

بررسی تأثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان بر میزان عملکرد آنان

علی طاهری هشی

چکیده:

تحقیق حاضر به بررسی نقش تأثیر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد پرداخته و جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شد که دارای روایی و پایایی مناسبی بود (الفای کرونباخ پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی ۰.۸۲ و عملکرد ۰.۸۷). نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر بصورت تصادفی از جامعه صندوق تعاون انتخاب گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و LISREL و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری با عملکرد دارد. به علاوه، نتایج حاصل از فرضیات فرعی از طریق همبستگی و رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که به جز برونگرایی، بقیه فرضیه‌ها (مناعت طبع، عزت نفس، سازگاری با موقعیت) با عملکرد رابطه معناداری دارد. فرض اول فرعی برونگرایی با عملکرد رابطه نداشت. نتایج تحقیقات حاضر می‌تواند در تدوین استراتژی منابع انسانی برای جامعه مورد تحقیق بکار رود و مسیر جدیدی را برای مطالعات دانشگاهی و تجربیات علمی فراهم سازد.

واژگان کلیدی:

کانون کنترل (برونگر، درونگرا)، عزت نفس، سازگاری با موقعیت، خطر پذیری، عملکرد، شخصیت

مقدمه:

نیروی انسانی یک سازمان، بزرگترین سرمایه و حتی سرمایه منحصر به فرد یک جامعه است، و از دیر باز تاکنون عوامل اصلی پیشرفت ممالک مختلف بوده است. (یوسفی، ۱۳۷۹، ۲) به طور کلی، پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی است، افراد از لحاظ تواناییها، استعدادها، علایق و خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند و از طرفی، انجام کار نیز مستلزم تواناییها و استعدادهای خاص است. اگر بتوان برنامه‌ریزی دقیق و منظمی جهت هدایت شغلی افراد طرح‌ریزی نمود نه تنها به پیشرفت جامعه کمک شده است بلکه رضایت فردی نیز حاصل می‌گردد. متأسفانه دانش فعلی درباره چگونگی مقابله رهبران با عملکرد ضعیف کارکنان بسیار ناچیز است. بدیهی است که عملکرد ضعیف کارکنان سازمان در صورت مشاهده باید تصحیح شده و موجب افزایش کارایی آنان و اثر بخشی سازمان نیز فراهم گردد. (معمارزاده، ۱۳۸۷، ۸۶)

سازمان‌ها نیز باید از میزان کارایی کارکنان خویش آگاهی داشته باشند تا براساس آن بتوانند وضعیت نیروی انسانی خویش را بهبود بخشند، و از این طریق بر حجم تولیدات و ارائه خدمات خود را افزایش دهند و در روند حرکت خویش تحولات مثبت را ایجاد نموده و موفق شوند. (حقیقی و دیگران، ۱۳۷۷: ۳)

بیان مساله تحقیق

حضور مدیر منابع انسانی با دیدگاه استراتژیک، مسئولیت و پاسخگویی ویژه‌ای به وجود می‌آورد که لازمه پذیرش آن درک وسیع از حوزه‌های تخصصی مقوله مدیریت منابع انسانی با بینش استراتژیک می‌باشد و طبعاً این کار از افراد با تحصیلات در حد دیپلم یا پایین‌تر یا تجربیات سنتی یک واحد کارگزینی که معمولاً جز به اقدامات اجرایی روزمره اداری دست نمی‌زنند ساخته نخواهد بود. ادعا شده است که مؤثرترین راه حصول مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها می‌باشد و این مهم جز با در نظر گرفتن افرادی شایسته برای پست‌های سازمانی میسر نخواهد بود که یکی از آن شایستگی‌ها داشتن ویژگی‌های شخصیتی مناسب با شغل است. طبیعی است مدیران منابع انسانی صرفاً به نحوه انجام وظیفه کارکنان نمی‌پردازند بلکه با تدابیری مؤثر در جذب و نگهداری و کاربرد مطلوب منابع انسانی، انسان‌هایی با توانایی، شخصیت و خلق و خوی متناسب با فرهنگ مأموریت سازمان بوجود می‌آورند که به جای بکارگیری ابزار کنترل و نظارت مستمر، خود آنها، از وجدان کار و فرهنگ والایی برخوردارند و طبعاً ایجاد و تقویت انسان‌هایی با چنین خلق و

خوی کاری، وظایف مدیران منابع انسانی سازمان‌ها را وسیع‌تر ساخته است. (میر سپاسی، ۱۳۸۳)

طبق تحقیقات صورت گرفته، عملکرد ضعیف کارکنان و همچنین نارضایی مشتریان مشاهده شده است و با شناخت نقاط قوت سازمان و فرصت‌های بالقوه محیط خارجی این تصور را داشته که صندوق تعاون می‌تواند بهره‌وری بالاتری از وضعیت کنونی داشته باشد و این طور به نظر می‌رسد که ویژگی شخصیتی افراد در میزان کارایی آنان تأثیر مستقیم دارد. تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند بر بهبود عملکرد بیافزاید؟ و اگر پاسخ مثبت است این ابعاد کدامند؟

اهداف تحقیق

هدف از این پژوهش بررسی تعیین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان صندوق تعاون بر عملکرد است که می‌توان آن را به صورت هدف اصلی و اهداف فرعی به صورت زیر بیان کرد:

- هدف اصلی

تعیین تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد

- اهداف فرعی

➤ تعیین رابطه بعد برونگرایی با عملکرد

➤ تعیین رابطه بعد عزت نفس با عملکرد

➤ تعیین رابطه بعد خطر پذیری با عملکرد

➤ تعیین رابطه بعد سازگاری موقعیت با عملکرد

فرضیات تحقیق:

- فرضیه اصلی

ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان صندوق تعاون اثر دارد

- فرضیه فرعی

➤ برونگرایی بر عملکرد کارکنان صندوق تعاون رابطه دارد

➤ عزت نفس بر عملکرد کارکنان صندوق تعاون رابطه دارد

➤ خطر پذیری بر عملکرد کارکنان صندوق تعاون رابطه دارد

➤ سازگاری با موقعیت بر عملکرد کارکنان صندوق تعاون رابطه دارد

ادبیات تحقیق

۱- شخصیت: به مجموعه خصوصیات که فرد در تعامل با دیگران از خود نشان می‌دهد شخصیت گویند. شخصیت را به عنوان جمع کل راه‌هایی می‌دانند که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد، یا به وسیله آن روابط متقابل ایجاد می‌کند. (استیفن پی. رایبیز، ۱۳۸۱، ۱۵۱)

۲- ویژگی شخصیتی: تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص که می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند، در قالب یک گروه خاص و متمایز از بقیه مشخص شده‌اند. در تحقیق فوق خصوصیات مورد نظر عبارتند از: کانون کنترل، خود شکوفایی یا مناعت طبع، ریسک-پذیری، سازگاری با موقعیت. لغت پرسنال به نقاب یا ماسکی گفته می‌شد که بازیگران تئاتر در یونان قدیم به صورت می‌زدند. (شاملو ۱۳۷۷: ۱۱)

۲- ویژگی‌های عمده شخصیتی موثر بر رفتار سازمانی:
در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام اثربخش وظایف شغلی، کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی آنها نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیت آنها و ویژگی‌های شغلی آنهاست. نتیجه تحقیقات گوناگون در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار سازمانی و در نهایت موفقیت شغلی نشان داده که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد و در شرایطی این همبستگی قوی و شدید است که یک عامل شخصیتی، با شرح شغل فرد، مرتبط باشد (تت و دیگران، ۱۹۹۱) برای مثال صفت برون‌گرایی^۲ می‌تواند یکی از پیش‌بینی‌های معتبر برای موفقیت در فروشنده‌گی باشد.
در بحث شخصیت، تاکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار سازمانی آنها اثرگذار است.

۳- مناعت طبع یا عزت نفس: افراد در میزان علاقه یا عدم علاقه نسبت به خودشان متفاوتند این ویژگی شخصیتی را مناعت طبع یا عزت نفس می‌نامند.

۴- کانون کنترل: درک و احساس یک شخص از منشا سرنوشت خود را کانون کنترل می‌نامند. در این رویکرد افراد به دو دسته تقسیم می‌شوند. اولین گروه بر این باورند که حاکم بر سرنوشت خویش هستند که به افراد درون‌گرا معروفند. دومین گروه که خود را بازیچه دست سرنوشت می‌دانند و بر این باورند که هرچه در زندگی برای آنها پیش می‌آید به دلیل

¹ Personality Trait

² Extroversion

شانس و اقبال آنهاست و به نوعی خود را تحت کنترل نیروهای خارجی می‌دانند که به افراد برون‌گرا معروفند .

۵- سازگاری با موقعیت: ویژگی شخصیتی دیگری را که به تازگی بسیار مورد توجه قرار گرفته سازش با موقعیت می‌نامند. مقصود از آن، توانایی فرد در هم‌سو کردن رفتار خود با عوامل خارجی و موقعیتی است.

۶- عملکرد: ارزیابی کارهای انجام شده توسط شاغل در شغل خود در یک دوره زمانی یکساله توسط مدیران و سرپرستان بابت مولفه‌هایی مانند: انضباط، همکاری، ابتکار و غیره می‌باشد

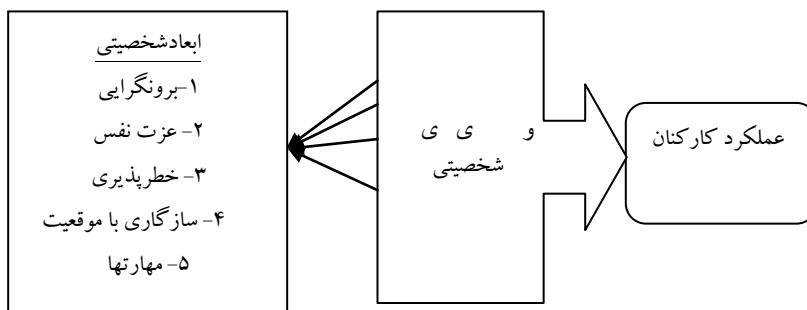
۷- ارزیابی عملکرد: فرآیندی است که بوسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری کارکنان را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تنظیم شده ارزیابی میکند. (معمارزاده و دیگران، ۱۳۷۴، ۴۷۹)

۸- عملکرد افراد: در صندوق تعاون جهت ارزیابی عملکرد کارکنان در محل‌های مختلف در عرض یکسال فرم‌هایی تحت عنوان ارزشیابی پرسنلی سالیانه (پیوست الف) تهیه می‌شود در این فرم نظریه دهندگان بر مبنای نمره ۱۰۰ به کارکنان با توجه به شاخص‌هایی از قبیل: روحیه مسئولیت‌پذیری- میزان توانایی جسمی- صداقت و حسن رفتار و غیره امتیاز می‌دهند. این نمره بدست آمده نشان دهنده میزان عملکرد فرد در عرض یکسال می‌باشد.

مدل تحقیق:

با کمک و الهام از مدل ویژگیهای شخصیتی رابینز به منظور بررسی رابطه بین این ابعاد شخصیتی بر عملکرد، چارچوب نظری تدوین و تحقیق بر اساس آن در بین کارکنان صندوق انجام می‌شود. در این تحقیق با طرح ۴ فرضیه و با ابزار پرسشنامه ، داده‌های مورد نیاز جمع آوری ،دسته بندی و از طریق روش های آماری مناسب به سنجش میزان رابطه بین ابعاد مختلف شخصیتی بر عملکرد سازمانی پرداخته می‌شود.

مدل تحقیق فوق بر گرفته از مدل رابینز



پیشینه تحقیق:

موضوع تحقیق	نام پژوهشگر	فرضیه تحقیق	نتایج
۱- بررسی عوامل موثر در روحیه و روابط آن با عملکرد کارکنان (شرکت سنگ البرز شرقی شاهرود)	حسن بسطامی	بین روحیه و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. بین عوامل مادی (حقوق و مزایا و امکانات رفاهی) و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. بین میزان برخورداری از تسهیلات محیط کار و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.	نتایج حاصل از رگرسیون دو متغیره با استفاده از آزمون‌های t و F رابطه خطی بین روحیه و عملکرد را مورد تایید قرار داد. نتایج بدست آمده با استفاده از رگرسیون چند متغیره تنها سه فرضیه را تایید نمود. این موارد شامل فرضیه‌های ۳، ۵، ۸ (مشارکت در تصمیم‌گیری، تسهیلات محیط کار و امنیت شغلی در رابطه با عملکرد کارکنان) می‌باشند. و عواملی از قبیل روابط انسانی، رضایت شغلی، رهبری و عوامل مادی هر چند در روش همبستگی با عملکرد و روحیه رابطه دارند اما در رگرسیون تاثیر معنی داری بر عملکرد نداشته‌اند
۲- بررسی رابطه تپه‌های شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان (در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان)	هنگامه محمدخانی	بین شاخص برون‌گرایی و عملکرد رابطه مثبت وجود دارد. بین سطوح مختلف برون‌گرایی و عملکرد رابطه مثبت وجود دارد. بین شاخص‌های روانی (روان‌پریشی، روان‌نژندی، مقبولیت اجتماعی) با عملکرد، رابطه معنی داری وجود دارد. ۴- بین ویژگی‌های فردی (سن، سابقه خدمت، تحصیلات، جنس) با شاخص‌های روانی (روان‌پریشی،)	بین شاخص برون‌گرایی و عملکرد رابطه معنی داری وجود ندارد. بین سطوح مختلف برون‌گرایی و عملکرد رابطه معنی داری وجود ندارد. فرضیه‌های اول و دوم رد شده‌اند و بین شاخص‌های روانی با عملکرد رابطه معنی داری بدست نیامده است.
۳- بررسی تاثیر عوامل استرس‌زای سازمان بر عملکرد سازمانی استان آذربایجان شرقی	جعفر بیگ زاد	۱- تراکم کاری منجر به استرس سازمانی و کاهش عملکرد می‌گردد. عدم امنیت شغلی کارکنان منجر به استرس سازمانی و کاهش عملکرد می‌گردد. وجود تبعیضات در محیط کار منجر به استرس سازمانی و کاهش عملکرد می‌گردد. عدم حمایت سرپرستان از کارکنان منجر به استرس سازمانی و کاهش عملکرد می‌گردد. عدم ارضای نیازهای مادی کارکنان منجر به استرس سازمانی و کاهش عملکرد می‌گردد.	نتایج حاصل بیانگر رابطه مستقیم بین عوامل سازمانی انتخاب شده و ایجاد استرس در کارکنان و کاهش عملکرد آنها بوده است. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند به شناخت عوامل استرس‌زای سازمانی (که اغلب آنها از اعمال و رفتار مدیران ناشی می‌شود) و با برخورد صحیح نسبت به استرس سازمانی و تغییر دادن نگرش و رفتار خود در جهت بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد

روش و نوع تحقیق

این تحقیق از نظر جمع‌آوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این تحقیق از نظر هدف کاربردی است چرا که نتایج تحقیق می‌تواند مورد بهره‌برداری و استفاده مدیران، تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان قرار گیرد. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است.

اعتبار محتوای این پرسشنامه را اساتید راهنما و مشاور و چند نفر از افراد مطلع تأیید قرار کردند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. به منظور تعیین روایی، نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون تهیه گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای ویژگی‌های شخصیتی ۰.۸۲، برای سئولات عملکرد عدد ۰.۸۷ بدست آمد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان صندوق تعاون می‌باشد که برابر با ۳۶۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه تحقیق ۱۸۶ برآورد گردید که جهت اطمینان از جمع‌آوری میزان مناسب نمونه، ۲۱۰ پرسشنامه توزیع گردید و نهایتاً ۲۰۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، تصادفی ساده می‌باشد.

نمونه آماری

الف: روش نمونه‌گیری:

تعیین حجم نمونه یکی از اساسی‌ترین و مشکل‌ترین گام‌های هر تحقیق میدانی بوده و دقت در تعیین حجم نمونه متضمن صحت تعمیم و نتیجه‌گیری می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است.

$$n \geq \frac{N \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 \times p(1-p)}{(N-1)(d)^2 + \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 p(1-p)} = \frac{360(1.96)^2 \times 0.25}{359(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.25} = 186$$

با جایگذاری اعداد در فرمول، مقدار نمونه برابر ۱۸۶ خواهد شد که جهت اطمینان از جمع آوری میزان مناسب نمونه، ۲۱۰ پرسشنامه توزیع گردید و نهایتاً ۲۰۰ پرسشنامه جمع آوری گردید.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تی مستقل، تحلیل عاملی تائیدی و تحلیل مسیر) استفاده شد و نهایتاً به منظور آزمون مدل تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الف- یافته‌های حاصل از تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

نتایج بدست آمده از آمار توصیفی داده‌های جمعیت شناختی نشان داد که افراد مورد مطالعه در این تحقیق از لحاظ جنسیت ۶۸ درصد مرد و ۳۲ درصد زن بوده‌اند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۲ درصد فوق دیپلم، ۴۶ درصد لیسانس، ۲۸ درصد فوق لیسانس و ۶ درصد نیز دکتری هستند. همچنین ۱۴ درصد افراد دارای سابقه کار زیر ۵ سال، ۲۴ درصد افراد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ و ۲۷ درصد نیز بالاتر از ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

جدول شماره ۲: ترکیبی جنسی افراد مورد مطالعه

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۱۳۶	٪۶۸	٪۶۸
زن	۶۴	٪۳۲	٪۱۰۰
مجموع	۲۰۰	٪۱۰۰	

جدول شماره ۳: ترکیبی سنی افراد مورد مطالعه

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۲۸	٪۱۴	٪۱۴
۵ تا ۱۰ سال	۴۷	٪۲۴	٪۳۸
۱۰ تا ۱۵ سال	۷۲	٪۳۶	٪۷۴
۱۵ سال و بیشتر	۵۳	٪۲۷	٪۱۰۰
مجموع	۲۰۰	٪۱۰۰	

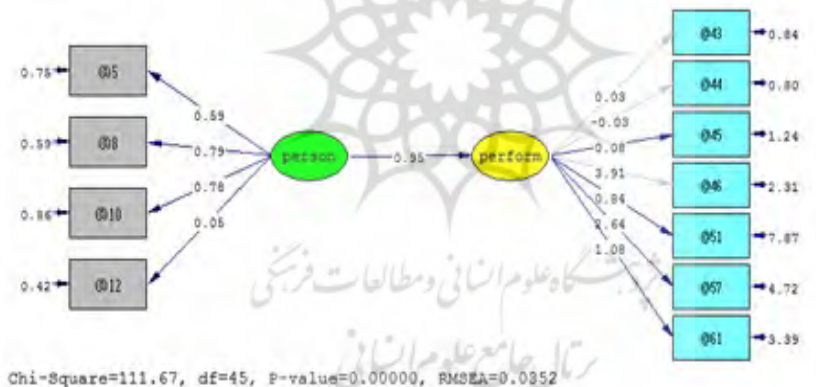
جدول شماره ۴: ترکیبی تخصصی افراد مورد مطالعه

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
فوق دیپلم	۴۳	٪۲۲	٪۲۲
لیسانس	۹۱	٪۴۶	٪۶۷
فوق لیسانس	۵۵	٪۲۸	٪۹۵
دکتری	۱۱	٪۶	٪۱۰۰
مجموع	۲۰۰	٪۱۰۰	

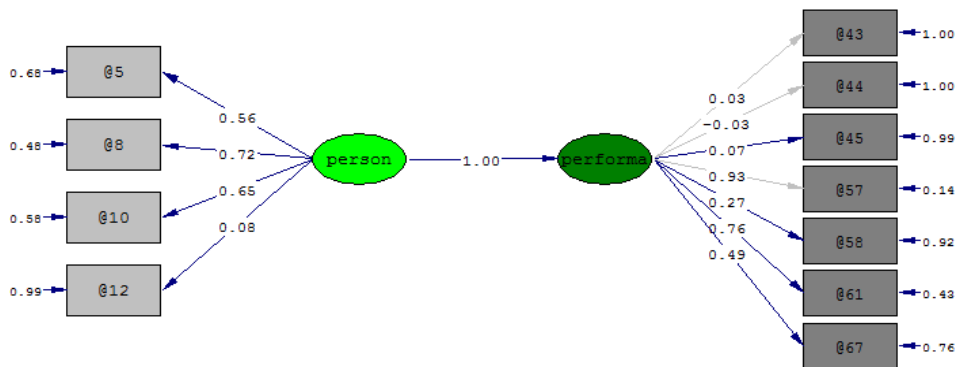
ب- یافته‌های حاصل از تحلیل استنباطی فرصیه‌های تحقیق

مدل ساختاری ذیل نشان دهنده رابطه بین متغیرهای تحقیق در مدل ساختاری است که نشان داد تمام فرضیات فرعی مورد تأیید قرار گرفتند. مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر یک از متغیرها را بر متغیر دیگری نشان می‌دهد. همانطور که از شکل پیداست رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته و همچنین این روابط معنادار است. مدل ساختاری ذیل نشان دهنده رابطه بین متغیرهای تحقیق در مدل ساختاری است که نشان می‌دهد تمام روابط تحقیق ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد مورد تأیید هستند. مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل ساختاری برازش مناسبی دارد (نسبت χ^2 به df زیر ۳ می‌باشد بنابراین مقدار χ^2 مقدار مناسب و پایینی است؛ میزان $RMSEA = 0.035$ نیز نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است). به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است.

مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد



مدل معادلات در حالت معناداری



آزمون فرضیه های فرعی:

آزمون فرضیه فرعی اول:

H0: بین برونگرایی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین برونگرایی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل اینکه مقیاس اندازه گیری رتبه ای می باشد، از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده گردیده است. با توجه به خروجی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر ($r=0.657$) می باشد. چون حداقل سطح معنی داری (Sig) بدست آمده (0.534) از سطح خطای (0.05) بیشتر می باشد، بنابراین با اطمینان 0.95 می توانیم بگوییم که بین این دو متغیر رابطه وجود ندارد و فرضیه H1 رد می گردد.

Correlations

		عملکرد	کانون کنترل
عملکرد	Correlation Coefficient	1.000	.657**
	Sig. (2-tailed)	.	.۵۳۴.
	N	190	187
کانون کنترل	Correlation Coefficient	.657**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.۵۳۴.	.
	N	187	189

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون فرضیه دوم:

H0: بین ریسک پذیری و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین ریسک پذیری و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل اینکه مقیاس اندازه گیری رتبه ای می باشد، از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده گردیده است. با توجه به خروجی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر ($r=0.461$) می باشد. چون حداقل سطح معنی داری (Sig) بدست آمده از سطح خطای (0.05) کمتر می باشد، بنابراین با اطمینان 0.95 می توانیم بگوییم که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد و فرضیه H1 مورد تأیید قرار می گیرد. نوع همبستگی به دلیل اینکه مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.461$) است و بین عدد صفر و یک قرار دارد، از نوع ناقص و مستقیم است.

Correlations

		عملکرد	ریسک پذیری
Spearman's rho	عملکرد	Correlation Coefficient	.461**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	190
	ریسک پذیری	Correlation Coefficient	.461**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	194

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون فرضیه سوم:

H0 بین سازگاری با موقعیت و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1 : بین سازگاری با موقعیت و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل اینکه مقیاس اندازه گیری رتبه‌ای می باشد، ازضریب همبستگی اسپرمن استفاده گردیده است. باتوجه به خروجی مقدارضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو دومتغیر ($r=0.661$) می باشد. چون حداقل سطح معنی داری (sig) بدست آمده ازسطح خطای (0.05) کمتر می باشد، بنابراین با اطمینان 0.95 می توانیم بگوییم که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد و فرضیه H1 مورد تأیید قرار می گیرد. نوع همبستگی به دلیل اینکه مقدارضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.661$) است و بین عدد صفر و یک قرار دارد، از نوع ناقص و مستقیم است.

Correlations

		عملکرد	سازگاری با موقعیت
Spearman's rho	عملکرد	Correlation Coefficient	.661**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	190
	سازگاری با موقعیت	Correlation Coefficient	.661**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون فرضیه چهارم:

H0 : بین عزت نفس و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1 : بین عزت نفس و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل اینکه مقیاس اندازه گیری رتبه ای می باشد، ازضریب همبستگی اسپرمن استفاده گردیده است. باتوجه به خروجی مقدارضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو دومتغیر ($r=0.436$) می باشد. چون حداقل سطح معنی داری (sig) بدست آمده ازسطح

1	(Constant)	15.554	3.114		4.996	.000
	ریسک	.581	.094	.388	6.175	.000
	عزت نفس	.489	.103	.237	4.742	.000
	سازگاری با موقعیت	.576	.115	.321	5.028	.000
	برونگرایی	.166	.154	.059	1.080	.281

a. Dependent Variable: ل ر د

طبق جدول بالا رابطه خطی به قرار زیر است:

$$\text{ریسک پذیری} (0.581) + \text{عزت نفس} (0.489) + \text{سازگاری با موقعیت} (0.576) + \text{برونگرایی} (0.166) + \text{ثابت} = \text{عملکرد} (15.554)$$

طبق رابطه بالا به احتمال ۹۵٪ اگر به میزان یک واحد به ریسک پذیری اضافه نماییم، شاهد افزایش عملکرد کارکنان آن به اندازه ضریب خوداگاهی (۰.۵۸۱) و اگر به میزان یک واحد به کانون کنترل اضافه نماییم، شاهد افزایش عملکرد کارکنان به اندازه (۰.۴۸۹) و اگر به میزان یک واحد سازگاری موقعیت اضافه نماییم، شاهد افزایش عملکرد به اندازه (۰.۵۷۶) خواهیم بود.

بحث در نتایج و پیشنهادها

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

برای آزمودن فرضیه اصلی تحقیق یعنی آزمودن رابطه ویژگی‌های شخصیت و عملکرد از مدل معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیونی استفاده شده است. مدل ساختاری رابطه مثبت و معنادار میان شخصیت و عملکرد کارکنان نشان داد. فرضیه اصلی تحقیق مبنی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کارکنان تأیید شد و ضریب مسیر نیز برابر با ۰.۸۱ می‌باشد بطور خلاصه، با توجه به اینکه اعداد معناداری فرضیه اصلی تحقیق بالای ۱/۹۶ بوده است فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

آزمون فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: در فرضیه فرعی اول رابطه بین میزان عملکرد و برونگرایی را مورد آزمون قرار دادیم که در نتیجه وجود همبستگی بین این دو متغیر مورد تأیید قرار نگرفت. کانون کنترل عبارتست از درک و احساس یک فرد از منشا سرنوشت خود می‌باشد. افراد به ۲ گروه درون‌گرا و برون‌گرا تقسیم می‌شوند. نتیجه آزمون این فرضیه حاکی از آن است که

همبستگی مثبت میان عملکرد و برونگرایی وجود ندارد. پس هرچقدر برونگرایی بیشتر باشد عملکرد معکوس خواهد یعنی هر چقدر افراد برون گراتر باشند عملکردشان پایین تر است.

آزمون فرضیه‌ی فرعی دوم

در فرضیه دوم رابطه بین میزان عملکرد و ریسک‌پذیری را مورد آزمون قرار دادیم. نتیجه آزمون این فرضیه حاکی از آن است که همبستگی مثبت میان عملکرد و ریسک‌پذیری وجود دارد.

آزمون فرضیه‌ی سوم

در فرضیه سوم رابطه بین میزان عملکرد و سازگاری باموقعیت را مورد آزمون قرار دادیم. نتیجه آزمون این فرضیه حاکی از آن است که هیچگونه همبستگی میان عملکرد و کانون کنترل وجود دارد چون همبستگی به دست آمده بین این دو متغیر ($r = 0.62$) می باشد.

فرضیه فرعی چهارم

در فرضیه چهارم رابطه بین میزان عملکرد و عزت نفس را مورد آزمون قرار دادیم. نتیجه آزمون این فرضیه حاکی از آن است که همبستگی مثبت میان عملکرد و عزت نفس وجود دارد چون همبستگی به دست آمده بین این دو متغیر ($r = 0.394$) می باشد می توان گفت یک نوع رابطه نسبتاً قوی بین آنها وجود دارد.

پیشنهادها:

پیشنهاد می‌گردد با توجه به تکنیکهای بهبود سازمانی^۱ به ارتقا صندوق تعاون در دو بعد سازمان و افراد توجه بیشتری شود. همچنین در آینده با توجه به اینکه بیشتر کارکنان صندوق برونگرا بوده و عملکرد پایینی دارند افرادی که دارای ویژگی های شخصیتی درونگرایی دارند استخدام شوند.

با توجه به فرضیه دوم که تایید شد بین عزت نفس و عملکرد یک ارتباط مستقیم وجود دارد.

- کسانی که شدت این ویژگی یا خصوصیت در آنها کمتر است مترصد واکنش مثبت از سوی دیگران هستند، کسانی که این ویژگی را دارند هنگامی که در پست مدیریت سازمان قرار گیرند همواره درصدد خشنود ساختن دیگران هستند. از این رو احتمال کمتری دارد که پایگاه ناآشنایی را انتخاب کنند.

^۱. Organizational Development - OD

- با توجه به ساختار بوروکراتیک سازمان مذکور و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن این ارتباط منطقی است و در صورتی که صندوق تعاون بخواهد تبدیل به یک سازمان پیشبرنده شود بایستی ساختار سازمانی را به سمت ساخت سازمانهای نوین و حتی مجازی رهنمون کرد.
- پیشنهاد دیگر در این زمینه برگزاری کلاسهای آموزشی جهت افزایش اهمیت این نیاز برای افراد می باشد. این کلاسها آنها را به شکلی از نیازهای پست مراتب پایین به طبقات بالاتر سوق می دهند.
- با توجه به اینکه یافته‌های این مطالعه حاصل آراء کارکنان صندوق تعاون ایران می باشد و این صندوق بهبود جذب منابع را در دستور کار خود قرار داده ، شایسته است کارگزاران این شرکت با الهام از این پژوهش خط مشی‌های لازم را تدوین و ابلاغ نمایند.



منابع و ماخذ

- ابطحی. س.ح، مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۷.
- احمدی. س.ا، روان شناسی نوجوانان و جوانان، چاپ یازدهم، انتشارات مشعل، ۱۳۸۳.
- آرمسترانگ. م. راهبردهای مدیریت منابع انسانی، مترجم: خدایار ابیلی، انتشارات فرا، ۱۳۷۸.
- آزاد. ح، آسیب شناسی روانی، انتشارات بعثت، ۱۳۷۲.
- افکاری. ن.ا. (مترجم)، خلاصه روانپزشکی: علوم رفتاری روانپزشکی بالینی، هارولد کاپلان و بنیامین سادوک (نویسندگان)، موسسه تحقیقاتی و انتشاراتی ذوقی، ۱۳۶۸.
- امیرکبیری. ع، مدیریت استراتژیک، نگاه دانش، چاپ سوم، ۱۳۸۱.
- براهنی. م.ت. و دیگران، واژه نامه روشناسی و زمینه‌های وابسته، انتشارات فرهنگ معاصر، ۱۳۶۸.
- برومند. ز، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۵.

- برومند. ز، *واژه نامه تخصصی مدیریت، انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۳۸۵.*
- پ. بامبرگر، ل. مشولم، ترجمه ع. پارسائیان، س.م. اعرابی، *استراتژی منابع انسانی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۱.*
- پارسائیان. ع. و اعرابی. م. (مترجمان)، *روش تحقیق کیفی، کاترین مارشال و گرچن راس من (نویسندگان)، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۷.*
- پرهیزکار. ک، *تئوری‌های مدیریت، نشر دیدار، چاپ ششم، ۱۳۷۵.*
- پروا. م، *روانشناسی صنعتی و مدیریت، شرکت سهامی نشر، چاپ دوم، ۱۳۷۰.*
- پروین. ال. ای، *روانشناسی شخصیت، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدپور، جلد اول، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۳.*
- پور افکاری. ن.ا، *فرهنگ جامع روانشناسی روانپزشکی، جلد دوم، چاپ فرهنگ معاصر، ۱۳۷۴.*
- پیازه، ژ، *روانشناسی هوش، ایرج باقرپور، انتشارات کتابهای جیبی، ۱۳۷۲، چاپ دوم.*
- تاجداری پ، *مقدمه‌ای بر آمارگیری نمونه‌ای، انتشارات اتا، ۱۳۷۳.*
- حافظ‌نیا. م.ر، *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، ۱۳۷۷، چاپ اول.*
- دفتر آموزشی، *ارزشیابی و بررسیها، طرح ارزشیابی کارکنان دوست، سازمان امور اداری و اشخاص کشور، ۱۳۷۲.*
- رایبیز، ا.پ، *مبانی رفتار سازمانی، قاسم کبیری، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۶، چاپ سوم.*
- زندی. ا، *رابطه شخصیت برون‌گرا و درون‌گرا با عملکرد تحصیلی، ۱۳۷۲.*
- ساروخانی. ب، *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۳۸۵.*
- ساعتچی. م (مترجم)، *روانشناسی عمومی، مان (نویسنده)، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۵۸.*
- ساعتچی. م، *روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹، چاپ اول.*
- ساعتچی. م، (۱۳۸۲) *روانشناسی کار، تهران، موسسه نشر ویرایش.*
- ساعتچی. م، *روانشناسی کاربردی برای مدیران، نشر ویرایش، ۱۳۷۶.*

- Andrew D.S Zilagyi, *Management and performance*, Boston, scotl, Foresmon & company 1988.
- Anthony. R.N.; *Planning and Control System: A Framework for Analysis*, Division of Research, Harvard Business School, Boston, 1965.
- Barley, S. R., & Kunda, G. *Design and devotion: Surges of rational and*

normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37, 363-339. 1992.

- Chandler. A.D.; *Strategy and Structure*, The Mit Press, Cambridge, Mass, 1962.
- David. F. R., How Companies Define Their Mission, *Long Range Planning* 22, no 3 (June 1988): 40
- Harrison. R., *Human Resource Management Issues and Strategies*, Addison-Weasly, 1993.
- Hofer and D. Schendel; *Strategy Formulation: Analytical Concepts*, 2.nd Ed; West Publishing Co; Minnesota, 1979.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. The need for understanding human resources management in the context of organization and their environment. *Annual Review of Psychology*, 46, 237-264. 1995
- Lawrence. S. and et al (1994:59). *Adult Personality Development theories and concepts* sage publication ,1 vol: 1.
- Maddi. S. R. *personality Theory and comparative Analysis*. Champan Hall. Fihilh-Editian. ۲۰۰۱.
- Maybey. C., *Strategic Human Resource Management*, Black Well, ۲۰۰۷.

