

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در شرکت‌های خصوصی کشورمان

مهسا شجاعی^۱

۱- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پردیس بین‌المللی کیش، ایران

Nokhbeگان. article@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خصوصی کشورمان انجام شده است. پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع توصیفی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سنجش صفات پنج‌گانه شخصیتی (NEO)، عملکرد شغلی پاترسون و فرهنگ سازمانی رایینز استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت‌های خصوصی کشورمان است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی درصد و فراوانی و آزمون‌های تحلیلی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین متغیرهای ویژگی شخصیتی، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین چهار مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی شامل برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و باوجدان بودن با متغیرهای عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری دارند، و فقط مؤلفه روان رنجوری با عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری ندارد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی کارکنان، فرهنگ سازمانی، کارکنان شرکت‌های خصوصی

۱- مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه موردنیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایدئال آن قابل‌مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگوی نیس، ۲۰۰۵). در جریان سال‌های اخیر روسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور، بیش‌ازپیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش‌های کاملاً دقیق و رضایت‌بخشی را الزامی اعلام کرده‌اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر مؤسسات مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به‌عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود. ازجمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به‌نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. آناو (۲۰۱۱) 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 (بریری، ۱۳۸۴). بین ویژگی‌های شخصیتی با شغل افراد طی سال‌های متعددی موضوع پژوهش‌های متفاوتی بوده است. برای نمونه هالند اظهار داشت که انتخاب شغل وابسته به تیپ شخصیتی فرد است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶). تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند، و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می‌شوند که اگر به‌طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت، شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند. شخصیت همچنین یکی از

عوامل تعیین‌کننده‌ای است که هر فردی با چه شغلی سازگارتر است زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است (شریفزاده و کاظمی، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی جو حاکم بر محیط داخل سازمان است که افراد در آن فعالیت کرده و رفتار آن‌ها شکل می‌گیرد که این موضوع خود در عملکرد کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد. کمیاب از آنجائی که نیروی انسانی گران‌ترین سرمایه‌های هر نوع سازمان محسوب می‌شوند (نیازآذری، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر انجام موفقیت‌آمیز پژوهش، نتایج و یافته‌های آن می‌تواند راهنمای هر چند اندکی برای برنامه ریزان و مدیران شرکت‌های خصوصی باشد تا با بینش بیشتری بر فرهنگ حاکم بر سازمانشان برخورد کرده و در صورت لزوم و برای رفع پاره‌ای مسائل ناشی از آن اقدام به اصلاح و یا حتی تغییر آن نمایند و درنهایت ویژگی‌های فرهنگی یک سازمان موفق با عملکرد بالا را مشخص کرده و پیشنهادهای خود را در قالب اینکه فرهنگ سازمانی را چطور باید تنظیم نمود تا موجب عملکرد بالا گردد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۷).

با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به‌نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رابینز، استیفن، پی ۱۹۹۶، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴). هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصربه‌فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به‌تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به‌تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به‌صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق‌تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی‌های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه‌بندی به کار می‌بریم (رابینز و دی سنزو، ۱۹۹۸، ترجمه: شادی، اعرابی و رفیعی، ۱۳۸۵).

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعتچی ۱۳۸۲). همچنین عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها می‌باشد.

بنابراین و با توجه به آنچه مطرح شد بررسی ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد. زیرا محققان در چند سال اخیر بر این نقطه اتفاق نظر دارند که اولاً الگوی پنج عاملی شخصیت که می‌تواند برای توصیف مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت مورد استفاده قرار بگیرد. ساختار پنج عاملی از لحاظ معیارها و فرهنگ‌ها و منابع ارزیابی عمومیت دارد. ثانیاً الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به‌ویژه در ارتباط با عملکرد شغلی موردپژوهش و بررسی قرارگرفته است (باریک و مونت، ۱۹۹۱). عملکرد، معیار پیش‌بینی شده یا معیار وابسته‌ی کلیدی در چارچوبی که ارائه می‌دهیم، می‌باشد که این چارچوب به‌عنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد اثربخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها عمل می‌کند. اگر مدیران ما در سازمان‌ها با استفاده از استعداد کارکنان، آموزش موردنیاز را در اختیار کارکنان قرار دهد و ضمن دادن فرصت مناسب و امکانات موردنیاز به آنان و ایجاد انگیزه می‌توانند بهترین عملکرد را در کارکنان شاهد باشند اما متأسفانه در بعضی از سازمان‌ها شاهد آن هستیم که مدیران عمدتاً به عملکرد کارکنان توجه کافی نداشته و عمدتاً بر اساس امیال خود تصمیم می‌گیرند. یکی از عواملی که بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است شخصیت و ابعاد آن است. ابعاد شخصیت در این تحقیق روان‌نژندی (روان رنجورخویی)، برون‌گرایی (درون‌گرایی)، گشودگی (اشتیاق به تجارب تازه)، توافق‌پذیری و باوجدان بودن (مسئولیت‌پذیری) بوده است (دفت، ۱۳۸۷).

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان می‌دهند که فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی خلایقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری، و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آن‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که شرکت‌های موفق دارای

فرهنگ سازمانی قوی و مؤثر بوده‌اند. به طوری که در سازمان پدیده‌ای به دور از نقش و اثر سازمانی وجود ندارد و به‌ویژه فرهنگ مدیران بر تدوین اهداف، تعیین استراتژی‌ها و طراحی سازمانی بسیار مؤثر است. به همین دلیل در مورد فرهنگ سازمانی، نقش و چگونگی تغییر و تحول آن تحقیقات توسط دانشمندان مدیریت در جریان است (دفت، ۱۳۸۷). "برک" در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان می‌دارد بالندگی سازمان به‌عنوان یک فرایند برنامه‌ریزی‌شده با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می‌باشد. در واقع هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نمی‌شوند. همچنین اگر مدیران درصدد تغییر عملکرد سازمان باشند باید به عوامل متشکله فرهنگ سازمانی و تغییر آن‌ها توجه داشته باشند (زارعی متین، ۱۳۸۲).

اما مسئله اصلی تحقیق با توجه به اهمیت ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و نقش علمی که این سه متغیر در نحوه ارائه خدمات سازمان و تحقق اهداف آن دارد، این پژوهش بر آن شد تا ضمن ارائه مدلی مناسب، به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خصوصی کشورمان پردازد؛ در واقع، پارادایم تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد سازمان یکی از چالش‌های مدیریتی است که این تحقیق، سعی در بررسی چگونگی ارتباط بین این متغیرها و ارائه الگوی مناسب و ارائه پیشنهادهایی برای آن دارد. در این راستا مسئله اصلی تحقیق، شناخت انواع ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد سازمان با نقش متغیر میانجی فرهنگ سازمانی است.

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تگه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (براتی احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). برای این‌که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. توجه به این مسئله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف موجبات ورشکستگی‌شان را فراهم می‌نماید، امری ضروری است (نعامی، ۱۳۸۱). امروزه، ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت، نقش مهمی در عملکرد شغلی هر فرد دارد، زیرا شخصیت فرد، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضایات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت، شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود (کریمی، ۱۳۸۸). همچنین، واژه‌نامه میانی روان‌شناسی شخصیت را مجموعه‌ای از ویژگی‌های نسبتاً پایدار، پویا و صفات احساسی و عاطفی هر فردی که واکنش او را در شرایطی خاص مشخص می‌کند، تعریف می‌کند (ازولای و کاپ فر، ۲۰۰۳). در سازمان‌ها توجه به سلامت روانی کارکنان و تأثیر سلامت روانی و جسمی و عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گرفته، به‌گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها تأکید دارند تا از راه پژوهش‌های علمی بتوانند به شناسایی منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کار نائل آیند و با ارائه راه‌کارهای مناسب جهت محیط شغلی مطلوب، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (تابع بردبار و همکاران، ۱۳۸۹).

موفقیت هر سازمان در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان است و مستلزم به‌کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعدادها خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد و موفقیت شغلی زمانی میسر است که، نه تنها خصوصیات افراد بلکه، خصوصیات مشاغل مربوط به آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. مصالح جامعه ایجاب می‌کند که فرد درجایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می‌کند در مکانی باشد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد (جمشیدنیا، ۱۳۸۷). در این تحقیق ما می‌کوشیم به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان با توجه به متغیر میانجی فرهنگ سازمانی و آگاهی از تلاش‌های صورت گرفته در سایر کشورهای جهان در زمینه بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان پردازیم.

ضرورت و اهمیت انجام تحقیق را می‌توان در این سه مورد به‌صورت خلاصه بیان کرد:

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان موضوعی است که در ایران کمتر به پرداخته شده است و این در حالی است که در کشورهای دیگر پژوهش‌ها و تحقیقات بسیاری در این زمینه ایجاد شده است.

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی فرهنگ سازمانی همان‌طور که در کشورهای توسعه‌یافته همواره مورد توجه مدیران است، در ایران نیز مدیران باید به این موضوع توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین ما می‌خواهیم اطلاعات جامع و مدونی درباره ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی به دست بیاوریم و شناختی از عملکرد کارکنان و ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خصوصی کشورمان داشته باشیم. در کل ما در این تحقیق می‌خواهیم به بیان کمی عقاید و نگرش‌های کارکنان درباره عملکردشان و ویژگی‌های شخصیتی، بررسی این ارتباط و این عواملی که مدیران را به پذیرش و استفاده از این تحقیقات سوق می‌دهد. با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده در بالا، پژوهش حاضر قصد دارد به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خصوصی کشورمان، را مورد سنجش قرار دهد، تا با بهره‌گیری از یافته‌های پژوهش، مدیران شرکت‌های خصوصی را بر بهبود کیفیت خدمات و پیشبرد اهداف یاری دهد.

۳- ادبیات و پیشینه تحقیق

شخصیت حوزه بسیار گسترده‌ای است، زیرا شخصیت خود موضوعی است پیچیده و دارای ابعاد و جنبه‌های گوناگونی است. برای شناخت شخصیت انسان، از دیرباز کوشش‌های فراوانی به عمل آمده که برخی از آن‌ها غیرعملی، بعضی خرافاتی، و معدودی دیگر علمی و معتبر است. در زبان عامه، شخصیت معانی دیگری دارد. مثلاً وقتی گفته می‌شود که کسی با شخصیت است یعنی اینکه او دارای ویژگی‌هایی است که می‌تواند افراد دیگر را تحت نفوذ خود قرار دهد یا متانت و وقار ویژه‌ای دارد. همین‌طور در برابر آن بی شخصیت به معنی داشتن ویژگی‌های منفی است. همچنین کلمه شخصیت در عرف به‌عنوان چهره مشهور و صاحب صلاحیت در حوزه‌هایی همچون شخصیت سیاسی، علمی، هنری و از این قبیل بکار می‌رود. شخصیت یک «مفهوم انتزاعی» است، یعنی آن چیزی مثل انرژی در فیزیک است که قابل مشاهده نیست، بلکه آن از طریق ترکیب رفتار، افکار، انگیزش، هیجان و استنباط می‌شود. شخصیت باعث تفاوت کل افراد (انسان‌ها) از همدیگر می‌شود. اما این تفاوت‌ها فقط در بعضی «ویژگی‌ها و خصوصیات» است. به عبارت دیگر افراد در خیلی از ویژگی‌های شخصیتی به همدیگر شباهت دارند بنابراین شخصیت را می‌توان از این جهت که «چگونه مردم باهم متفاوت هستند؟» و از جهت اینکه «در چه چیزهایی به هم شباهت دارند؟» بررسی کرد. فرهنگ در یک سازمان، به‌مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها، به‌عنوان میانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل می‌دهد و نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند. فرهنگ هر سازمانی به‌عنوان عامل اساسی در شکل دادن بدان مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان و ... و از همه مهم‌تر بر عملکرد سازمان دارد. فرهنگ، بایدها و نبایدها را مشخص می‌کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهد (اسکوتر، ۱۹۹۸). یکی از عوامل مؤثر در بروز نوآوری در یک جامعه یا سازمان، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها، جهت ایجاد فرهنگی است که به واسطه آن، همگان در تاش برای رشد دادن دیگری باشند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه، کمک کنند. با توجه به اهمیت کلیدی نوآوری در اقتصاد نوین، کشورهای مختلف، برنامه‌های مفصلی را برای بسط چنین فرهنگی در جامعه خود تدارک دیده‌اند تا بتوانند همچنان مسیر رشد و پویایی و افزایش تمرکز سازمان‌هایشان را ادامه دهند. فرهنگ سازمانی، جو حاکم بر محیط سازمان است که افراد در آن فعالیت می‌کنند و رفتار آن‌ها شکل می‌گیرد که این موضوع خود در عملکرد کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد. از آنجایی که نیروی انسانی، کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌های هر نوع سازمان محسوب می‌شوند؛ معمولاً پایین بودن عملکرد کارکنان یکی از مشکلات سازمانی می‌باشد (مامی زاده، ۱۳۸۰). یکی از اهداف اصلی هر سازمان، دستیابی به عملکرد است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به نوعی دیدگاه سیستمی، بومی و کاربردی وجود ندارد. موفقیت‌های چشمگیر دهه اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک طرف و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی، از طرف دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان، فرهنگ سازمانی و خلاقیت به‌عنوان عوامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌شوند. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم و وجود خلاقیت افراد، ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان، نسبت به ارزش‌ها و هنجارها احساس مسئولیت و تعهد از کار احساس رضایت می‌کنند که این امر در کنار مدیریت قوی، موجب بهبود روحیه، انگیزش، افزایش عملکرد سازمان و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (مامی زاده، ۱۳۸۰).

اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی اهواز بررسی کردند که یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عملکرد شغلی و

وجدانی بودن و عملکرد شغلی و برون‌گرایی رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. نتایج آزمون t نشان داد که میان عملکرد شغلی کتابداران این دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، متغیرهای وجدانی بودن و روان رنجور خوبی پیش‌بینی‌های قوی عملکرد شغلی بودند که ۴۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمودند. و ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهای قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی‌های شغلی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

بائیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا بررسی کردند و نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی این ارتباط معنادار می‌باشد. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر می‌باشد.

عریضی و براتی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان رابطه شخصیت و فرهنگ سازمانی بر برآزش فرد با سازمان و جذابیت سازمانی را بررسی کردند و نتایج داده‌های پژوهش حاصل از تحلیل‌ها به‌وسیله تحلیل همبستگی نشان داد که هرکدام از ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی با ترجیح برخی از ارزش‌های سلطه فرهنگ سازمانی مانند سلطه‌جویی، جهت‌گیری گروهی و حمایت‌گری رابطه معنادار دارند و همچنین بین برآزش عینی و برآزش درک شده فرد با سازمان و جذابیت سازمانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

فیضی پورقلو و دانش (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغل کارمندان ادارات دولتی شهر میاندوآب بررسی کردند و یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد همچنین یافته‌های این تحقیق بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری را نشان داد درحالی‌که رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. رابطه منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی نورتیک با تعهد سازمانی مشاهده گردید ولی رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. یافته‌های این تحقیق رابطه بین برون‌گرایی با تعهد سازمانی را مثبت نشان داده درحالی‌که رابطه معناداری را بین این ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی نشان نداد. سرانجام اینکه، یافته‌های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز مثبت معنادار نشان دادند.

داودی و میرجانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان شهرستان تویسرکان در سال ۱۳۹۰ را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و سن، پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی می‌باشد و مؤلفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مؤلفه فرهنگ سازمانی متغیر پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بودند.

یاسینی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران، با ارائه یک مدل بررسی کردند و نتایج به‌دست‌آمده از پیمایش صورت گرفته روی ۱۸۶ معلم در مدارس متوسطه شهرستان مهران حاکی از آن است که سبک رهبری توزیعی رابطه معنادار با عملکرد شغلی معلمان دارد. رهبری توزیعی ارتباط مثبت و معنادار با تعهد سازمانی و هوش هیجانی نیز دارد. از سوی دیگر تعهد سازمانی و هوش هیجانی به‌صورت میانجی دارای ارتباط مثبت با عملکرد شغلی معلمان می‌باشد.

نورانی پور و عبدالجبار (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۹۰ را بررسی کردند و نتایج با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت نتایج نشان داد، بین باوجدان بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن، رابطه مثبت و معنی‌دار با رضایت شغلی وجود دارد. اما بین انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

آقایوسفی و صالح میرحسینی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت‌های بیمه بررسی کردند و نتایج حاکی است عملکرد شغلی، همبستگی مثبت و معناداری با نوگرایی دارد و نتایج تحلیل رگرسیون

نشان می‌دهد تنها پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی از بین پنج عامل شخصیتی، برون‌گرایی و از بین مؤلفه‌های عامل برون‌گرایی، جرئت ورزی، دوستی و معاشرتی بودن است. این امر 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.

بریک و مونت فراتحلیلی (۲۰۱۴) به‌منظور بررسی اعتبار ابعاد پنج عامل عمده شخصیت (برونگرایی، وجدان، ثبات هیجانی، سازگاری، تجربه‌پذیری) در پیش‌بینی عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج فرا تحلیل آن‌ها نشان داد که وجدان پیش‌بینی کننده معتبری از عملکرد در میان همه گروه‌های شغلی و همه مؤلفه‌های شغل است و دیگر عوامل شخصیتی تنها در برخی مشاغل و برخی معیارهای شغلی برای پیش‌بینی عملکرد روایی دارند.

سولن جی هوگان و لئوناردو وی کوت (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی؛ به‌خصوص هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد شرکت را حمایت می‌کند، تعدیل می‌نماید. اوگونلاتا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی در زمینه عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و یا دانشجویان کتابداری انجام گرفته است که شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در بین کتابداران ایالتی نیجریه مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش آن‌ها پیمایشی و جامعه مورد پژوهش آن را ۸۷ نفر از کتابداران کتابخانه ایالت‌های غربی نیجریه تشکیل می‌داد. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که زنان کتابدار از رضایت شغلی کمتر و به‌تبع آن از عملکرد شغلی کم‌تری نسبت به مردان کتابدار برخوردار بودند. بنابراین، کتابدارانی که به تجربه کردن تمایل داشتند از رضایت شغلی بهتری برخوردار بودند.

ام کوچی و سیلیکیه (۲۰۱۲) رابطه بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان موسسه تحقیقات پزشکی کنیا را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد، باز بودن به تجربه، انعطاف‌پذیر بودن و هیجانی بودن، متغیرهای اصلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. هم‌چنین آن‌ها بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند ابزار مفیدی در سنجش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان باشد.

پنی و همکاران (۲۰۱۱) در یافته‌های تحقیقات در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی 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 فراتحلیلی، نتایجی خلاف نتایج قبل به دست آمد که حاکی از این بود که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی است.

در این خصوص بسیاری از پژوهش‌ها از جمله کیشتا و شیمادا (۲۰۱۱) نشان دادند که استرس شغلی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد، به‌طوری که استرس یا فشار روانی در محیط کار از جمله عوامل و زمینه‌هایی است که انرژی فردی کارکنان در سازمان را به مقدار زیادی زایل می‌کند و در نتیجه نیروی فکری و جسمی کارکنان کمتر در خدمت تحقق اهداف فردی و سازمانی قرار می‌گیرد.

راماناندو (۲۰۱۱)، سازمانی به‌طور مثبت با رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان ارتباط دارد و همچنین رهبری تحول‌آفرین در ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان نقش میانجیگری دارد.

در پژوهشی که توسط ژوهاس (۲۰۱۱) در مورد ابعاد شخصیت و تأثیر آن‌ها بر رفتار و ارتباطات در مشاغل گروهی صورت گرفت، نتایج بیان‌کننده‌ی این است که برون‌گرایی و گشودگی با ارتباطات مؤدبانه و منطقی افراد رابطه مثبت و معنادار دارد اما علی‌رغم انتظار، بعد توافق‌پذیری با این نوع ارتباطات، رابطه‌ای منفی داشت. عملکرد گروهی نیز با ویژگی‌های شخصیت رابطه داشتند. یعنی دانش حرفه‌ای فرد و رفتار هماهنگ او با برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی رابطه مثبت و معنادار دارد و عملکرد گروهی هم به‌عنوان نتیجه فرآیند کارگروهی به‌طور مستقیم تحت تأثیر برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قرار می‌گیرد.

۴- روش تحقیق

در پژوهش حاضر نیز با توجه به شرایط و موضوع مورد بررسی نوع تحقیق پیمایشی می‌باشد. پیمایش روش در تحقیق اجتماعی است که «بیکر» آن را چنین تعریف می‌کند: توصیفی است از نگرش و رفتار جمعیتی بر اساس انتخاب نمونه‌ای تصادفی و معرف از افراد آن جمعیت و پاسخ آن‌ها به یک‌رشته سؤال به‌بیان‌دیگر روش پیمایش که عام‌ترین نوع روش در تحقیقات اجتماعی به شمار می‌آید، روشی برای گردآوری داده است که در آن از گروه‌های معینی از افراد خواسته می‌شود به تعدادی

پرسش شخصی، پاسخ دهند. این پاسخ‌ها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می‌دهند (دلاور، ۱۳۸۸). در تحقیقات پیمایشی علاوه بر توصیف به تبیین پدیده‌ها نیز پرداخته می‌شود بدین‌صورت که فرضیه‌هایی ساخته‌شده و سپس به آزمون کشیده می‌شوند. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود. این پرسشنامه حاوی سؤالاتی پیرامون متغیرهای تحقیق است که به‌منظور اخذ نمرات افراد (نمونه‌ها) پیرامون متغیرهای تحقیق تهیه و تنظیم می‌گردد.

جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت‌های خصوصی کشورمان است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران یکی از ساده‌ترین و پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری استفاده شده است که حجم نمونه ۳۸۴ نفر از کارکنان شرکت‌های خصوصی کشورمان می‌باشند.

۵- فرضیه‌های تحقیق

۵-۱- فرضیه‌های اصلی

- ۱) بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.

۵-۲- فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین روان رنجوری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین برونگرایی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶) بین روان رنجوری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷) بین برونگرایی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۸) بین انعطاف‌پذیری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۹) بین دلپذیر بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۱۰) بین باوجدان بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.

۶- اندازه‌گیری متغیرها

متغیر مستقل: برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن از پرسشنامه سنجش صفات پنج‌گانه شخصیتی (NEO) استفاده شده است.

متغیر وابسته: برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است.

متغیر میانجی: برای سنجش متغیر میانجی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز استفاده شده است.

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷-۱- پایایی پرسشنامه

یکی از ویژگی‌های ابزار اندازه‌گیری (که در این تحقیق مهم‌ترین آن پرسشنامه است) پایایی آن است. مفهوم یادشده با این امر سروکار دارد، که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. یکی از معمول‌ترین روش‌های بررسی پایایی پرسش‌نامه (قابلیت اعتماد)، روش «آلفای کرونباخ» می‌باشد. جدول (۱) مربوط به پایایی پرسش‌نامه است.

جدول (۱). پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱۵	۰,۸۱۶
نوآوری	۳	۰,۷۱۱
توجه به جزئیات	۳	۰,۷۴۲
توجه به ره آورد	۳	۰,۷۱۶
توجه به اعضای سازمان	۳	۰,۸۱۲
توجه به تیم	۳	۰,۷۸۰
جاه طلبی	۳	۰,۸۴۵
پایداری	۳	۰,۸۲۱
فرهنگ سازمانی	۲۱	۰,۸۲۴
روان رنجوری	۱۲	۰,۷۴۱
برون گرایی	۱۲	۰,۸۴۰
انعطاف پذیری	۱۲	۰,۸۳۲
دلپذیر بودن	۱۲	۰,۷۱۱
باوجدان بودن	۱۲	۰,۷۹۴
ویژگی های شخصیتی	۶۰	۰,۸۷۴

با توجه به جدول بالا مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها که بیشتر از ۰,۷۰ است بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه‌های حاضر از پایایی قابل قبول برخوردار هستند.

۷-۲- آزمون نرمال بودن

قبل شروع آزمون‌های آماری، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S)، برای مشخص نمودن وضعیت نرمال بودن داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه‌ی آن به شرح ذیل می‌باشد.

جدول (۲). آزمون اسمیرنوف کلموگروف (K-S)

مؤلفه‌ها	K-S مقدار	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	۲,۶۳۴	۰,۶۱۲
نوآوری	۲,۹۴۵	۰,۴۱۹
توجه به جزئیات	۳,۶۵۷	۰,۱۲۱
توجه به ره آورد	۴,۵۱۲	۰,۳۵۱
توجه به اعضای سازمان	۳,۲۹۱	۰,۱۲۷
توجه به تیم	۵,۱۶۷	۰,۲۶۴
جاه طلبی	۷,۴۱۰	۰,۵۵۱
پایداری	۲,۶۲۰	۰,۷۸۵
فرهنگ سازمانی	۳,۵۲۷	۰,۰۹۴
روان رنجوری	۴,۴۴۶	۰,۲۱۷
برون گرایی	۵,۶۲۱	۰,۳۲۳
انعطاف پذیری	۳,۲۱۸	۰,۴۱۷
دلپذیر بودن	۴,۲۳۲	۰,۶۱۹
باوجدان بودن	۳,۸۰۷	۰,۲۸۱
ویژگی های شخصیتی	۲,۶۹۹	۰,۳۳۰

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون اسمیرنف کلموگروف برای همه متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ است نتیجه می‌شود که نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود.

۳-۷- مدل ساختاری تحقیق (بررسی مدل اصلی تحقیق)

در ادامه مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد مورد بحث قرار خواهد گرفت. جدول (۳) ضرایب تأثیر متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول (۳). بررسی فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری

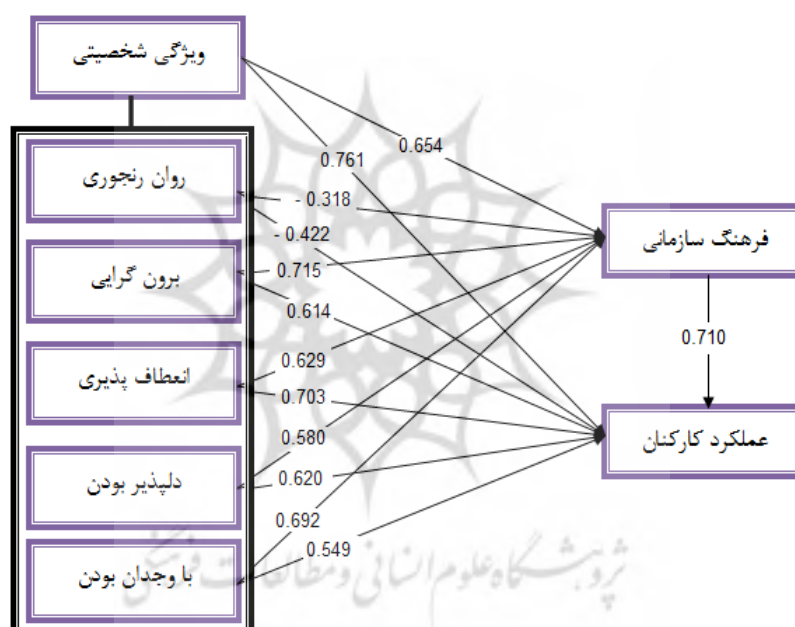
نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	آماره آزمون	میزان تأثیر	فرضیات
تایید	۰,۰۰۲	۳,۶۲۱	۰,۷۶۱	بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۱۶	۲,۷۱۴	۰,۷۱۰	بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۴,۱۵۹	۰,۶۵۴	بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
عدم تایید	۰,۷۱۹	۱,۱۲۰	-۰,۴۲۲	بین روان رنجوری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۳,۱۶۰	۰,۶۱۴	بین برونگرایی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۳۳	۴,۱۷۱	۰,۷۰۳	بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۶	۵,۶۱۲	۰,۶۲۰	بین دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۱۹	۳,۱۳۹	۰,۵۹۴	بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
عدم تایید	۰,۶۲۱	۱,۰۱۳	-۰,۳۱۸	بین روان رنجوری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۴,۵۹۰	۰,۷۱۵	بین برونگرایی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۶	۳,۶۲۷	۰,۶۲۹	بین انعطاف‌پذیری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۳۷	۴,۵۵۹	۰,۵۸۰	بین دلپذیر بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۱	۳,۱۸۷	۰,۶۹۲	بین باوجدان بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴) شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد.

جدول (۴). شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

عنوان شاخص	مقدار	نتیجه	شاخص
$\frac{\chi^2}{df}$	۳,۱۱۶	تایید مدل	مجذور کای بر درجه آزادی
RMSEA	۰,۰۱۷	تایید مدل	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب
RMR	۰,۱۸۳	تایید مدل	ریشه میانگین مربعات باقیمانده
GFI	۰,۹۱۱	تایید مدل	نیکویی برازش
AGFI	۰,۹۲۸	تایید مدل	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده
NFI	۰,۹۴۶	تایید مدل	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر- بونت)
CFI	۰,۹۳۷	تایید مدل	شاخص برازش تطبیقی
IFI	۰,۹۳۰	تایید مدل	شاخص برازش افزایشی

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان اذعان کرد تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در این دامنه قرار گرفته‌اند و بنابراین تناسب داده‌های گردآوری‌شده با مدل مطلوب است. لذا برازندگی مدل معادلات ساختاری مورد تایید می‌باشد.



نمودار (۱). مدل معادلات ساختاری

۷-۴- نتایج فرضیه‌های اصلی

نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	فرضیات
تایید	۰,۰۰۲	بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۱۶	بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.

۵-۷- نتایج فرضیه‌های فرعی

نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	فرضیات
عدم تایید	۰,۷۱۹	بین روان رنجوری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	بین برونگرایی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۳۳	بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۶	بین دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۱۹	بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
عدم تایید	۰,۶۲۱	بین روان رنجوری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	بین برونگرایی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۶	بین انعطاف‌پذیری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۳۷	بین دلپذیر بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۱	بین باوجدان بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.

۶-۷- نتیجه‌گیری درباره نتایج مربوط به فرضیه‌های تحقیق (همبستگی بین متغیرها)

۶-۷-۱- نتایج فرضیه‌های اصلی

فرضیه یک: بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله اسدنیا و همکاران (۱۳۹۳)، فیضی پورقچلو و همکاران (۱۳۹۱)، کریمی (۱۳۸۸)، ام کوجی و سیلیکیه (۲۰۱۲)، پنی و همکاران (۲۰۱۱)، ژوهاس (۲۰۱۱)، وان خیزمان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد متغیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله وان خیزمان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه سوم: بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله وان خیزمان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

۲-۶-۷- نتایج فرضیه‌های فرعی

فرضیه یک: بین روان رنجوری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد روان رنجوری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری ندارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، فیضی پور قجلو و دانش (۱۳۹۱) نیز این فرضیه تأیید نشده است.

فرضیه دوم: بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد برون‌گرایی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله سیدینیا و همکاران (۱۳۹۴)، کریمی (۱۳۸۸) و ژوهاس (۲۰۱۱) نیز این فرضیه تأیید شده است ولی در تحقیق بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) و فیضی پور قجلو و دانش (۱۳۹۱) این فرضیه رد شده است.

فرضیه سوم: بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله ام کوجی و سیلیسکیه (۲۰۱۲) و ژوهاس (۲۰۱۱) نیز این فرضیه تأیید شده است ولی در تحقیق بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) این فرضیه رد شده است.

فرضیه چهارم: بین دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله کریمی (۱۳۸۸) و ام کوجی و سیلیسکیه (۲۰۱۲) نیز این فرضیه تأیید شده است ولی در تحقیق بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، فیضی پور قجلو و دانش (۱۳۹۱) و ژوهاس (۲۰۱۱) این فرضیه رد شده است.

فرضیه پنجم: بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی از جمله سیدینیا و همکاران (۱۳۹۵)، فیضی پور قجلو و دانش (۱۳۹۱)، بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی (۱۳۸۸) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه ششم: بین روان رنجوری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد روان رنجوری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری ندارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی وان خیز مان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید نشده است.

فرضیه هفتم: بین برون‌گرایی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد برون‌گرایی بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی وان خیز مان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه هشتم: بین انعطاف‌پذیری و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی وان خیز مان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه نهم: بین دلپذیر بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد دلپذیر بودن بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی وان خیز مان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

فرضیه دهم: بین باوجدان بودن و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد باوجدان بودن بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی تأثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق‌های محققان قبلی وان خیز مان و ال هربی (۲۰۱۵) نیز این فرضیه تأیید شده است.

۸- نتیجه‌گیری کلی

تحقق خویشتن یا خودشکوفایی از جمله فرایندهای پویایی شخصیت و مهم‌ترین عاملی است که آدمی را برای تحقق تمامی استعدادها و قابلیت‌های خود برمی‌انگیزاند و موقعیت‌های شغلی وسیله‌ای برای تحقق خویشتن است. کارکردن و به دنبال شغل و

حرفه بودن نقش مهمی در زندگی انسان ایفا می‌کند. هر چند که اصولاً شغل یک پایه اقتصادی برای تأمین نیازهاست، اما انسان با کار کردن نه تنها به تأمین برخی نیازهایش از جمله اقتصادی می‌پردازد، بلکه وسیله‌ای مناسب برای صرف انرژی در راه مطلوب و ایجاد ارتباط اجتماعی با دیگران و خود را جزئی از جامعه یافتن است. علاوه بر دستمزد و رضایت خوب ناشی از روابط سازمانی باید رضایت مثبت را با ارضای نیاز به رشد ظرفیت‌ها و رسیدن به موفقیت بررسی کرد. کار برای صاحب آن امکاناتی را فراهم می‌سازد تا بتواند همه استعدادها و ظرفیت‌های خود را به کار بندد (قدرت تصمیم‌گیری، خودکفایی، استقلال و مسئولیت) و باعث برقراری ارتباطی قوی بین فرد با شغلش و رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد.

البته یک دیدگاه دیگر در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مذکور با عملکرد شغلی، آن است که آیا ممکن است نوع شغل باعث ایجاد و تقویت این ویژگی‌ها شده باشد. به عبارت دیگر، خاصیت مشاغل اداری برخلاف تصور عوام که معتقدند مشاغل اداری تنها باعث ایجاد یک نظم افراطی در تمام حیطه‌های زندگی می‌شود یا عاطفه را محدود می‌کند یا باعث می‌شود به همه به دید زبردست نگریسته شود، خط بطلان کشیده است. در عوض، این‌گونه مطرح می‌شود که افراد دارای مشاغل اداری به‌ویژه افرادی که عملکرد شغلی بالایی از شغل خود دارند، دارای قدرت رهبری و مدیریت بالایی هستند، اضطراب و تنش کمتری را نشان می‌دهند، هدفمند، وظیفه‌شناس، نوع‌دوست و فعال‌اند. از سوی دیگر، می‌توان این‌گونه مطرح کرد که افراد دارای این ویژگی‌ها جذب مشاغل اداری می‌شوند.

یافته‌های مذکور، توجه به تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی کارکنان شرکت‌های خصوصی را به‌منظور افزایش میزان تولید یا ارتقای کیفیت خدمات و عملکرد شغلیشان، مورد تأیید قرار می‌دهد. هر قدر همبستگی بیشتری بین صفات شخصیتی کارکنان شرکت‌های خصوصی و ویژگی‌های شغلی آن‌ها وجود داشته باشد، علاوه بر افزایش کمی و کیفی عملکرد، نگرش‌های شغلی مثبت‌تری نیز حاصل خواهد شد. از این‌رو با تلاش برای به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد با شغلش از طریق گزینش افراد برای مشاغل خاص و تعیین خصوصیات شغلی، می‌توان در عمل به نتایج سودمندی رسید. بر این اساس، موارد زیر به‌عنوان نتایج کاربردی ارائه می‌شود: توجه به مسائلی که می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی بینجامد از جمله برآورده کردن و تأمین نیازهای اولیه کارکنان شرکت، بالا بردن جایگاه شغلی و سازمانی افراد، به وجود آوردن شرایط ارتقاء و پیشرفت و به وجود آوردن مشوق‌های گوناگون و ... که بر کارایی و بهره‌وری سازمان و کارکنان و رسیدن به اهداف آن مؤثر است. علاوه بر توانایی، تجربه و انگیزه لازم باید به سیستم ارزشی که جزئی از ویژگی‌های شخصیت افراد است توجه شود که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد و نیز باید به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه کرد، زیرا این نگرش مثبت بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی بهینه‌تر افراد اثر خواهد گذاشت. برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مسئله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آن‌ها زمینه ورشکستگی‌شان را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالب‌ترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به‌خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود.

مطالعات نشان داده است عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایبندی کارکنان به سازمان اثرگذار باشند. عواملی که اگر به آن‌ها در سازمان توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت. ویژگی‌های شخصیتی از جمله سازه می‌باشد که در امور سازمانی حائز اهمیت می‌باشند و بر اساس تحقیقات انجام‌شده از جمله متغیری است که می‌توانند منجر به تعهد سازمانی بالا در سازمان و عملکرد بهتر میان کارکنان شود.

مطالعات نشان می‌دهند که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها واقعاً با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. از این‌رو با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام کارکنان، می‌توان از بروز مشکلات عدیده‌ای که ممکن است بعدها کارکنان با آن‌ها دست‌به‌گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی‌شان اثر گذارد، جلوگیری کرد.

یکی از اقدامات مؤثر در بهبود و ارتقای کیفی نیروی انسانی بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد است و توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد بهترین این نگرش‌ها می‌باشد که بر نوع شخصیت، ماندگاری، تعلق، وفاداری، پذیرش اهداف، ارزش‌های سازمانی، در جهت تحقق اهداف سازمان و به‌طور کلی بر عملکرد فرد در سازمان مؤثر است و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند

و کار می‌کنند، بر اساس پژوهش‌های انجام شده و در محافل مختلف تحقیقاتی و آموزشی، یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان است. افراد شاغل بر اساس الگوهای شخصیتی خود نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند، از طرفی سازمان‌ها نیز برحسب اهداف و وظایف و فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کنند، بنابراین برای هر یک از آن‌ها انواع شخصیت، محیط شغل و مشاغل خاص مناسب است و هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد خشنودی شغل و عملکرد بهتر و بیشتری در پی خواهد داشت، افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه بر ویژگی‌های شخصیتی خود، شغلی را انتخاب کنند می‌توانند با تعهد، حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل استرس زیاد به کار به پردازند و مثمر ثمر باشند.

کارکنان شرکت‌های خصوصی همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آن‌ها دارای علایق و توانایی‌های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع این کارکنان از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوت‌اند. پس توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت‌های خصوصی و تأثیر این ویژگی‌ها بر عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی امری کاملاً ضروری است.

۹- پیشنهادها و راهکارها به مدیران شرکت‌های خصوصی بر اساس نتایج فرضیه‌ها

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، به منظور تقویت کلیه عوامل مرتبط با عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی، موارد زیر به عنوان راهکار عملی پیشنهاد می‌شود:

۹-۱- فرضیه اول اصلی: پیشنهادهای در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

- کارکنان بر اساس علاقه، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی نسبت به مشاغل خودکار گمارده شوند.
- بر اساس سختی کار، حساسیت و پیچیدگی کار به تنظیم حقوق و مزایا پرداخته شود.
- ارائه فرصت‌ها و امکانات برای ترفیع و پیشرفت کارکنان در سازمان، ترفیع‌ها بر اساس معیارهای ملموس و دست‌یافتنی صورت گیرد.
- تأمین امنیت شغلی به منظور ابقاء کارکنان در مشاغل خود. این می‌تواند شامل تأمین آینده بازنشستگی افراد شود و تأمین هزینه‌های درمان که در طی شغل و بر اثر آن به وجود آمده.
- به کارگیری مدیریت مشارکتی و حمایتی (شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمانی)
- تلاش برای ارضای نیازهای مادی و روانی کارکنان.
- ایجاد جو اداری آزاد عاری از هرگونه تهدید و بهره‌مندی از تفویض اختیار.
- ایجاد ارتباطات همه‌جانبه در سازمان (بین مدیران و سرپرستان، بین سرپرستان و کارکنان و بین کارکنان).
- توجه به تقسیم‌کار مطلوب در سازمان و ایجاد عدالت سازمانی در سازمان.
- سهیم کردن کارکنان در تعیین اهداف و ارزش‌های سازمان تا از این طریق اعمال آنان در جهت منافع سازمان باشد.
- به منظور آگاهی از عملکرد کارکنان و تعیین میزان تعلق آنان نسبت به وظایفشان همچنین برای سنجش عملکرد شغلی افراد پیشنهاد می‌شود ارزیابی‌ها و بررسی‌های مستمری به عمل آید چنین کاری مستلزم برخورداری از یک سیستم اطلاعاتی مناسبی است که بتواند اطلاعات موردنیاز را جمع‌آوری، تجربه به تحلیل و خلاصه نموده و پس از یافتن نقاط ضعف و قوت برای تصمیم‌گیری در اختیار مدیران عالی قرار دهد، این اطلاعات می‌تواند از طریق گزارش‌های مربوط به نرخ ترک خدمت، غیبت‌ها، تأخیر، اخراج‌ها و ... گردآوری شود.
- شغل افراد چالش‌برانگیز کنیم و انگیزه را در افراد توسعه بخشیم.
- پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان مدیریت، وظایف هر شغلی را برای آن شغل تشریح کند تا شاغل به اهمیت و ارزش کار خود همچنین میزان نقش خود در کارکرد اداره آگاه شود تا محتوای عملکرد شغلی کارکنان تلاش برانگیز تر، متنوع‌تر، لذت‌بخش‌تر و راضی‌کننده‌تر بشود.

- پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه ارتقاء و پیشرفت فرصت‌هایی را برای رشد شخصی فراهم می‌کند. پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و در نتیجه افزایش موفقیت اجتماعی و غیبت کمتر و از همه مهم‌تر حقوق بالاتر را برای کارکنان فراهم می‌کند و به تناسب پاداش‌ها هم قابل‌ملاحظه‌تر می‌شود، مدیریت اداره با دیدی مثبت و کارآمد و ارزنده با این عامل برخورد می‌نماید.
- توصیه می‌شود روابط مدیریت اداره و کارکنان در حد خوب و دوستانه‌ای باشد و تلاش در جهت هر چه بیشتر کردن این روابط شود تا منجر به یک محیط مناسب و دور از هرگونه تنش و اصطکاک بشود و جوسازمانی برانزده در اداره حاکم شود.
- پیشنهاد می‌شود سیستم اطلاعاتی مناسب برای دسترسی سریع‌تر کارکنان به اطلاعات موردنیاز فراهم گردد که این دسترسی سریع به اطلاعات با اثر فراوانی برای افزایش نتیجه مثبت مشارکت و رضایت کارکنان و تعهد سازمانی آن‌ها دارد.

۲-۹- فرضیه دوم اصلی: پیشنهادهای در زمینه فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی

- با توجه به رابط فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمان در جامعه مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود با فراهم نمودن محیط مناسب برای افراد خلاق، ارتقای آگاهی و آموزش مداوم آنها، زمینه مورد نیاز را برای افزایش عملکرد سازمان فراهم کنید.
- به کارگیری کارکنان و مدیران خلاق به منظور برقراری یک فرهنگ سازمانی مطلوب؛ چرا که کارکنان و مدیران حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند و با رفتار خود، نقش اساسی در شکل دهی فرهنگ سازمان دارند.
 - در جهت همسویی و هماهنگی هدف‌های کارکنان سازمان، پیشنهاد می‌شود نیروهایی که قادر به انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان هستند، جذب و نگهداری شوند و برای تلفیق اهداف فرد با سازمان، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند و برای رسیدن به اهداف در وجودشان، احساس مسئولیت ایجاد شود. در غیر اینصورت، افراد نمی‌توانند وظایفشان را به طور مطلوب انجام دهند و تحقق هدف را برای سازمان، مشکل می‌سازند (فرهنگ گروهی).
 - با توجه به لزوم اهمیت فرهنگ سازمانی مناسب و نقش آن در ارتقای استانداردهای سیستم اداری برای کارکنان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مورد تأکید قرار گیرند و آموزش‌های متناسب با موضوع برای پرسنل مستقر در سیستم اداری ارائه شوند؛ همچنین، با توجه به اهمیت تأثیرات سیستم فرهنگ سازمانی در بخش‌های مختلف اداری و آموزشی، پیشنهاد می‌شود افراد متأثر از فرهنگ سازمانی به صورت گزارش‌های مندرج در پرونده، پاداش‌ها و تسهیلات مورد تشویق شوند و از لحاظ شغلی ارتقا یابند (فرهنگ سلسله مراتبی).
 - برای تصمیم‌گیری در مورد مشکلات و مسائل سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران با افراد صاحب نظر و متخصص سازمان، برای بررسی مشکلات و مسائل سازمانی، مشورت کنند تا از تصمیم‌گیری‌های تک‌بُعدی، جلوگیری کنند و باعث تقویت روحیه افراد و بالا رفتن تعهد و تعلق خاطر آنان نسبت به سازمان شوند؛ همچنین برای استفاده شایسته از ارزشهای حاکم در سازمان با تشکیل تیم‌هایی از نیروهای کاردان و متخصص جهت شناسایی زوایای گوناگون فرهنگ آن سازمان و نیز نقاط قوت و ضعف موجود، با تقویت و تشویق جنبه‌های مثبت و اصلاح و تعدیل موارد ضعف، فرهنگ سازمانی را عاملی برای رشد عملکرد کارکنان سازمان قرار دهند (فرهنگ عقلایی).
 - با تمرکز سازمان بر روی محیط‌های بیرونی و داشتن سیستم انعطاف‌پذیر، زمینه خلق نوآوری در سازمان، میسر شود؛ همچنین با ایجاد بازارهای جدید، تغییرات خاص و در نظر گرفتن نیازهای مشتریان، مسیر توسعه برای سازمان هموار شود (فرهنگ توسعه‌ای).
 - فرهنگ سازمانی مناسب، به عنوان ابزار اصلی نوآوری در سازمان‌ها به شمار می‌آید و همیشه در مدیریت مناسب سازمان‌ها و برنامه‌ریزی‌های دراز مدت سازمانی، باید از این ابزار، استفاده مناسب نمود.

۳-۹- فرضیه سوم اصلی: پیشنهادات در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی

- باتوجه به رابطه ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگ سازمانی در جامعه مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود:
- به کارگیری کارکنان و مدیران با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرا، انعطاف‌پذیر، باوجدان به منظور برقراری یک فرهنگ سازمانی مطلوب؛ چرا که کارکنان و مدیران حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند و با رفتار خود، نقش اساسی در شکل‌دهی فرهنگ سازمان دارند.

- در جهت همسویی و هماهنگی هدف های کارکنان سازمان، پیشنهاد می شود نیروها ویژگی های شخصیتی خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان هستند منطبق کنند.

۹-۴- پیشنهادات بر اساس فرضیه های فرعی

فرضیه اول و ششم فرعی: با توجه به رابطه معکوس بین روان نژندی یا روان رنجورخویی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی، پیشنهاد می گردد که کارکنان با کاهش و کنترل هیجانات و تمایلات منفی خود مانند اضطراب، خشم، افسردگی، خجالت و تنفر، میزان عملکرد شغلی خود و میزان انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان را افزایش دهند.

فرضیه دوم و هفتم فرعی: با توجه به رابطه مستقیم بین برون گرایی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی پیشنهاد می گردد که کارکنان با تقویت صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرأت ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان خواهی و تحرک و ایجاد فضایی مملو از آرامش و همچنین ارتقاء روحیه مشارکتی بین همکاران، میزان عملکرد شغلی خود و میزان انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان را افزایش دهند.

فرضیه سوم و هشتم فرعی: با توجه به رابطه مستقیم بین گشودگی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی پیشنهاد می گردد که کارکنان با تقویت صفاتی مانند، کنجکاوی، تنوع گرایی، نگرش های معقول و منطقی، میزان عملکرد شغلی خود و میزان انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان را افزایش دهند.

فرضیه چهارم و نهم فرعی: با توجه به رابطه مستقیم بین توافق پذیری کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی پیشنهاد می گردد که کارکنان با تقویت صفاتی مانند مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، همدلی، صداقت، نوع دوستی و همدردی، میزان عملکرد شغلی خود و میزان انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان را افزایش دهند.

فرضیه پنجم و دهم فرعی: با توجه به رابطه مستقیم بین با وجدان بودن کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی پیشنهاد می گردد که کارکنان با تقویت درونی خود از لحاظ معنوی و همچنین تقویت ایمان خود، میزان عملکرد شغلی خود و میزان انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان را افزایش دهند.

۱۰- محدودیت های تحقیق

- با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد از واقعیت را می سنجد، بنابراین نباید این احتمال را نادیده گرفت که چنین ادراکی کاملاً با واقعیت منطبق نباشد.
- عدم اعتقاد برخی پاسخ دهندگان به تحقیق و پژوهش و اهمیت ندادن آنها به نتایج و یافته های تحقیق ممکن است سبب شود در پاسخ به پرسش ها دقت لازم را به عمل نیاورده باشند.
- یکی از محدودیت های تحقیق ترس کارکنان از پخش شدن اطلاعات مربوط به پاسخنامه ها بود و با اینکه پژوهشگر برای آنها توضیح می داد که دسترسی به پاسخنامه ها توسط مدیران امری غیرممکن است و هیچ کدام از پاسخنامه ها اسم و مشخصات نداشت اما باز بعضی از کارکنان که با پژوهش سرو کار نداشته و یا به شدت از مدیریت شان وحشت داشتند برای پژوهشگر مشکلاتی را ایجاد می کردند.
- عوامل مختلف دیگری در عملکرد شغلی تأثیرگذارند مثل دوری و نزدیکی از محل کار، نوع مدیریت و رضایت شغلی که تنها به صورت مشاهده ای صورت گرفت و در این پژوهش به صورت عملی نادیده گرفته شد.
- برخی از کارکنان که سطح سواد بالا دانشگاهی داشته و به نتایج پاسخنامه ها آگاهی داشتند جواب هایی می دادند که نتایج دلخواهشان را به دست آورند و به طور ساده می توان گفت صادقانه پاسخ نمی گفتند.
- محدود بودن زمان برای جمع آوری مطالب و اجرای آزمون ها، چون زمان لازم است که افراد به پژوهشگر اعتماد کنند و به پرسش ها صادقانه تر پاسخ گویند.

۱۱- پیشنهادهای پژوهشی براساس یافته های تحقیق

- پیشنهاد می شود به منظور اطمینان از نتایج آزمون می توان، در سال بعد یک آزمون دیگر از همان کارکنان شرکت های خصوصی صورت گیرد و نتایج با یکدیگر مقایسه شود.

- می توان در پژوهش دیگر از جامعه آماری کارکنان زن یا کارکنان مرد آزمون گرفت و نتایج متغیرها را بین دو جنس زن و مرد مقایسه کرد.
- انجام پژوهش های مشابه در سازمان های بزرگ دیگر و مقایسه نتایج دیگر سازمان ها با شرکت های خصوصی.
- استفاده از دیگر متغیرهای مربوط به شخصیت و دیگر تیپ های شخصیتی و رابطه آن عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی.
- انجام این پژوهش در بین مدیران و سرپرستان سازمان های بزرگ و دولتی.
- مقایسه دیدگاه مدیران با کارکنان شرکت های خصوصی درباره ویژگی های شخصیتی، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی.
- انجام این پژوهش در بین کارگران صف و ستاد سازمان های بزرگ و دولتی و مقایسه نتایج آنها با یکدیگر.
- پیشنهاد می شود محققین در پژوهش های بعدی خود از عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل استفاده کنند.
- می توان با روش پیش آزمون- پس از آزمون که به پژوهشگر در مورد میزان اطلاعات آزمودن ها و آگاهی آنها خبر می دهد استفاده کرد و همچنین می توان در طی آن به افراد یک سری آموزش هایی بدهیم و سپس نتایج آزمون ها را مقایسه کنیم.

منابع

۱. آتش روز، ب؛ (۱۳۸۶). پیش بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دل بستگی و صفات پنج گانه شخصیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
۲. ابیلی، خدیار و موفقی، حسن؛ (۱۳۸۲)، درجه ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: نشر شیوه.
۳. ابیلی، خدیار و موفقی، حسن، مدیریت عملکرد دانشگران (مقاله)؛ (۱۳۸۲)، سایت سازمان مدیریت صنعتی.
۴. اشنایدر، سوزان سی، و بارسو، ژان لویی؛ (۱۳۷۹). مدیریت در پهنه فرهنگ ها. (ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۵. ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ (۱۳۸۸)، «روش های تحقیق در علوم اجتماعی» (ویراست ۳)، تهران، نشر میدان.
۶. خاکی، غلامرضا؛ (۱۳۸۴)، «روش تحقیق در مدیریت»، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
۷. خوشوقتی، آرمین؛ (۱۳۸۴)، ارزیابی عملکرد کارکنان (مقاله)، سایت راهکار و مدیریت.
۸. دفت، ریچارد ال؛ (۱۳۸۰). تئوری و طراحی سازمان. (چاپ سوم). (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۹. دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ارزیابی عملکرد (مقاله)، (۱۳۸۲)، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۰. دلاور، علی؛ (۱۳۸۸)، «مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی»، تهران: انتشارات رشد.
۱۱. دیوید، فرد آر؛ (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک. (چاپ دوازدهم). (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی).
۱۲. رایبزن، استیفن؛ (۱۳۸۷). تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی. (ویرایش جدید). (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد). تهران: صفار.
۱۳. رحیم نیا، فریبرز، و علیزاده، مسعود؛ (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی. ۱. ۶-۲۰.
۱۴. ریویر، کلود؛ (۱۳۷۹). «درآمدی بر انسان شناسی» ترجمه ناصر فکوهی، تهران، نشر نی.
۱۵. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه؛ (۱۳۸۰)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم تهران: انتشارات آگاه.
۱۶. شاملو، سعید؛ (۱۳۸۲)، «مکاتب و نظریه ها در روان شناسی شخصیت»، تهران، رشد، چاپ هفتم.
۱۷. شولتز، دوان؛ شولتز، سیدنی؛ (۲۰۰۷)، «نظریه های شخصیت»، ترجمه یحیی سیدمحمدی، نشرنی. صفحه ۱۷-۱۸۵ و ۲۶۰-۲۷۶.
۱۸. شولتز، دوان؛ «نظریه های شخصیت»، (۲۰۰۷)، یوسف کریمی و دیگران، تهران، ارسباران، چاپ پنجم. صفحه ۶۰-۱۵۶.
۱۹. صفر زاده، حسین، و منصور، صالح؛ (۱۳۸۸). تئوری های مدیریت (جلد ۲). تهران: پوران پژوهش.

۲۰. طیب نژاد، نغمه؛ (۱۳۸۲). رابطه سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی زیر دستان در کارخانه شکر خزایی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
۲۱. فرید، محمد صادق؛ (۱۳۸۱)، «مبانی انسان شناسی» تهران، انتشارات پشتون.
۲۲. فکوهی، ناصر؛ (۱۳۸۱)، «تاریخ اندیشه ها و نظریات انسان شناسی» تهران، نشر نی.
۲۳. کردنائیچ، اسداله؛ (۱۳۸۰). طراحی و تبیین مدل تعاملی استراتژی، فرهنگ سازمانی و محیط در سازمان های صنعتی کشور. رساله دکتری چاپ نشده. دانشگاه تربیت مدرس.
۲۴. گروسی فرشی، م. ت؛ (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). چاپ اول. تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.
۲۵. مادی، سالواتوره؛ (۲۰۰۴)، «تحلیل تطبیقی از نظرهای شخصیت»، ترجمه علی حقیقی، صفحه ۱۳-۳۶.
۲۶. ونوس، داوود؛ (۱۳۷۸). زبان تخصصی مدیریت (پیشرفته) مقدمه ای بر رفتار سازمانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۲۷. هانگر، جی دیوید، و ال. ویلن، توماس؛ (۱۳۸۱). مبانی مدیریت استراتژیک. (ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
28. Bernardin, H.J. (2003). Human Resource Management: an experiential approach. 3 th Edition. New York: Mc GrawHill.
29. Bisen, V., Priya . (2010). Industrial psychology. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
30. Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). Human Resource Management: 9 th Edition. New York: Mc GrawHill.
31. Carell Micheal R and et al. (1992). Personnel/ Human Resource Management. Mac Millan. Publishing.
32. Foot. M and Hook. C (1999). Introducing Human Resource Management. Longman.
33. Gifts Differing: Understanding Personality Type by Isabel Briggs Myers ,(2010).
34. Ivancevich, J. M.(2007). Human Resource Management. New York: Mc GrawHill.
35. Judge T. A. Thoresen C. J. Bono J. E. Patton G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. Psychological Bulletin, Vol. 127. No. 3. 376-407.
36. Jaramillo, F., Mulki, J. P., Marshall, G. W. (2005). meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. Journal of Business Research. 58.
37. Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. International Journal of Industrial Ergonomics, 39. 96° 104.
38. Kendra Van Wagner , (2008), "Personality Psycholog StudyGuide".
39. Longenecker, Clinton O. and Nykodym, Nick (1996). Public Sector Performance appraisal effectiveness: A Case Study, Public Personnel Management. Vol. 25. No. 2, Summer.
40. Quick Guide to the 16 Personality Types in Organizations by Roger R. Pearman ,(2009).
41. Lubbers R., Loughlnn C., & Zweig .. (2005). oo ung workers job seff-efficacy and affect. performance. Journal of Vocational Behavior, 67. 199° 214.
42. Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.
43. Roberts, Gary E. and Pavlak, T. (1996). Municipal government Personnwl Professional and Performance appraisal: Is there a consensus on the characteristics of an effective appraisal system? Public Personnel Management, Vol. 25. No. 3, Fall.
44. Snell, S. A & Bohlander, G. W. (2007). Managing Human Resources. Thomson Publishing Company.
45. Stredwick John (2005) An Introduction to Human Resource Management. Elsevier Ltd.
46. Type Talk: The 16 Personality Types That Determine How We Live, Love, and Work by Otoo Kroeger,(2011).