با همین مشاغل، تعامل

وظیفه‌شناسی با برون‌گرایی منجر به عملکرد بهتر می‌شود. همچنین طبق تحقیق ویت^۱ تعامل این عامل با عامل‌های شخصیتی دیگر تعیین کننده است.

- فرضیه پژوهش: عامل شخصیتی توافق با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد. نتایج این پژوهش رابطه مثبت و معناداری را بین عامل توافق و عملکرد شغلی مدیران نشان می‌دهد، اگر چه شدت این رابطه چندان زیاد نیست.

پیدمانت و وینستین^۲ در دامنه گسترده‌ای از مشاغل که مدیران میانی، ارشد و پایین نیز شامل آنها بود، نشان دادند توافق پایین با توانایی انجام کار در راستای اهداف مرتبط با کار و انطباق با شرایط کاری در حال تغییر در ارتباط است. به این ترتیب که حتی در این تحقیق نشان داده شد، افراد با برون‌گرایی بالا و توافق پایین به عنوان افراد کارزماتیک یا رهبر یا هر دو ارزیابی شدند. در تبیین احتمالی این یافته یا یافته‌هایی چون یافته هوق و همکارانش^۳ که نشان دادند توافق، تأثیر کمی در عملکرد مدیران دارد، می‌توان به ساختار سازمانی اشاره کرد، در صورت وظیفه‌مدار بودن سیستم، توافق پایین همبستگی مثبت با عملکرد شغلی دارد و در صورتی که سازمان توسط افراد اداره شود، توافق می‌تواند رابطه مثبتی با عملکرد شغلی داشته باشد. به این ترتیب تفاوت در یافته‌ها تناقضی با هم ندارند بلکه تعدیل‌کننده‌های متفاوت منجر به نتایج متفاوت می‌شود، با این حال در بعضی از یافته‌ها این تفاوت خیلی زیاد است. به عنوان مثال، سالگادو^۴ ضریب رگرسیون توافق را در پیش‌بینی عملکرد ۰/۱- گزارش کرد. ویت و همکارانش^۵ و کیفر و همکارانش^۶ نشان دادند افراد وظیفه‌شناس با توافق بالا در مشاغل درگیر در تعاملات اجتماعی عملکرد بالایی دارند؛ به بیان دیگر افراد با وظیفه‌شناسی بالا و حساسیت بین شخصی کم، عملکرد

1. Witt, 2002

2. Piedmont & Weinstein, 1994

3. Hough et al, 1990

4. Salgado, 1996

5. Witt et al, 2002

6. Kieffer et al, 2004

پایینی در این تحقیق نشان دادند؛ که اینجا می‌توان به این نکته اشاره کرد که توافق، واریانس دو بُعد از عملکرد - رفتارهای وابسته به بافت و ضد تولیدی- را پیش‌بینی می‌کند (Berry et al, 2007; Penney et al, 2011). از آنجاکه در پژوهش حاضر فقط بُعد عملکرد کاری سنجیده شده است، بنابراین بدیهی به نظر می‌رسد که در این تحقیق، عامل توافق پیش‌بینی‌کننده معناداری برای واریانس عملکرد نباشد.

- فرضیه پژوهش: عامل شخصیتی نورزگرایی (قطب مخالف ثبات هیجانی) با عملکرد شغلی مدیران رابطه منفی دارد.

با نظر به نتایج به دست آمده، همبستگی منفی معناداری ($-0/28$) بین نورزگرایی و عملکرد شغلی در مدیران وجود دارد، که در راستای فرضیه پژوهشی بوده و همخوان با پژوهش‌های بریک و مونت^۱، تت و همکارانش^۲، هوق^۳، سالگادو و رامبو^۴، پیدمانت و وینستین^۵، هارتز و دنوان^۶، هوگان و هالند^۷ است؛ میزان همبستگی و در بعضی موارد اعتبار پیش‌بینی‌کنندگی این عامل در پژوهش‌های مختلف متفاوت است، ولی در نهایت تأییدکننده رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر است. البته در تبیین تفاوت در میزان همبستگی به دست آمده می‌توان این فرض احتمالی را در نظر گرفت که این بالا و پایین شدن همبستگی ممکن است به سنجش و مفهوم‌سازی ساختاری این عامل برگردد. باید بررسی‌هایی در زمینه مفهوم‌سازی ساختاری و گستره مؤلفه‌های این عامل در نظر گرفته شود. همچنین از آنجاکه این عامل با دو بعد از عملکرد -عملکرد کاری و ضد تولیدی- ارتباط دارد (Penney et al, 2011)، بنابراین بسته به

1. Barrick & Mount, 1991, 1998 a

2. Tett et al, 1991

3. Hough, 1992

4. Salgado & Rumbo, 1997

5. Piedmont & Weinstein, 1994

6. Hertz & Danovan, 2000

7. Hogan & Halland, 2003

اینکه هرکدام از این تحقیقات چه بُعدی از عملکرد را سنجیده باشند، نتایج متفاوتی مورد انتظار است. درنهایت، با توجه به اینکه افراد با نورزگرایی بالا، افرادی هستند مضطرب، افسرده، هیجانی، پرتنش و آسیب‌پذیر، بدیهی به نظر می‌رسد که افراد با ثبات هیجانی بالا از نظر ارتباطی و عملکردی در سطوح بهتری باشند. باین‌حال باید در نظر داشت این عامل همراه با سطوح مختلف عامل‌های دیگر منجر به عملکرد بالا در افراد می‌شود.

- فرضیه پژوهش: عامل گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین گشودگی به تجربه و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری (۰/۳۰) وجود دارد. نتیجه به دست آمده در این پژوهش با یافته‌های تحقیقات بریک و مونت^۱، تت و همکارانش^۲، هوق^۳ و سالگادو و رامبو^۴ همسان است. بینگ و لانسری^۵ اذعان داشتند گشودگی به تجربه، نسبت به سایر عوامل شخصیتی و توانایی‌های شناختی، عملکرد شغلی را بهتر پیش‌بینی می‌کند که این یافته‌ها در تناقض با یافته‌های پژوهش حاضر است. در تبیین این تفاوت می‌توان گفت این عامل قادر به پیش‌بینی واریانس عملکرد کاری-که در این پژوهش سنجیده شده- نیست، بنابر تحقیقات انجام شده گشودگی به تجربه، پیش‌بینی‌کننده معتبری برای سه بُعد عملکردی-کار، وابسته به بافت و ضدتولیدی- نیست (Penney et al, 2011).

از یافته‌های متناقض دیگر، تحقیق سالگادو^۶ و گریفین و هشکت^۷ است که در تبیین این تناقض می‌توان به دو بُعدی بودن عامل بیرونی (متمرکز بر محیط بیرونی) و

1. Barrick & Mount, 1991
2. Tett et al, 1991
3. Hough, 1992
4. Salgado & Rumbos, 1997
5. Bing & lounsbury, 2000
6. Salgado, 1996
7. Griffin & Hesketh, 2004

عامل درونی (متمرکز بر احساسات و افکار درونی) این عامل اشاره کرد. بنابراین همبستگی پایین یا عدم رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد شغلی می‌تواند به سنجش کلی این عامل مربوط باشد، به بیان دیگر، گشودگی به تجارب بیرونی، رابطه متفاوتی با عملکرد شغلی، نسبت به گشودگی به تجارب درونی دارد (در پژوهش‌های گریفین و هسکت از پرسش‌نامه NEO-PI-R با ۶ بُعد (دو بُعد برای گشودگی به تجربه) استفاده شده است).

به‌طور کلی در تبیین رابطه مثبت بین گشودگی به تجربه و عملکرد شغلی مدیران می‌توان گفت، مدیران با گشودگی به تجربه بالا، ویژگی‌هایی چون گرایش به تجربه‌ها و افکار جدید و میل به کاوشگری و اعتقاد به دموکراسی و ... دارند که این ویژگی‌ها ممکن است با خلاقیت بالا (برقراری روابط جدید در افکار، امور، مسائل و ...) که یکی از نقش‌های مهم مدیریت است - در این پژوهش سنجیده شده است - ارتباط داشته باشد. همچنین علاقه به تجربیات جدید می‌تواند با انگیزه یادگیری و آموزش که یکی از راه‌های کلیدی رشد مدیران است، ارتباط داشته باشد. همه موارد ذکر شده تبیین‌های احتمالی هستند که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های جداگانه مورد بررسی قرار گیرند.

در نهایت و به‌طور خلاصه، یافته‌های پژوهش حاضر به این اشاره دارد که مدیران برون‌گرا، وظیفه‌شناس، با انعطاف‌پذیری و توافق، ثبات هیجانی و گشودگی به تجارب جدید، عملکرد بالایی نسبت به مدیران دیگر دارند. باین حال همان‌طور که در بخش‌های قبل نیز ذکر شد، این ویژگی‌ها در تعامل با هم منجر به عملکرد بهتر در مدیران می‌شوند، البته تأثیر سطوح مختلف عامل‌ها و رگه‌های آنها بر هم و عملکرد باید در پژوهش‌های جداگانه مورد بررسی قرار گیرد. همچنین با توجه به نتایج و یافته‌های این پژوهش و تحقیقات ذکر شده، می‌توان این استنباط احتمالی را داشت که ارجحیت و بالا و پایین‌شدن میزان اهمیت هر یک از عامل‌ها در رابطه با عملکرد در

پژوهش‌های مختلف، با ماهیت مشاغل و شرح وظایف آنها، ساختار و فرهنگ سازمانی، محیط و روابط افراد سازمان و سطوح مختلف هریک از عامل‌ها، تعامل بین آنها و مقیاس‌ها و جنبه‌های مختلف عملکرد ارتباط دارد، که براساس موارد ذکر شده، در ادامه پیشنهادهایی برای رسیدن به نتایج کاربردی و عینی‌تر آورده شده است.

۷. پیشنهادهای کاربردی

طبق نتایج این تحقیق و تحقیقات مشابه پیشنهادهای کاربردی به این شرح است:

- یافته‌های پژوهش حاضر، می‌تواند در جذب و گزینش، انتصاب و ارتقا به کار رود. به این ترتیب که با در نظر گرفتن تناسب شغل و شاغل و جذب افراد مناسب برای هر شغل و جایگزین کردن افراد در مشاغل متناسب با آنها می‌توان عملکرد فردی، رضایت شغلی و در نهایت عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار داد.
- نتایج این پژوهش همچنین در ساخت راهنماهای جذب و گزینش افراد در مشاغل قابل استفاده است.
- این نتایج می‌تواند از مؤلفه‌های شرایط احراز پست‌های سازمان، یا ارتقای افراد در سمت‌های مدیریتی در نظر گرفته شود.
- استفاده از نتایج این پژوهش در تعیین نیازهای آموزشی افراد کاربرد دارد.
- نتایج این پژوهش می‌تواند در کانون ارزیابی (در بدو استخدام، ضمن خدمت یا جهت ارتقا) توسط ارزیاب‌ها به کار رود.

منابع

۱. خاکپور، عباس ۱۳۸۳، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای، زمینه‌ای) مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۸۳-۱۳۸۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۲. خسروی، مریم ۱۳۸۱، بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.

۳. سلیمی، سیدحسین، کرمی‌نیا، رضا، امیری، ماندانا و میرزمانی، سیدمحمود ۱۳۸۵، 'رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی'، دو فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۴، ش ۱ و ۲.
۴. علی‌آقایی، حامد ۱۳۸۴، بررسی وجوه آسیب‌شناسی شخصیت براساس عامل‌ها و مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. قربانی، نیما ۱۳۸۴، سبک‌ها و مهارت‌های ارتباطی، تهران، انتشارات تبلور.
۶. مقیمی، سیدمحمد، خنیفر، حسین و عربی‌خوان، مهلا ۱۳۸۸، 'بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی'، مجله مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۱.
7. Barrick, MR & Mount, MK 1991, 'The big five personality dimension and job performance: a meta – analysis', *Journal of Personnel Psychology*, vol. 44, pp.1-26.
8. Barrick, MR & Mount, MK 1998a, 'Five factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions', *Journal of Human Performance*, vol.11, pp.145-65.
9. Barrick, MR & Mount, MK 1998b, 'Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited', *Journal of Personnel Psychology*, vol.51, pp.849-58.
10. Barrick, MR & Mount, MK 2005, 'Yes, personality matters: moving on to more important matters', *Human Performance*, vol.18, pp.359-72.
11. Barrick, MR, Mount, MK, Deniz, SO & Hunter, JD 1994, 'Personality and job performance: a critique of the Tett, Jackson, and Rothstein (1991) meta-analysis', *Journal of Personnel Psychology*, vol.47, pp.147-57.
12. Barrick, MR, Mount, MK & Judge, TA 2001, 'Personality and performance at the beginning of the millennium: what do we know and where do we go next?', *Journal of Personality and Performance*, vol.9, pp. 9-30.
13. Barrick, MR, Mount, MK & Strauss, JP 1993, 'Conscientiousness and performance of sales representatives', *Journal of Applied Psychology*, vol.78, pp.715-23.
14. Barrick, MR, Steward, GL & Piotrowski, M 2002, 'Personality and job performance: test of mediating effects of motivation among sales representatives', *Journal of Applied Psychology*, vol.87, p.43.
15. Berry, CM, Ones, DS & Sackett, PR 2007, 'Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis', *Journal of Applied Psychology*, vol.92, pp.410-24.

16. Bing, MN & Lounsbury, JW 2000, 'Openness and job performance in U. S.-based Japanese manufacturing companies', *Journal of Business and Psychology*, vol.14, pp.515-22.
17. Blickle, G, Meurs, JA, Zettler, I, Solga, J, Noethen, D, Kramer, J & Ferris, GR 2008, 'Personality, political skill, and job performance', *Journal of Vocational Behavior*, vol.72, no.3, pp.377-87.
18. Borman, WC, Penner, LA, Allen, TD & Motowidlo, SJ 2001, 'Personality predictors of citizenship performance', *International Journal of Selection and Assessment*, vol.9, pp.52-69.
19. Boswell, WR, Roehling, MV & Boudreau, JW 2006, 'The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers', *Journal of Personality and Individual Differences*, vol. 40, no.4, pp.783-94.
20. Conte, JM & Gintoft, JN 2005, 'Polychronicity, big five personality dimensions, and sales performance', *Journal of Human Performance*, vol.18, pp.427-44.
21. Dudley, NM, Orvis, KA, Lebiecki, JE & Cortina, JM 2006, 'A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits', *Journal of Applied Psychology*, vol.91, no.1, pp.40-57.
22. Fox, S, Spector, PE & Miles, D 2001, 'Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions', *Journal of Vocational Behavior*, vol.59, pp.291-309.
23. Furnham, A & Fudge, C 2008, 'The five factor model of personality and sales performance', *Journal of Individual Differences*, vol.29, no.1, pp.11-6.
24. Gellatly, IR 1996, 'Conscientiousness and task performance: test of a cognitive process model', *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp.474-82.
25. Goldberg, LR 1999, 'A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five factor models', *Personality Psychology in Europe*, vol.7, pp.7-28.
26. Griffin, B & Hesketh, B 2004, 'Why openness to experience is not a good predictor of job performance', *International Journal of Selection and Assessment*, vol.12, pp. 243-51.
27. Halfhill, T, Nielsen, TM, Sundstrom, E & Weilbaecher, A 2005, 'Group personality and performance in military service teams', *Military Psychology*, vol.17, no.1, pp.41-54.
28. Higgins, DM, Peterson, JB, Pihl, RO & Lee, AGM 2007, 'Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five personality, and the prediction of

- advanced academic and workplace performance', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.93, no.2, pp. 298-319.
29. Hogan, J 1998, 'Personality and job performance', *Journal of Human Performance*, vol.11, pp.125-7.
30. Hogan, J & Halland, B 2003, 'Using theory to evaluate personality and job performance relations: a socioanalytic perspective', *Journal of Applied Psychology*, vol.88, pp.100-12.
31. Hough, LM 1992, 'The "Big Five" personality variables- construct confusion: description versus prediction', *Journal of Human Performance*, vol.5, pp. 139-55.
32. Hough, LM, Eaton, NK, Dunnette, MD, Kamp, JD & McCloy, RA 1990, 'Criterion related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities', *Journal of Applied Psychology*, vol.75, pp.581-95.
33. Hurtz, GM & Donovan, JJ 2000, 'Personality and job performance: the big five revisited', *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, pp. 869-79.
34. Kieffer, KM, Schinka, JA & Curtiss, G 2004, 'Person – environment congruence and personality domains in the prediction of job performance and work quality', *Journal of Counseling Psychology*, vol.51, pp.168-77.
35. Le, H, Oh, IS, Robbins, SB, Ilies, R, Holland, Ed & Westrick, P 2011, 'Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance', *Journal of Applied Psychology*, vol.96, no.1, pp.113-33.
36. Linden, D, Nijenhuis, J & Bakker, AB 2010, 'The general factor of personality: a meta-analysis of big five intercorrelations and a criterion-related validity study', *Journal of Research in Personality*, vol.44, pp.315-27.
37. McCrae, RR & Costa, PT 1999, *A five-factor theory of personality*, In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed., pp. 139–153), New York: Guilford Press.
38. Muchinsky, P 2000, *Psychology to work: an introduction to industrial and organizational psychology*, Wadsworth.
39. Oh, IS & Berry, CM 2009, 'The five-factor model of personality and managerial performance: validity gains through the use of 360 degree performance ratings', *Journal of Applied Psychology*, vol.94, no.6, pp.1498-513.
40. Penney, LM, David, E & Witt, LA 2011, 'A review of personality and performance: identifying boundaries, contingencies, and future research directions', *Journal of Human Resource Management Review*, vol.21, pp.297-310.

41. Piedmont, RL & Weinstein, HP 1994, 'Predicting supervisor rating of job performance using the NEO personality inventory', *Journal of Psychology*, vol.128, pp.255-65.
42. Poropat, AE 2009, 'A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance', *Psychological Bulletin*, vol.135, no.2, pp.322-38.
43. Rotundo, M & Sackett, P 2002, 'The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy capturing approach', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 66–80.
44. Salgado, JF 1996, 'Personality and job performance', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.69, pp.373-5.
45. Salgado, JF 1998, 'Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: a european perspective', *Journal of Human Performance*, vol.11, pp. 71-288.
46. Salgado, JF 2002, 'The big five personality dimensions and counterproductive behavior', *International Journal of Selection and Assessment*, vol.10, pp.117–25.
47. Salgado, JF & Rumbos, A 1997, 'Personality and job performance in financial services managers', *Journal of Personality and Job Performance*, vol.5, pp.91-100.
48. Schneider, B 1987, 'The people make the place', *Personnel Psychology*, vol.40, pp.437–54.
49. Stewart, GL 1996, 'Reward structure as a moderator of the relationship between extraversion and sales performance', *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp. 619-27.
50. Tett, RP, Jackson, DN & Rothstein, M 1991, 'Personality measures as predictors of job performance: a meta – analytic review', *Journal of Personnel Psychology*, vol.44, pp.703- 42.
51. Thoresen, CJ, Bradley, JC, Bliese, PD & Thoresen, JD 2004, 'The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages', *Journal of Applied Psychology*, vol.89, no.5, pp.835-53.
52. Warr, P, Bartram, D & Martin, T 2005, 'Personality and sales performance: situational variation and interactions between traits', *Journal of Selection and Assessment*, vol.13, pp.87-91.
53. Witt, LA 2002, 'The interaction effects of extraversion and conscientiousness on performance', *Journal of Management*, vol. 28, pp.835-51.

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

