

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۱۵

حمیدرضا فرهمند،^۱ علی محبی،^۲ روح الله کریمی خویگانی^۳

از صفحه ۹۵ تا ۱۰۸

چکیده

زمینه و هدف: هر شخص با انتخاب شغل خاصی، شیوه‌های سازگاری، الگوهای زندگی و نقش‌هایی را انتخاب می‌کند که متناسب با شخصیت وی باشد؛ اگرچه بر اساس ویژگی‌های شخصیتی یک فرد نمی‌توان گفت که وی در چه شغلی کارایی خواهد داشت، ولی با آگاهی از شخصیت یک فرد می‌توان از به‌کارگیری وی در مشاغلی که با وی تناسب چندانی ندارند، اجتناب کرد. با درک این مهم هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس است.

روش‌شناسی: به این منظور با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم انتظامی انتخاب، و با استفاده از آزمون پنج عاملی شخصیتی ۶۰ سوالی نئو (۱۹۸۵)، نمرات کارایی سالیانه، روش همبستگی و رگرسیون رابطه بین متغیرها بررسی گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی آزرده خوبی با کارایی شغلی (۲=-۰/۰۵۸)، بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با کارایی شغلی (۲=۰/۰۹۶)، بین ویژگی شخصیتی دلبذیری با کارایی شغلی (۲=۰/۰۵۱)، بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با کارایی شغلی (۲=۰/۱۵۷) و بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری با کارایی شغلی (۲=۰/۰۳۸) است.

نتیجه‌گیری: بین ویژگی‌های شخصیتی آزرده خوبی، برون‌گرایی و دلبذیری با کارایی شغلی افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد؛ اما بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، کارایی، کارآمدی، پلیس، شغل، دانشگاه علوم انتظامی.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، نویسنده مسئول hamidreza_farhamand43@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه علوم انتظامی

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

توجه به شغل و فعالیت‌های شغلی از زاویه روان‌شناختی آن و نه از بُعد اجتماعی یا اقتصادی، مدت‌هاست که ذهن روان‌شناسان را به خود مشغول کرده است. تاریخچه این مطالعات به اوایل قرن بیستم باز می‌گردد. یعنی زمانی که ادامه و توسعه انقلاب صنعتی و رشد اقتصادی، به اضافه معضلات اجتماعی ناشی از آن. اوضاع جامعه آن روز، آمریکا را سخت تحت تأثیرات خود قرار داده بود. در این زمان که مشاغل تازه و متنوعی تولید یافته بود، هم افراد نیاز به راهنمایی شغلی را احساس می‌کردند و مایل بودند بدانند برای کدام زمینه‌های شغلی مناسب‌تر هستند و هم سازمان‌های به‌کار گیرنده آنها مجبور بودند از میان انبوه متقاضیان کار، افراد مناسبی را استخدام نمایند. شکی نیست که مفهوم یک شغل خیلی بیشتر از مجموعه وظایف و مسئولیت‌های فرد می‌باشد. شغل هر انسان، نوع زندگی او و حتی کل وجود او را به ما عرضه می‌کند؛ چراکه شغل علاوه بر ریشه اقتصادی، ریشه‌های روانی و اجتماعی بسیار مهمی دارد. شغل فقط ارزش اقتصادی ندارد، بلکه نمایانگر خصوصیات شخصیتی از قبیل نیازها، ارزش‌ها و خصیصه‌های شخصیتی و تصور شخص از خودش می‌باشد. هر شخص با انتخاب شغل خاصی از بین موقعیت‌های مختلف کار، در واقع شیوه‌های سازگاری، الگوهای زندگی و نقش‌هایی را انتخاب می‌کند که مناسب وضع و حال او هستند (آناستازی،^۱ ۱۳۶۴).

شغل، نقش بسیار عمده‌ای در زندگی انسان بازی می‌کند. در طول زندگی کار نه تنها بیشتر از هر فعالیت دیگری وقت انسان را به خود اختصاص می‌دهد، بلکه پایه‌ای اقتصادی برای تأمین نیازها و گذران زندگی و کیفیت زندگی افراد فراهم می‌کند؛ به انسان‌ها معنی و مفهوم می‌بخشد و افراد خود را بر اساس شغل‌ها و یا حرفه‌هایشان معرفی می‌کنند. لذا منطقی به نظر می‌رسد که هر فعالیتی با چنین اهمیت عمده‌ای موضوع مطالعات گسترده قرار گیرد.

اکثریت قریب به اتفاق روان‌شناسان معتقدند که یک شخص، حرفه‌ای را بر می‌گزیند که از طریق آن بتواند شخصیت خود را ابراز نماید، هالند، روان‌شناس دانشگاه جان هاپکینز چنین نظریه‌ای را بنا نهاده است. هالند معتقد است، فرد، شخصیت خود را

از طریق گزینش حرفه‌ای ابراز می‌کند. مردم به مشاغلی جذب می‌شوند که احساس می‌کنند تجاربی متناسب با شخصیت آنان فراهم خواهد ساخت. افراد یک حرفه، شخصیت‌های مشابه داشته و نسبت به بسیاری از موقعیت‌ها و مسائل به‌طور مشابه واکنش نشان می‌دهند. به دلیل آن که ویژگی‌های شخصیتی پارامترهایی را برای رفتار ایجاد می‌کنند، از این ویژگی‌ها می‌توان به‌عنوان چارچوبی برای پیش‌بینی رفتار استفاده کرد. لازم به ذکر است که فقط بر اساس ویژگی‌های شخصیتی یک فرد نمی‌توان گفت که وی در چه شغلی عملکرد بالایی خواهد داشت؛ ولی با آگاهی از شخصیت یک فرد می‌توان از به‌کارگیری وی در مشاغلی که با وی تناسب چندانی ندارند، اجتناب کرد و همین امر نیز بیانگر اهمیت آزمون‌های شخصیت به‌عنوان عامل بالقوه‌ای در تعیین رضایت شغلی وی در آینده است.

شخصیت، بی‌تردید یکی از بحث‌های عمده و محوری روان‌شناسی و هدف نهایی همه‌ی بررسی‌های مربوط به انسان است. چرا که انسان و نحوه‌ی تربیت وی جزء مهم‌ترین مسائل علوم انسانی است. هم‌چنین شخصیت را می‌توان اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست؛ زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به عبارتی، موارد ذکر شده، اجزاء تشکیل دهنده شخصیت^۱ هستند. بنابراین حتی مطالعه بیماری‌های روانی مانند اسکیزوفرنیا^۲، نوروها خود بیمارانگاری، هیپومانیا، هیستری، افسردگی، پارانوایا و اختلالات شخصیتی و منشی، رفتارهای ضد اجتماعی و اعتیاد و... در حیطه موضوع شخصیت قابل بحث و مطالعه است. بی‌تردید این موضوع مهم از روزگاران قدیم مورد توجه دانشمندان بزرگ مانند بقراط، جالینوس، ابن سینا بوده است و به قول سیرز، «از لحاظ نظری شاید هیچ رشته‌ای از روان‌شناسی برای دانشجویان، گیج‌کننده‌تر از شخصیت نبوده است». کارایی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه مورد توجه قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع توسعه‌یافته نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم‌یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع توسعه‌یافته و پیشرفته، تأثیر انکارناپذیری داشته است (تایگر، ۲۰۰۴: ۲۵).

1-personality

2-schizophrenia.

هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری است. در غیر این صورت با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارند یا فاقد استعداد لازم برای انجام آن هستند، علاوه بر آنکه فردی عاطل و باطل بر سر کاری گمارده می‌شود، موجب از بین رفتن سرمایه مملکت نیز می‌گردد. در این بخش بر تعاریفی از شغل و کارایی شغلی و همچنین نظریه‌های شغلی و حرفه‌ای پرداخته شده است. معنی لغوی حرفه، صنعت و ساختن ماهرانه است. حرفه فراتر از شغل است. حرفه زمانی است که شغل فرد با توانایی‌ها، رقابت‌ها و امکانات او کاملاً هماهنگ و همسو باشد و فرد از انجام دادن آن لذت ببرد و به هیچ وجه مایل به ترک و رهاسازی آن نباشد. فرد حرفه‌ای به کارش عشق می‌ورزد، آن را با مهارت انجام می‌دهد و احساس خستگی و فرسودگی نمی‌کند. می‌توان گفت حرفه به یک رشته از مشاغلی اطلاق می‌شود که افراد آنها را با نهایت رضایت خاطر و تبحر در طول زندگی‌شان انجام می‌دهند و مایل به تعویض یا ترک آنها نیستند.

از سوی دیگر ماهیت کار پلیس از منظر شخصیتی، کار در موقعیت‌های متعددی که توانایی زیاد تحمل استرس را طلب می‌کند، چنان که بخشی از مأموریت‌های پلیس مواجه با جنایات، مرگ‌های ناشی از خودکشی و یا بیماران روان‌پریشی و اسکیزوفرنی است؛ به‌عنوان مثال، کار پلیس ارائه خدمات به قربانیان جنایات است، اما هم‌زمان با جنگ و مواجه با بدترین جنایات، باید قادر باشند تا روابط عمومی آزاد و راحت و نظم را نیز حفظ کنند و این امر نیازمند این است که به موازات امنیت و تسهیلات عملکرد امنیتی، قدرت و ابزارهای روانی فرد نیز فراهم آمده باشد. کار پلیس همانا حرفه‌ای استرس‌زا و پر از مشکلات است.

الف) نظریه‌های کارایی در مکتب کلاسیک مدیریت

در مکتب کلاسیک یا سنتی توجه دانشمندان صرفاً به کالبد^۱ یا ساخت و ترکیب سازمان رسمی^۲ معطوف گردیده و به رفتار فردی و گروهی و سیستم اجتماعی سازمان عنایتی مبذول نگردیده است. از میان دانشمندان این مکتب نظریه‌های فردریک، تیلور و ماکس و بروفایول شرح داده می‌شود (اقتداری، ۱۳۷۸: ۴).

مفهوم کارایی در نظریه فردریک تیلور

تیلور^۳ هنر مدیریت را به‌عنوان ابزار شکل‌دهنده رابطه بین مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد. تیلور این عوامل را موجب کارایی بیشتر می‌داند؛ تقسیم کار مبتنی بر تخصصی کردن وظیفه‌ها، کارکنان قدرتمندی که برای موقعیت‌ها استخدام شده‌اند، هماهنگی مؤثر میان تمام وظیفه‌ها، با این مفهوم سازماندهی وسیله‌ای می‌شود برای دستیابی به کارایی بیشتر از طریق کاهش هزینه‌ها. وی برای فرایند سازماندهی، اصولی را ارائه داد که تبعیت از آن برای مدیران موجب چیرگی آنها بر مشکلات و دستیابی بر کارایی هر چه بیشتر بود که به اصول چهارگانه نظریه مدیریت عملی شهرت یافته است.

کارایی در نظریه ماکس وبر: بخش عمده نظریه کلاسیک مربوط به سازمان را می‌توان در نوشته‌های (ماکس وبر) یافت. او اولین نظریه جامع در مورد سازمان‌های بروکراتیک را ارائه داد و در واقع (وبر) به جای استفاده از سازمان از لغت بروکراسی استفاده کرد و منظور وی از این کار نظم ایده‌آل برای ساختار رسمی بود. به نظر او هر چه سازمان بتواند از لحاظ وظایف مشخص شغلی، در نظارت مربوط به هماهنگی فنون کنترل برنامه رسمی‌تر باشد، در نیل به اهدافش کارا تر خواهد بود (همان منبع).

1- Anatomy
2- Structure
3-Fredrik tailor
4- Maks Weber

ب) کارایی در نظریه جرج هومنز: نظریات گروهی را می‌توان یکی از نظریات جدید قلمداد کرد. در بیست سال اخیر تلاش‌های فزاینده‌ای در زمینه‌های مختلف به‌منظور کسب دانش بیشتر در مورد گروه‌ها به‌عمل آمده است. پویایی‌های گروه یکی از این زمینه‌ها است. جرج هومنز^۱ نظریه‌پرداز گروه کوچک، چهارچوب نظام‌مند را برای تجزیه و تحلیل گروه‌های کوچک ارائه کرده است. مدل پیشنهادی او توصیفی است از رفتار انسان در کوچک‌ترین گروه‌هایی که خیلی شبیه واحدهای اجتماعی هستند. هومنز، سه عنصر مشترک در همه گروه‌های کوچک را خاطر نشان می‌سازد؛ فعالیت، کاری که هم گروه‌ها انجام می‌دهند کنش متقابل روابط بین اعضای گروه احساسات دریافت‌های فیزیکی و ذهنی که یک گروه در ارتباط با فعالیت‌های گروه دارد.

ج) کارایی در مکتب نئوکلاسیک یا روابط انسانی (رفتارگرایی)

تا ربع دوم قرن بیستم، نظریه‌های کلاسیک به‌ویژه اصول عقاید تیلور در مدیریت سازمان‌های دولتی و خصوصی اروپا و آمریکا نقش قاطع داشت، اما طولی نکشید که نهضت رفتارگرایی یا اصول روابط انسانی در آمریکا تحت رهبری استون مایو شروع شد، در حالی که پیرامون مکتب رفتارگرایی با استفاده از علوم رفتاری مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و سایر رشته‌های علوم اجتماعی در مقیاس وسیع نشان داده‌اند که موضوع انگیزش افراد بشر امر پیچیده‌ای است که تنها با تحقیق از دیدگاه علوم رفتاری قابل درک است و بدین ترتیب بررسی سازمان در چارچوب علوم رفتاری، موجب شد که ابعاد تازه‌ای به تئوری، مفاهیم و متدولوژی تحقیق در بررسی‌های سازمانی افزوده شود (اقتداری، ۱۳۷۹: ۴۲).

کارایی در نظریه التون مایو

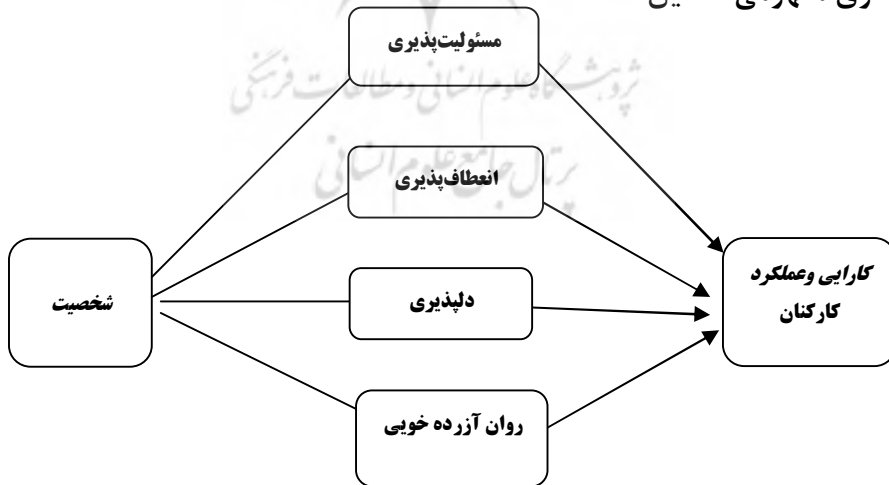
یکی از دانشمندان نهضت یا مکتب روابط انسانی است. وی در آزمایش‌هایی که به آزمایش هائورن شهرت یافت بررسی اثرات مختلف محیط کار بر روی کارایی کارکنان را مورد پژوهش قرار داد و به نتایج شگفت‌انگیزی در آن زمان دست یافت که به‌طور اختصار به نتایج آن اشاره می‌کنیم. نتایج مرحله اول آزمایش هائورن؛ عامل روحی و روانی بیش از عوامل فیزیکی محیط کار در افزایش یا کاهش تولید مؤثر هستند.

مرحله دوم: شناخت ارزش و اهمیت وجود انسانی از طرف کارفرما در مدیریت یکی از پدیده‌های مهم ازدیاد تولید است و بدون این که تغییر فیزیکی در محل کار ایجاد کند، فقط با توجه خاصی به شخصیت هر یک از افراد امکان ازدیاد تولید میسر است.

مرحله سوم: در این دوره، توجه مستقیماً بر روی تفکر تئوری روابط انسانی معطوف و افزایش کارایی در آزمایشات حاصله، نشانگر جنبه‌های روانی کار در تأثیر افزایش کارایی بوده و نه شرایط فیزیکی کار.

مرحله چهارم: در این مرحله، کارکنان مورد آزمایش در مقابل پاداش مادی و کنترل و نظارت شدید حین انجام کار نسبت به افزایش کارایی به عامل محرک و ایجاد انگیزش در آنان اذعان داشتند، پاداش مادی نقشی محرک نداشته و کارکنان بدون این که کنترل و نظارت حین انجام کار در مورد آنها اجرا گردد، آزادی عمل به‌عنوان عامل محرک در افزایش تولید شناخته شد با شرح این دوره‌ها در آزمایش هائورن ثابت شد که کارکنان سازمان‌ها، انسان‌های مادی نبوده، بلکه جنبه‌های معنوی در سرشت آنها مؤثر است. با توجه به مطالب بیان شده، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی است که آیا بین ویژگی‌های شخصیتی افسران پلیس با کارایی رابطه‌ای وجود دارد؟ و بر اساس آن فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر تدوین گردید:

الگوی مفهومی تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

- ❖ بین صفت آزرده خوئی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- ❖ بین صفت برون‌گرایی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- ❖ بین صفت دلپذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- ❖ بین صفت انعطاف‌پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- ❖ بین صفت مسئولیت‌پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی در سال ۱۳۸۹ که حدود ۷۰۰ نفر بوده و مشغول به خدمت در دانشگاه بودند. بر اساس محاسبه معادله حجم نمونه کوکران، نمونه مورد بررسی تعداد ۲۵۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از؛ الف) پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه تجدید نظر شده)، ضرایب آلفای کرونباخ برای این آزمون برای عامل‌های بی‌ثباتی هیجانی، برون‌گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن به ترتیب به میزان ۰/۶۳، ۰/۴۷، ۰/۶۵، ۰/۵۸ و ۰/۷۴ را گزارش کرده‌اند. ب) پرسش‌نامه تعیین میزان کارایی: به منظور اندازه‌گیری میزان کارایی افسران از پرسش‌نامه تعیین میزان کارایی مصوب نیروی انسانی ناجا استفاده گردید. این تعرفه یا پرسش‌نامه حاوی ۲۰ سؤال است که توسط مدیر مستقیم و رییس مجموعه‌ای که فرد در آنجا مشغول به خدمت بود، نمره‌گذاری شد.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق مبتنی بر فرضیه‌های بررسی شده به شرح زیر است:

- ۱- فرضیه اول: ارتباط بین ویژگی شخصیتی آزرده‌خوئی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان

جدول شماره (۱): همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
آزرده خویی- کارایی شغلی	۲۵۰	-۰/۰۵۸	۰/۴۰۴

نتایج جدول شماره یک، نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی ($I=-0/058$) در افسران پلیس در سطح $0/05$ معنادار نیست؛ بنابراین بین ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد.

۲- فرضیه دوم: ارتباط بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان.

جدول شماره (۲): همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
برون‌گرایی - کارایی شغلی	۲۵۰	۰/۰۹۶	۰/۱۶۷

نتایج جدول دو، نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با کارایی شغلی ($I=0/096$) در افسران پلیس در سطح $0/05$ معنادار نیست؛ بنابراین بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد.

۳- فرضیه سوم: ارتباط بین ویژگی شخصیتی دلپذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان

جدول شماره (۳): همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی دلپذیری با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
دلپذیری - کارایی شغلی	۲۵۰	۰/۰۵۱	۰/۴۶۲

نتایج جدول شماره سه، نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی دلپذیری با کارایی شغلی ($I=0/051$) در افسران پلیس در سطح $0/05$ معنادار نیست؛ بنابراین بین ویژگی شخصیتی دل‌پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد.

۴- فرضیه چهارم: ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان

جدول شماره (۴): همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیرها
۰/۰۲۷	۰/۱۵۷	۲۵۰	انعطاف پذیری - کارایی شغلی

جدول شماره چهار نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی ($r=0/157$) در افسران پلیس در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

۵- فرضیه پنجم: ارتباط بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان

جدول شماره (۵): همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیرها
۰/۵۸۵	۰/۰۳۸	۲۵۰	مسئولیت پذیری - کارایی شغلی

نتایج جدول پنج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی ($r=0/038$) در افسران پلیس در سطح $0/05$ معنادار نیست؛ بنابراین بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد.

جدول شماره (۶): خلاصه نتایج معناداری مدل رگرسیون برای پیش‌بین کارایی شغلی

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	R	R ²	F	سطح معناداری
گام اول (انعطاف پذیری)	رگرسیون	۵۶۶/۸۵۲	۱	۰/۱۵۴	۰/۰۲۴	۴/۹۹	۰/۰۲۷
	باقیمانده	۲۳۲۷۰/۶۱۱	۲۰۵				
	جمع	۲۳۸۳۷/۴۶۳	۲۰۶				

با توجه به این که F محاسبه شده در مدل رگرسیون در سطح کمتر از $0/05$ معنادار است، لذا مدل رگرسیون خطی معنادار است و در نتیجه متغیر پیش‌بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری در پیش‌بینی کارایی شغلی پلیس رابطه خطی معنادار دارد. با توجه به معنادار بودن رابطه بین متغیر پیش‌بین (ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری) و

متغیر ملاک (کارایی شغلی پلیس) نتایج برآورد مدل معنادار در قالب جدول ضرایب رگرسیون در جدول شماره هفت ارائه شده است.

جدول شماره (۷): خلاصه جدول ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی کارایی شغلی پلیس

سطح معناداری	آماره t	Beta	خطای معیار	b	متغیر	مدل
۰/۰۰۱	۳۵/۸۸۳		۴/۷۳۶	۱۶۹/۹۳۳	ثابت	گام اول
۰/۰۲۷	۲/۲۳۵	۰/۱۵۴	۰/۱۴۶	۰/۳۲۶	انعطاف‌پذیری	

نتایج جدول شماره هفت نشان می‌دهد که آزمون معناداری t برای ضریب رگرسیون انعطاف‌پذیری در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. مثبت بودن ضریب رگرسیون نشانگر رابطه مثبت انعطاف‌پذیری با کارایی شغلی است. با توجه به ضریب غیر استاندارد رگرسیون، معادله رگرسیون برای پیش‌بینی کارایی شغلی برحسب ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری عبارت است از:

$$\text{انعطاف‌پذیری} = ۱۶۹/۹۳ + ۰/۳۲۶ \times \text{کارایی شغلی}$$

نتیجه‌گیری

«بین صفت آزاده خویی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود ندارد»، سلامت روان یکی از اساسی‌ترین موضوعات برای انسان‌ها می‌باشد؛ چرا که با وجود افراد سالم عملکرد بهتر برای فرد و سازمان متصور خواهد بود. با توجه به بررسی و مشاهده نمره و چک لیست عملکرد سالیانه، موضوع فوق چندان مورد توجه نیست و ارزیابی افراد بر پایه این معیار قرار ندارد و رد فرضیه اول دور از انتظار نیست. هم‌چنین در تحقیقی که توسط خسروی صورت گرفته، رابطه روان‌نژندی با موفقیت شغلی نیز رد شده است. پژوهش بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی بر روی عملکرد کارکنان کلانتری که توسط موسوی (۱۳۸۸) انجام شده است نیز با این نتیجه هماهنگ است. مک کری و کوستا (۱۹۹۲-۱۹۹۱) در طی تحقیقی به ارتباط منفی بین روان‌نژندی و رضایت شغلی اشاره کرده‌اند. بریری (۱۳۸۳) نیز در طی تحقیقی همبستگی منفی رابطه بین عامل انگیزش در رضایت شغلی با روان‌نژندی را اعلام نموده است.

در نتایج به دست آمده، «بین صفت برون‌گرایی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان» رابطه وجود دارد. خسروی نیز همانند پژوهش حاضر تحقیقی انجام داده است که نتیجه به دست آمده آن عبارت است از این که پاسخ‌دهندگان برای شغل کاوشگری اطلاعات در مقایسه با کتاب‌داری اشخاص برون‌گرت‌تر، سازگارتر، وظیفه‌شناس‌تر، دارای ثبات عاطفی بیشتر و نیز با فرهنگ بهتر را ترجیح می‌دهند. در تحقیق انجام شده توسط موسوی فرضیه رابطه برون‌گرایی با عملکرد شغلی رابطه وجود داشته است. در پژوهشی که توسط نصاری‌نژاد انجام گرفت به عدم رابطه معنادار بین صفت دلپذیر بودن فرماندهان با رفتارهای انضباطی دانشجویان اشاره دارد و در پژوهش بریری (۱۳۸۳) بین دلپذیر بودن با عامل بهداشتی همبستگی پیدا نشد.

«بین ویژگی‌های شخصیتی، انعطاف‌پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد». مؤلفه‌های مهم و اساسی این صفت عبارتند از: زیباپسندی، احساسات، تخیل و غیره که متأسفانه در شغل پلیس کمتر به آنها توجه می‌شود. در تحقیقی که توسط نصاری‌نژاد (۱۳۸۳) انجام شد، بین ویژگی انعطاف‌پذیری فرماندهان با رفتار انضباطی دانشجویان تحت امر آنها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. «بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد». با نگاهی به مؤلفه‌های این صفت در می‌یابیم که نزدیکی زیادی با موفقیت شغلی پلیس دارد؛ چراکه صفات جزئی آن نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، احساس کفایت، خودکنترلی و میل به پیشرفت و محتاط بودن لازمه موفقیت پلیس بوده و همواره مسئولان نیروی انتظامی بر ضرورت آن تأکید داشته‌اند. از تجزیه و تحلیل کلی نتایج به دست آمده در می‌یابیم که صفات کلی انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری از جمله صفاتی هستند که ارتباط زیادی با موفقیت شغل داشته و به نظر محقق همین صفات تأثیر زیادی بر روی عملکرد کارکنان دارند. بریری در طی اجرای آزمون پنج عامل بزرگ شخصیت روی کارکنان کلانتری‌های سطح تهران بزرگ مطرح نموده که بین رضایت شغلی با صفت باوجدان بودن همبستگی مثبتی وجود داشته است؛ اما در تحقیق ایشان نیز صفات برون‌گرایی ارتباط مثبتی با عامل و انگیزش شغلی داشته است که در تحقیق حاضر این ارتباط وجود ندارد. نصاری‌نژاد نیز با بررسی ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان واحدهای دانشجویی مطرح نمود، بین این ویژگی‌ها و رفتار انضباطی دانشجویان رابطه معناداری وجود ندارد. «ویژگی‌های شخصیتی،

کارایی شغلی افسران پلیس را پیش‌بینی می‌کند». با توجه به پژوهش‌های مختلفی نیز که بدان اشاره شد، نشان می‌دهند که کارایی کارکنان تا حدی با صفات و ویژگی‌های شخصیتی آنها رابطه دارد. پژوهش حاضر نیز بسان سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که اهم آنها عبارتند از: عدم تخصیص بودجه و امکانات لازم جهت انجام پژوهش و عدم حمایت ملی از پژوهشگر. علیرغم تلاش و توجه فراوان ممکن است در پاسخ‌گویی به سؤالات سوگیری وجود داشته باشد. نمره کارایی سالیانه کارکنان تحت تأثیر شرایط فردی و موقعیت کاری قرار دارد. پژوهش‌های محدودی درباره نیروی پلیس در ایران صورت گرفته است. تعمیم نتایج پژوهش باید با احتیاط صورت پذیرد؛ چون جامعه آماری فقط در دانشگاه علوم انتظامی صورت پذیرفته است. در پژوهش حاضر ارتباط بین انعطاف‌پذیری و کارایی اثبات گردید. لازم به ذکر است که این امر می‌بایست در استخدام نیروهای جوان مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهادها

- ۱- در گزینش نیروها توجه جدی به جنبه‌های شخصیتی آنان صورت پذیرد و بر اساس الگوی روان‌شناختی شخصیت کفایت لازم در داوطلبان ورود به نیروی انتظامی کنترل شود.
- ۲- در رسته‌بندی‌های شغلی توجه جدی به انطباق شغل و شاغل و لحاظ توانمندی‌های شخصیتی و روانی آنان صورت پذیرد.
- ۳- دفتر خدمات مشاوره روان‌شناختی برای کارکنان راه‌اندازی، و مهارت‌های اشتغال در حرفه‌های استرس‌زا و سخت را آموزش دهند.
- ۴- تحقیقات جامع و تخصصی بر روی هر یک از اجزای متخصص پلیس مانند راهور، آگاهی، یگان ویژه و... صورت پذیرد. علاوه بر صفات شخصیتی ارتباط بین فرهنگ بومی و جامعه‌شناختی، سبک تربیتی خانواده، وضعیت اقتصادی و میزان هوش و استعداد با کارایی بررسی شود.

منابع

- آناستازی (۱۳۶۴). روان آزمایی. ترجمه محمد تقی براهنی، تهران: دانشگاه تهران.
- اقتداری (۱۳۸۹). فصلنامه تخصصی دانشکده علوم مرزی و انتظامی (تابستان ۱۳۸۷). اندیشه انتظامی و مرز، سال سوم، شماره ۱ و ۲.
- بریری، ماهرخ (۱۳۸۳). بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی.
- تایگر، پاول؛ تایگر، باربارا بارون (۲۰۰۴). شغل مناسب شما: کاری را که برای آن ساخته شده‌اید، انجام دهید. ترجمه مهدی قراچه داغی و حسین رحیم منفرد، تهران: نقش و نگار.
- جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۸۵). راه‌های افزایش کارایی. مجله تدبیر، شماره ۱۲۶.
- موسوی سیدعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان کلانتری‌ها با عملکرد شغلی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- نصاری نژاد، مرتضی (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان و رفتار انضباطی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- Costa, P. T, jr, Mc crae, R. R, & Dye, D. A. , (1991). Facet scales for.
- Holland . J. L. the psychology of vocational choice. Mass: Blasdell.
- Super, D. E, & CRITS, J. O.(1962). Appraising vocational fitness (rev. ed). New York: Harper & Row.
- STRONG, E. K. , JR(1943). Vocational interests of men and women.Calif: Stanford University pres.