

نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه

جهانگیر کرمی * فاطمه دهقان ** محسن رضایی ***
پروانه کریمی **** فرامرز مروتی چروش *****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه انجام شده است. نمونه آماری به تعداد ۴۱۱ نفر با روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شد. داده‌ها از طریق مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نتو، پرسش‌نامه عملکرد شغلی و پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی جمع شد. پایایی مقیاس اول با استفاده از روش بازآزمایی - روی ۶۴ نفر از افراد نمونه به فاصله دو هفته - برای پنج عامل به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. ضرایب اعتبار پرسش‌نامه عملکرد شغلی هم با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۸۰ به دست آمد. پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی نیز در تحقیق صفرزاده و همکاران به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی، تحلیل رگرسیون و همبستگی تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی - همه با هم - می‌توانند در حدود ۱۸ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. با توجه به نتایج می‌توان گفت از ویژگی‌های شخصیتی، فقط مسئولیت‌پذیری، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. بر اساس یافته‌های ضرایب غیرمستقیم، تطابق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری، زمانی به عملکرد برتر شغلی کارکنان منجر می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی آنها زیاد باشد. کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند تضاد و ابهام کمتری در نقش‌گزارش می‌کنند و کنترل بیشتری بر محیط خود دارند. توصیه می‌شود سازمان‌ها به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جهت ارتقای عملکرد شغلی توجه بیشتری کنند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۸/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۲۹
* دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران
** دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران
(نویسنده مسئول): fateme.dehghan1368@gmail.com
*** عضو مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
**** عضو مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
***** کارشناس ارشد مشاوره تحصیلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۱. مقدمه

موفقیت هر سازمان در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی و مستلزم به کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعدادهای خاص مشاغل را داشته باشند. اصل کلی در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه وظایف با موفقیت ادا شود لازم است مهارت‌ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی شغل در نظر گرفته شود و داوطلب شغل، واجد خصوصیات و استعدادهای ذی‌ربط باشد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱).

مسائل محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جست‌وجوی راهی برای بقای خود وادار کرده است. در این میان، بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل و مزیت رقابتی را در نیروی انسانی خود می‌دانند (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴). امروزه، مشکل عمده بیشتر سازمان‌ها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، کمبود مواد اولیه، انرژی و یا حتی فناوری نیست؛ بلکه مواردی است که مستقیم یا غیرمستقیم به مدیریت منابع انسانی برمی‌گردد. نارضایتی، بی‌انگیزگی و ناکارایی نیروی انسانی، جابه‌جایی‌های زیاد شغلی و کم بودن بهره‌وری از جمله مهم‌ترین مسائلی است که سازمان‌ها با آنها روبه‌رو هستند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱).

نیروی انسانی، بارزترین منبع سازمانی و محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی است که در اعتلای اهداف و آرمان سازمان، نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشد و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند؛ به‌طوری‌که مهم‌ترین مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها در هزاره سوم، میزان هوش و دانایی و دانش خردمندانه انسانی می‌دانند. اعتقاد بر این است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی‌تواند منابع ثروت‌آفرینی باشد بلکه هوش و خرد انسان‌ها است که می‌تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرکت دهد (متانی و همکاران، ۱۳۸۷). اگر انسان‌ها می‌خواهند در این مسئله جدید یعنی فرایند جهانی شدن، نقش داشته باشند، هیچ راهی ندارند مگر اینکه در توسعه جامعه خود، به نقش دانایی و هوشمندی توجه لازم کنند؛ در نتیجه، بسیاری از سازمان‌ها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی را تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها، زمینه پرورش کارکنان توانمند را

به وجود آورند. از این رو، توانمندسازی به منزله عامل نجات‌بخش و ابزار شناخته‌ای در مدیریت ظهور نموده و به یکی از مهم‌ترین مباحث مدیریت منابع انسانی بدل شده است که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را تضمین کند. در واقع، بر اساس فلسفه توانمندسازی، سازمان می‌تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال آنچه نیاز دارد به دست آورد. به طور کلی، احساس توانمندی در عملکرد کارکنان سازمان تأثیر بسزایی دارد. چنانچه افراد، احساس توانمندی کنند منافع سازمانی و فردی متعددی را از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت خوب، رضایت شغلی و سلامت و بهداشت روانی در بر خواهد داشت.

توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها به تازگی در معرض توجه علم مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی قرار گرفته است (هال و همکاران^۱، ۲۰۰۶) توجه به ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند در تحقق اهداف سازمان‌ها تأثیر بسزایی داشته باشد.

۲. مبانی نظری

مبانی نظری و پژوهشی زیادی نشان‌دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (قانع و همکاران، ۱۳۹۲)؛ مثلاً یافته‌های بروکner^۲ (۱۹۹۸) و لندسبرگیس^۳ (۲۰۰۳) حاکی از این است که انواعی از محیط‌های شغلی و نوع شغل فرد در حالات و نشانه‌های روان‌آزردگی و عزت‌نفس فرد، اثر قاطع دارد؛ از جمله ویژگی‌های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مدل پنج‌عاملی شخصیت است. این مدل، شخصیت افراد را به پنج بعد روان‌رنجوری^۴، برون‌گرایی^۵، مسئولیت‌پذیری^۶، توافق تطابق‌پذیری^۷ و گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات^۸ تقسیم

1 Hall et al.

2 Bruckner

3 Landsbergis

1 neuroticism

2 extroversion

3 conscientiousness

4 agreeableness

5 openness

می‌کند (دیگمن^۱، ۱۹۹۰). بهترین مفهوم‌سازی از شخصیت، در مدل پنج‌عاملی مک‌کری و کاستا^۲ تبلور یافته است (حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). مدل پنج‌عاملی، شخصیت را بر اساس پنج عامل بزرگ توضیح می‌دهد که در این بین، دو عامل مسئولیت‌پذیری و تطابق‌پذیری در مطالعات رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (دیگمن، ۱۹۹۰).

ابعاد پنج‌گانه شخصیت

۱. روان‌رنجوری (N)

روان‌رنجوری، مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان‌نژندگرایی است. متخصصان بالینی، انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی - چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت - را در افراد تشخیص می‌دهند اما افرادی که مستعد یکی از این وضعیت‌های عاطفی هستند احتمالاً وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند (مک‌کری و کاستا، ۱۹۸۷). تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دست‌پاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت، مجموعه حیطه روان‌رنجوری را تشکیل می‌دهد. هرچند روان‌رنجوری، چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی‌های روان‌شناختی دارد مقیاس آزمون شخصیت پنج‌گانه نشو همانند سایر مقیاس‌ها بیش از یک بعد شخصیت سالم را اندازه می‌گیرد. نمرات برتر ممکن است نشانه احتمال زیاد برای ابتلا به برخی از انواع مشکلات روان‌پزشکی باشد اما مقیاس‌های روان‌رنجوری نباید میزانی برای اختلالات روانی در نظر گرفته شود.

۲. برون‌گرایی (E)

برون‌گراها، البته جامعه‌گرا هستند اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطه برون‌گرایی دارای آن است. علاوه بر آن، دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، باجرت، فعال و پرحرف بودن نیز از صفات برون‌گراها است. آن‌ها، برانگیختگی جنسی و تحریک را نیز دوست دارند و متمایل‌اند بشاش باشند. همچنین سرخوش، باانرژی و خوش‌بین هستند. مقیاس‌های حیطه برون‌گرایی با علاقه

6 Digman

2 McCrae & Costa

به ریسک‌های بزرگ در مشاغل، خیلی هم‌بسته است (کاستا و همکاران، ۱۹۸۴).

۳. تطابق‌پذیری (O)

تطابق‌پذیری به نسبت ابعاد دیگر شخصیت، خیلی کمتر در پژوهش‌های تجربی بررسی شده است. عناصر تطابق‌پذیری چون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت، اغلب نقشی در نظریه‌ها و سنجش‌های شخصیت ایفا نموده‌اند؛ اما پیوستگی آن‌ها و تشکیل عامل مستقلی از شخصیت، به ندرت مطرح بوده است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگانی آن‌ها از لحظه تجربه، غنی است. آن‌ها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و بیشتر و عمیق‌تر از اشخاص تطابق‌ناپذیر، هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. مردان و زنانی که نمره کمی در انعطاف‌پذیری می‌گیرند متمایل‌اند رفتار متعارف داشته و دیدگاه خود را حفظ نمایند. این افراد، تازه‌های آشناتر را ترجیح می‌دهند و پاسخ‌های عاطفی آنان، خیلی محدود است.

۴. گشودگی (A)

گشودگی همانند برون‌گرایی، بعدی از تمایلات بین‌فردی است. افراد دل‌پذیر اساساً نوع‌دوست هستند. آنها با دیگران همدردی می‌کنند و مشتاق‌اند کمک کنند و باور دارند که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. در مقابل، افراد غیردل‌پذیر، ستیزه‌جو، خودمدار، شکاک و رقابت‌جو هستند تا همکاری‌کننده. این افراد بسیار مایل‌اند گشودگی را هم به‌منزله صفت مطلوب اجتماعی و هم حالت سالم‌تر روانی داشته باشند.

۵. مسئولیت‌پذیری (C)

تعدادی از نظریه‌های شخصیت، به‌ویژه نظریه روان‌پویایی به کنترل تکان‌ها توجه دارند. در طول دوره رشد، اغلب افراد یاد می‌گیرند چگونه با آرزوهایشان کنار بیایند و ناتوانی در جلوگیری از تکان‌ها و وسوسه‌ها کلاً نشانه‌ای از زیاد بودن مسئولیت‌پذیری در میان بزرگسالان است. فرد مسئولیت‌پذیر، هدفمند، بااراده و مصمم است. این صفات در افراد موفق، موسیقی‌دانان بزرگ و ورزشکاران بنام خیلی پررنگ است. افراد بیش‌مسئولیت‌پذیر، دقیق، خوش‌قول و مطمئن هستند؛ اما

افراد کم‌مسئولیت‌پذیر لزوماً فاقد اخلاق نیستند اما در به‌کارگیری اصول اخلاقی، خیلی دقیق نیستند. همچنین، آنان در تلاششان برای رسیدن به هدف‌هایشان، بی‌حال هستند. مدارکی وجود دارد که این افراد، خیلی لذت‌گرا هستند و علاقه زیادی به امور جنسی دارند (مک‌کری و کستا، ۱۹۸۷).

به نظر ویت و همکاران^۱ (۲۰۰۲) کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند عموماً کارها را بهتر می‌کنند. افراد باوجدان، قابل‌اعتماد (مسئول، دقیق و قابل‌اتکا)، کارا و کوشا هستند. آن‌ها آماده‌اند در حل مشکلات، ابتکار به خرج دهند و کارشان را روشنند و تمام و کمال به سرانجام برسانند (رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸). افراد قوی در این مقیاس، دارای هدف‌ها و خواست‌های نیرومند و ازپیش‌تعیین‌شده‌اند. باوجدان بودن، با عملکرد، رابطه مثبت و نیرومندی دارد. همچنین، این افراد در شرایط استرس‌زا، نسبت به افراد ضعیف‌تر در این صفت، به‌احتمال‌زیاد، رفتارهای سالم‌تری از خود بروز خواهند داد (شهسواری و همکاران، ۱۳۸۹). از سویی به‌نظر فتحی‌آشتیانی (۱۳۸۹، ص ۵۶) افراد دارای توافق‌پذیری زیاد - که اساساً نوع‌دوست هستند، با دیگران احساس همدردی می‌کنند و مشتاق کمک به آنان هستند - اعتقاد دارند که دیگران نیز با آن‌ها همین رابطه را دارند. این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی، بیشتر سوق دارد. افراد برون‌گرا، اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفت‌وگو هستند و هیجان و تحرک را دوست دارند و این ویژگی‌ها با امیدواری به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار همراه است. افراد برون‌گرا بهتر می‌توانند با افراد در محیط کار ارتباط برقرار کنند؛ بنابراین کارکنانی که در این ویژگی شخصیتی، قوی‌تر هستند توان عملکرد شغلی بیشتری خواهند داشت؛ زیرا آنان به مردم و ارباب‌رجوع علاقه دارند، کارهای گروهی را ترجیح می‌دهند - که لازمه کارشان نیز هست -، جرئت زیادی دارند، توان فعالیت بیشتری دارند، در جمع همکاران، پرحرف هستند، بشاشت و خوش‌بینی لازم را دارند، در کارشان قاطعیت دارند و هیجان‌خواهی بیشتری دارند؛ لذا به نظر می‌رسد عملکرد بهتری و فرسودگی شغلی کمتری داشته باشند.

روان‌رنجوری، مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات

1 Witt et al.

عاطفی با ناسازگاری یا روان‌نژندگرایی است. تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دست‌پاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت، مجموعه این حیطه را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین، نمرات بیشتر در این مقیاس، نشانه احتمال زیاد برای ابتلا به برخی مشکلات روان‌پزشکی باشد که عملکرد شغلی فرد را کم می‌کند. عناصر گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات چون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال، در قضاوت، اغلب موجب افزایش عملکرد شغلی فرد می‌شود. در طول دوره رشد، اغلب افراد یاد می‌گیرند چگونه با آرزوهایشان کنار بیایند و ناتوانی در جلوگیری از تکانه‌ها و وسوسه‌ها کلاً نشانه‌ای از مسئولیت‌پذیری زیاد در میان بزرگسالان است. مسئولیت‌پذیری می‌تواند به مفهوم قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، ادای مطلوب وظایف محوله و عملکرد بهتر شغلی باشد (فتیحی آشتیانی، ۱۳۸۹، ص ۵۶).

روی‌هم‌رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی، رابطه معناداری وجود دارد (باریک و موند، ۱۹۹۱)؛ درعین حال، رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع، ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۷). احتمالاً یکی از دلایل رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است (بلیکلی و همکاران، ۲۰۰۸).

یکی از متغیرهایی که در این زمینه، توجه محققان را به خود جلب کرده است مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی است. توانمندسازی منابع انسانی، رویکرد نویی در انگیزش درونی شغل و به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است (قربانی‌زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸).

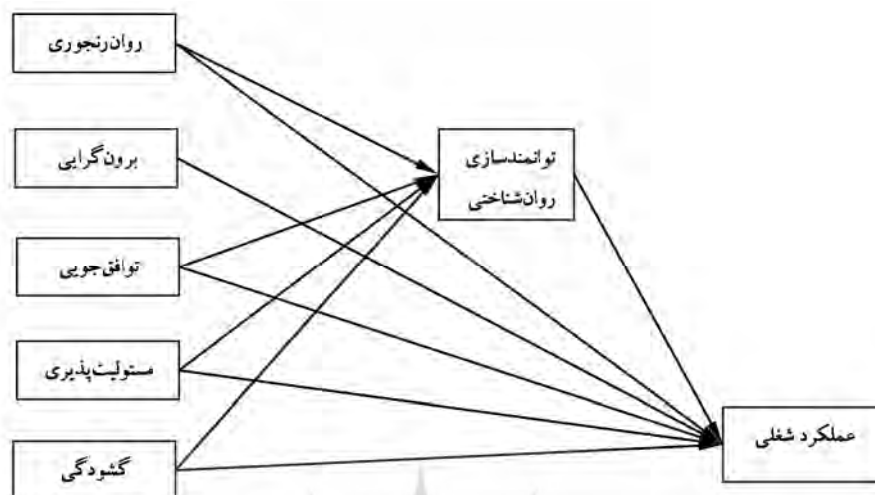
درباره رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی، علاقه فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی دیده می‌شود. اگرچه ضرورت توانمندی، روشن به نظر می‌رسد تحقیقات معدودی برای تعیین آثار توانمندی در کارکنان شده است.

1 Barrick & Mount

2 Blickle

بدین‌منظور، راهی و همکاران (۱۳۹۲) با بررسی اثر جو و فرهنگ سازمانی در تعهد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری توانمندسازی نشان دادند که تمام مؤلفه‌های توانمندسازی -احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد، بجز مؤلفه احساس معنادار بودن- با تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد. در پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۴) نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی بررسی شد که نشان داد رابطه علی بسیار قوی‌ای میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و تعالی سازمانی وجود دارد. همچنین هاشمی شیخ‌شبان (۱۳۹۰) به مطالعه نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس پرداخت و به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی، همبستگی معناداری دارند. به‌طور خاص، روان‌رنجورخوبی با عملکرد شغلی، همبستگی منفی و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی، رابطه مثبتی با آن داشتند. روبرتس و همکاران^۱ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از بین پنج عامل، وجدان کاری بیشترین اثر را در عملکرد شغلی دارد؛ به عبارت دیگر، به هر میزان که کارکنان از این ویژگی برخوردار باشند عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. بررسی‌ها در حوزه روان‌شناسی شغلی نشان داده‌اند که افراد وظیفه‌شناس، سخت‌تر کار می‌کنند و وظایف بیشتری را تقبل می‌کنند. مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۹) نشان دادند که مسئولیت‌پذیری به‌طور معناداری موفقیت مسیر شغلی را به‌وسیله حقوق و ارتقای شغلی پیش‌بینی می‌کند.

الگوی مفهومی و نظری ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و پیامد عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی به شرح زیر تنظیم شده است.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

۳. روش پژوهش

از آنجاکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری، آن دسته از کارکنان شرکت گاز کرمانشاه هستند که بین یک تا بیست‌ونه سال، سابقه کار داشتند و در سال ۱۳۹۳ مشغول به خدمت بودند. نمونه به تعداد ۴۱۱ نفر با روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسش‌نامه بیست‌سؤالی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) و بر مبنای مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۶) استفاده شد. آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را اسپریتزر، ۰/۸۵ برآورد کرده است. روایی‌های صوری و محتوای پرسش‌نامه با استفاده از نظرها و اصلاحات چند نفر از صاحب‌نظران احراز شد. روایی سازه پرسش‌نامه بر مبنای تحلیل تأییدی و چرخش واریماکس، شرایط بسیار مطلوبی دارد. در نمونه صنعتی، شاخص نیکویی برازندگی

1 Spreitzer

تعدیل شده برابر با ۰/۹۳، میانگین مجذورات برابر با ۰/۰۴ و شاخص برازندگی مرکزی هنجاری برابر با ۰/۹۷ حاصل شد. در تحقیق صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) نیز پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک‌کری و کاستا (NEO): در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه از کاربرگ کوتاه آزمون نئو (NEO) مک‌کری و کاستا (۱۹۸۷) -که دارای ۶۰ سؤال است- استفاده شد. پایایی این آزمون در پژوهش شکرکن و همکاران^۱ (۲۰۰۲) محاسبه شده که برای پنج عامل ذکرشده با استفاده از روش بازآزمایی بر روی ۶۴ نفر از افراد نمونه به فاصله دو هفته به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ بوده است. آلفای کرونباخ این عوامل در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۹۵، ۰/۸۴ و ۰/۷۵ است.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی: این پرسش‌نامه را پاترسون^۲ تهیه و تدوین کرده که شکرکن و ارشدی در سال ۱۳۶۹ آنرا به فارسی ترجمه کرده‌اند. این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سؤال است و عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان اندازه می‌گیرد. با به‌کارگیری این پرسش‌نامه در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز، ضریب پایایی و روایی آن را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند. ضریب روایی با همبسته کردن آزمون با نمره ۱، سؤالی کلی و پانزده درجه‌ای، ۰/۴۳ در ۰/۰۰۱ < p بوده است (حیدری‌نژاد و مرادی‌پور، ۱۳۹۰). برای بررسی روایی پرسش‌نامه نیز پس از نظرسنجی از ۱۰ متخصص مشخص گردید که پرسش‌نامه حاضر دارای روایی صوری و روایی سازه است (شکرکن و همکاران، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

1 Shokrkon et al.

2 Patterson

۴. یافته‌ها

نمونه پژوهش ۴۱۱ نفر شامل ۴۷ زن (۱۱/۴ درصد) و ۳۶۳ مرد (۸۸/۳ درصد) بودند. در این نمونه، ۸۳ نفر (۲۰/۲ درصد) مجرد و ۳۲۶ نفر (۷۹/۳ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی ۲۰ تا ۶۰ سال بود. حداقل تحصیلات، دیپلم بود. از نرم‌افزار SPSS 20 برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها استفاده گردید.

در جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

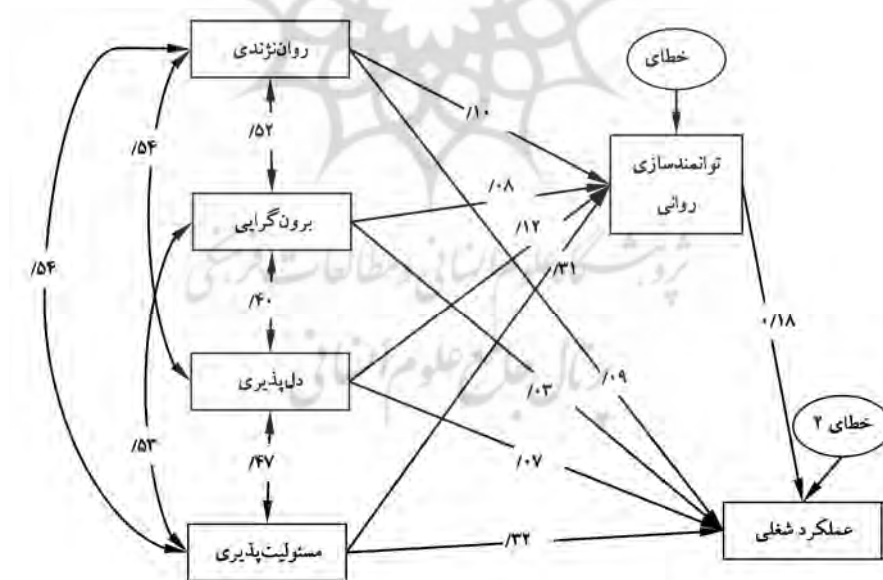
ویژگی‌های شخصیتی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
روان رنجوری	۰	۴۱	۱۶/۱۵۶	۶/۸۵
برون گرایی	۱۰	۴۷	۳۱/۶۷	۵/۵۴
تطابق پذیری	۱۰	۴۲	۲۵/۵۶	۴/۵۱
گشودگی	۱۵	۴۶	۳۳/۳۳	۵/۳۴
مسئولیت پذیری	۲۳	۴۸	۳۸/۳۱	۵/۲۲
توانمندسازی روان شناختی	۲۰	۶۰	۴۶/۶۰	۶/۲۸
عملکرد شغلی	۲۸	۷۴	۵۴/۸۳	۶/۶۰

در جدول ۲ ضرایب استاندارد و غیراستاندارد آثار مستقیم و غیرمستقیم برای بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی با روش تحلیل مسیر آمده است.

جدول ۲. تحلیل مسیر اثر ویژگی‌های شخصیت در عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی

متغیر	ضرایب مستقیم			ضرایب غیرمستقیم		
	غیراستاندارد	استاندارد	معناداری	غیراستاندارد	استاندارد	معناداری
روان رنجوری	-۰/۰۹	-۰/۱۰	۰/۰۸	-۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۰۶
برون گرایی	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۱۱
گشودگی	۰/۱۴	۰/۱۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۷	۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر مستقیم برون‌گرایی در عملکرد شغلی معنادار نیست؛ اما ضریب استاندارد مسیر مستقیم روان‌رنجوری در عملکرد شغلی ۰/۱۰-، دلپذیر بودن در عملکرد شغلی ۰/۱۲ و مسئولیت‌پذیری در عملکرد شغلی ۰/۳۱ و معنادار است. ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم برون‌گرایی به عملکرد شغلی از طریق توانمندی، معنادار نیست و ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم روان‌رنجورخوبی در عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۰۲-، دلپذیر بودن در عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۰۲ و مسئولیت‌پذیری در عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۰۷ و معنادار است. ضریب غیراستاندارد مسیر غیرمستقیم اثر مسئولیت‌پذیری در عملکرد شغلی از طریق توانمندی ۰/۰۵ است اما سایر مسیرهای غیرمستقیم معنادار نیست؛ بر اساس این، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری در کارکنان زمانی به عملکرد بهتر شغلی منجر می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زیاد باشد.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار مدل‌سازی

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی روان‌رنجوری و عملکرد شغلی، رابطه‌ای منفی وجود دارد. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است زیرا نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد روان‌نژندی و عملکرد شغلی در کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، رابطه‌ای منفی دارند؛ اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هارتر و دانوان^۱ که منتج به نبود رابطه بین روان‌نژندی و عملکرد شغلی شد ناهمخوان است. ویژگی شخصیتی روان‌نژندی ازجمله عوامل روان‌شناختی است که برای تبیین اختلال‌های کنشی مطرح شد. گرایش به هیجان‌های منفی مانند اضطراب، ترس، خشم و خصومت، غم، احساس گناه و نفرت ازجمله ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی است که خود این عوامل منفی می‌تواند در سازگاری شغلی نقش داشته باشد. طبیعی است کسی که مضطرب است و در محیط کار دارای خشم و خصومت و ... است نمی‌تواند با سایر کارکنان و محیط کار به‌خوبی کنار بیاید؛ مثلاً خصم و خصومت بی‌دلیل نسبت به دیگران باعث دوری دیگران از فرد می‌شود که این خود می‌تواند در عملکرد فرد با محیط کار نقش داشته باشد.

بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس این می‌توان گفت هرچه میزان برون‌گرایی بیشتر باشد عملکرد شغلی نیز بیشتر خواهد بود؛ یعنی افراد برون‌گرا عملکرد شغلی بهتری دارند. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) و کریمی (۱۳۸۸) همخوان است زیرا نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا و نیروهای پلیس، رابطه مثبت دارند؛ اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هارتر و دانوان، ناهمخوان است زیرا منتج به نبود رابطه بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی شد.

ازآنجاکه افراد برون‌گرا، افرادی اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفت‌وگو

هستند و هیجان و تحرک را دوست دارند این ویژگی‌ها منجر به امید به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار می‌شود. همچنین، افراد برون‌گرا بهتر می‌توانند با افراد در محیط کار ارتباط برقرار کنند. این ویژگی برای کارکنان شرکت گاز - جامعه آماری پژوهش حاضر - از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا شغل آنان نیازمند توان برقراری ارتباط با جامعه است. این شغل طلب می‌کند که فرد، جامعه‌پذیری زیادی داشته باشد؛ بنابراین، کارکنانی که در این ویژگی شخصیتی، نمره بیشتری دارند توان عملکرد شغلی بیشتری خواهند داشت زیرا به مردم و ارباب رجوع علاقه دارند، کارهای گروهی را ترجیح می‌دهند، جرئت زیادی دارند، توان فعالیت بیشتری دارند، در جمع همکاران پرحرف هستند، بشاشت و خوش‌بینی لازم را دارند و در کارشان قاطعیت دارند و هیجان‌خواهی بیشتری دارند؛ لذا به نظر می‌رسد عملکرد بهتر و فرسودگی کمتری داشته باشند (فتیحی آشتیانی، ۱۳۸۹، ص ۵۶).

ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه ندارد. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش هارتر و دانوان، ناهمخوان است زیرا منتج به وجود رابطه مثبت بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی شده است؛ اما با نتایج پژوهش کریمی (۱۳۸۸) همخوان است زیرا او نیز نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی در نیروهای پلیس، رابطه چندانی ندارند. همچنین، با نتایج پژوهش حجازی و ایراوانی (۱۳۸۱) همخوان است زیرا یافته‌های آنان نشان می‌دهد رابطه آماری معناداری بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد. به‌طور کلی می‌توان اذعان کرد در مشاغل اداری، تیپ شخصیتی خاص، عامل محدودکننده یا منحصرساز عملکرد شغلی نیست؛ زیرا نمونه مطالعه، با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، عملکرد شغلی نسبتاً یکسانی داشته است (فرینک و فیریس، ۱۹۹۹).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و عملکرد شغلی، رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج با پژوهش نتایج پژوهش هارتر و دانوان، همخوان است زیرا آن هم منتج به رابطه مثبت توافق‌پذیری و عملکرد شغلی شد؛ اما با نتایج پژوهش حجازی و ایراوانی (۱۳۸۱) ناهمخوان است زیرا یافته‌های آنان در تحقیقی

به منظور بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی شاغلان بخش کشاورزی نشان داد رابطه آماری معناداری بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و عملکرد شغلی وجود ندارد. با توجه به اینکه ویژگی توافق‌پذیری به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، همفکری، نوع‌دوستی و اعتمادورزی مربوط می‌شود کارکنان دارای این ویژگی می‌توانند با مشکلات محیط کار بهتر برخورد نمایند، آن‌ها به همکاران خود اعتماد خواهند داشت و با توجه به همدلی و همفکری زیاد، توان بیشتری برای کاهش فرسودگی و افزایش عملکرد شغلی دارند.

بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش مصطفایی و روشن (۱۳۹۰) و فرینک و فیرس (۱۹۹۹) همخوان است اما با نتایج پژوهش حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) ناهمخوان است زیرا یافته‌های پژوهش اخیر نشان داد رابطه آماری معناداری بین وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی وجود ندارد. شخصیت وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر دارای ویژگی‌هایی ازجمله دقت، برنامه‌ریزی، پشتکار، سخت‌کوشی و پیشرفت‌طلبی است که مجموعه این ویژگی‌ها به افراد وظیفه‌شناس کمک می‌کند مشکلات زندگی را واپایش‌پذیر و فرصتی برای عملکرد بدانند و به جای گریز و اجتناب از مسائل و مشکلات به مقابله هدفمند با آن‌ها بپردازند که خود این رفتارها به سازش در محیط کار منتج می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندی و عملکرد شغلی، رابطه مثبتی وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش و ابزار مورد استفاده می‌توان گفت که این یافته بدین معنا است که هرچه میزان توانمندی افزایش یابد میزان عملکرد شغلی نیز افزایش خواهد یافت و برعکس هرچه میزان آن کمتر باشد عملکرد شغلی نیز کم خواهد شد. به عبارت بهتر، افراد توانمند، عملکرد شغلی بیشتری دارند.

با توجه به اینکه باورهای افراد درباره لیاقتشان در میزان فشار روانی، افسردگی و اضطراب -که در موقعیت‌های تهدیدآمیز تجربه می‌کنند- مؤثر است کسانی که معتقدند می‌توانند این فشارهای بالقوه را واپایش کنند الگوهای فکری نگران‌کننده را به ذهن خود راه نمی‌دهند، در نتیجه مضطرب نمی‌شوند و فرسودگی و عملکرد شغلی بیشتری دارند؛ و برعکس، کسانی که به کارآمدی خود برای واپایش بالقوه تهدیدها معتقد نباشند، تهدیدها منجر به فشار روانی و اضطراب آنها می‌گردد و این، سبب فرسودگی و

کاهش عملکرد در محیط کار می‌شود (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱).

اما در تبیین نتایج می‌توان مستقیم به خود توانمندی اشاره کرد. چنانچه افراد، احساس توانمندی کنند منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت زیاد، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه‌براین، افراد توانمند، خودکنترل و خودتنظیم هستند. آن‌ها به‌آسانی مسئولیت قبول می‌کنند، دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند، به زندگی شغلی خوش‌بین هستند و اساساً دیگران را همکار و شریک می‌بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می‌افتد، به‌جای بی‌اعتنایی و انداختن مشکل به گردن دیگران، در جست‌وجوی راه‌حل هستند. آن‌ها انتقادپذیر و دائم در حال یادگیری‌اند. مطالعات گسترده از متون تحقیقی رفتار سازمانی نشان داده است که توانمندسازی، ادراکات و رفتارهای کارکنان مانند استفاده از نوآوری را بیشتر می‌نماید (راهی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین رابطه آن با عملکرد شغلی، درک‌کردنی است. بر اساس یافته‌های ضرایب غیرمستقیم، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی زمانی به عملکرد بهتر شغلی کارکنان منجر می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زیاد باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی -همه با هم- می‌توانند در حدود ۱۵ درصد تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. با توجه به نتایج می‌توان گفت که از ویژگی‌های شخصیتی، فقط مسئولیت‌پذیری توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. فراتحلیل‌های بریک و ماونت (۱۹۹۱) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بین‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند. آن‌ها در پژوهشی رابطه بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را بررسی کردند و وظیفه‌شناسی را دارای قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند که یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از پژوهش‌های ذکرشده، همخوانی دارد. در تبیین نتایج پژوهش باید گفت توافق‌پذیری یا مقبولیت، به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، همفکری، نوع دوستی و اعتمادورزی مربوط می‌شود. این ویژگی‌ها همگی در روابط با دیگران مؤثر هستند و باعث سازگاری فرد با آن‌ها در محیط کار می‌شود و چه بسیار کسانی هستند که در شرکت گاز دچار مشکلات شخصی و کاری می‌شوند و از آنجاکه روابط آن‌ها با

دیگران، دلیزیر و سازش‌یافته است دیگران سعی می‌کنند مشکل همکار خود را حل کنند و این، خود می‌تواند در عملکرد شغلی فرد مؤثر باشد. ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، نظم، دقت و سخت‌کوشی در کار و شغل مؤثر هستند و از آنجاکه افراد دارای آنها، کارهای خود را منظم و دقیق و با انگیزه زیاد انجام می‌دهند در وقت صرفه‌جویی می‌شود؛ بنابراین، طبیعی است در محیط کار دارای عملکرد مطلوب باشند و به نسبت افراد با ویژگی‌های شخصیتی دیگر در شغل خود عملکرد بهتری داشته باشد.

ضریب استاندارد مسیر دلیزیر بودن به عملکرد شغلی از طریق توانمندی ۰/۰۲ است و ضریب استاندارد مسیر مسئولیت‌پذیری به عملکرد شغلی از طریق توانمندی ۰/۰۵ است اما سایر مسیرهای غیرمستقیم، معنادار نیستند؛ بر اساس این، دلیزیر بودن و مسئولیت‌پذیری در کارکنان، زمانی به عملکرد بهتر شغلی منجر می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زیاد باشد؛ اما در رابطه روان‌رنجورخویی و عملکرد شغلی و همچنین در رابطه برون‌گرایی و عملکرد شغلی، متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، فاقد نقش میانجی‌گری است.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در بین کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه انجام گرفت پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر و استان‌های دیگر نیز انجام گیرد که تعمیم نتایج، آسان‌تر شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های دیگر به رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی با متغیرهای دیگری مانند تعهد سازمانی، خلاقیت کارکنان، جو و فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی نیز توجه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود از ابزارهای دیگری که این متغیرها را اندازه‌گیری می‌کنند استفاده شود. با توجه به سطوح مختلف عملکرد شغلی کارکنان و عواقب کاهش آن بر کیفیت خدمات ایشان، برای رفع این مشکل از روش‌های تعدیل‌کننده و پیشگیری استفاده می‌شود. برخی راهبردهای تقلیل و واپایش عوامل تنش‌زای شغلی، عبارت از اختصاص درصدی از بودجه رفاهی به کارکنان، افزایش تشویق مادی و معنوی در مناسبت‌های مختلف، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تفریحات سالم، تأمین نیروی انسانی، حمایت‌های مادی و معنوی مدیران از کارکنان بهداشتی، تشکیل جلسات منظم بحث حضوری بین مدیران و کارکنان، آموزش مهارت‌های مشکل‌گشایی، مدیریت استرس، افزایش حقوق و مزایا، شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های

حرفه‌ای و سازمانی و انتشار نشریه‌های مختلف فرهنگی-اجتماعی درباره آنها و شغل، آموزش ضمن خدمت به کارکنان است. همچنین، یافته‌های این پژوهش، حاکی از تأثیر توانمندسازی شناختی در عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه است. بر اساس این، هرچه سطح توانمندی روان‌شناختی افراد بیشتر باشد دستیابی به عملکرد شغلی بهتر شتاب خواهد گرفت. با توجه به حساسیت موضوع و برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، به‌ویژه در بدو ورود، به ایشان ارزشمندی اهداف شغلی و سازمانی از طریق دوره‌های آموزشی ویژه تفهیم شود. علاوه بر آن، انتظار می‌رود مدیران برای دستیابی به عملکرد شغلی مطلوب، اختیارات کارکنان را در جهت ایجاد بستری برای آزادی عمل آنان افزایش دهند.



منابع

۱. احمدی، سیدعلی اکبر، مرادی، مرتضی و کمال آبادی، فرانک (۱۳۹۱). «تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان». پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۱۵-۱۳۵.
۲. بابائیان، علی، سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳). «بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا». منابع انسانی ناجا، دوره ۹، شماره ۳۷، صص ۲۸-۹.
۳. حجازی، یوسف و ایروانی، محمود (۱۳۸۱). «رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی». روان شناسی و علوم تربیتی، دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۱۷۱-۱۸۹.
۴. حسینی، فریده السادات و لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۸). «پیش بینی جهت گیری هدف با استفاده از پنج عامل بزرگ شخصیت در میان دانشجویان دانشگاه شیراز». مطالعات روان شناختی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۷۳-۹۴.
۵. حیدری نژاد، صدیقه و مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰). «رابطه دل بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز». مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۸، صص ۵-۲۱.
۶. خاکپور، عباس، یمنی، محمد و پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی». روان شناسی کاربردی، دوره ۲، شماره های ۲ و ۳، صص ۵۶۴-۵۷۹.
۷. راهی، فاطمه، احمدی، عباداله و برزگر، مجید (۱۳۹۲). «رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی گری نقش توانمندسازی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۲،

- شماره ۱۴، صص ۱۹۹-۲۲۰.
۸. رضائیان، علی و نائیکی، محمدجواد (۱۳۸۸). «اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی؛ مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران». چشم‌انداز مدیریت، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۴۹-۶۶.
 ۹. شهبواری، امیرمحمد، رسول زاده طباطبایی، کاظم، الهیاری، عباس‌علی، عشایری، حسن و ستاری، کلثوم (۱۳۸۹). «تأثیر استرس بر توجه انتخابی بینایی با نگاه به عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی». مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۲۰۳-۲۱۹.
 ۱۰. صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدرئی، علی‌رضا (۱۳۹۱). «رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن». فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۶۹-۸۲.
 ۱۱. کریمی، داود (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس». توسعه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره ۲۴، صص ۲۵-۳۹.
 ۱۲. فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران: بعثت.
 ۱۳. قانع، رضا، ولیئی، سینا، رضایی، مهدی و رضایی، کژال (۱۳۹۲). «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران». نشریه روان‌پرستاری، دوره ۱، شماره ۳، صص ۲۷-۳۴.
 ۱۴. قربانی‌زاده، وجه‌اله و خالقی‌نیا، شیرین (۱۳۸۸). «نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۸۵-۱۰۵.
 ۱۵. قنبری، سیروس، اردلان، محمدرضا، نصیری، فخرالسادات و کریمی، ایمان (۱۳۹۴). «تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی». مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۴۸۷-۵۱۴.
 ۱۶. متانی، مهرداد، حسن‌زاده، رمضان و متانی، مجتبی (۱۳۸۷). «بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه منابع انسانی (دانشگاه آزاد ساری)»،

- مدیریت، دوره ۵، شماره ۱۱، صص ۴۸-۵۶.
۱۷. مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۴). «تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجی‌گری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی». *فصلنامه نظارت و بازرسی*، دوره ۹، شماره ۳۱، صص ۷۳-۹۷.
۱۸. مصطفایی، فاطمه و روشن، رسول (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ». *دانش انتظامی*، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۸۳-۲۰۶.
۱۹. مهدی‌زاده اشرفی، علی و ایلکا، حسین‌علی (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون». *مدیریت*، دوره ۸، شماره ۲۰، صص ۱-۸.
۲۰. هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل (۱۳۹۰). «نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس». *دست‌آوردهای روان‌شناختی*، دوره ۱۸، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۶۸.
21. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis". *Personnel Psychology*, Vol. 44, No. 1, pp. 1-26.
22. Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). "Personality, Political Skill, and Job Performance". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, No. 3, pp. 377-387.
23. Bruckner, A. (1998). "Personality Factors, Self-esteem and Work Place". *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, Vol. 28, No. 1, pp. 30-35.
24. Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). "Personality and Vocational Interests in an Adult Sample". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, pp. 390-400.

25. Digman, J. M. (1990). "Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model". *Annual Review of the Psychology*, Vol. 41, No. 1, pp. 417-440.
26. Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1999). "The Moderation Effects of Accountability on the Conscientiousness Performance Relationship". *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, No. 4, pp. 515-524.
27. Hall, A. T., Royle, M. T., Brymer, R. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2006). "Relationship between Felt Accountability as a Stressor and Strain Reactions". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No. 1, pp. 87-99.
28. Landsbergis, P. (2003). "The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People". *Journal of Occupational Environment*, Vol. 45, No. 1, pp. 61-62.
29. McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). "Validation of Five-Factor Model of Personality across Instruments and Observers". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, No. 1, pp. 81-90.
30. Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). "The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation based on Seven Major Personality Questionnaires", *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 1, pp. 103-140.
31. Shokrkon, H., Naesi, A., Nami, A., & Mehrabyzadeh, M. (2002). "The Relation between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior and Job Performance of Employees of Factories in Ahvaz". *Journal of Education and Psychology*, Vol. 8, No. 2, pp. 1-22.

32. Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation". *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5, pp. 1442-1465.
33. Witt, J. C., Clark L. A., & Elliott, S. N. (2002), "Cognitive Affective Stress Response: Effects of Individual Stress Propensity on Physiological and Psychological Indicators of Strain". *Psychological Reports*, Vol. 88, No. 3, pp. 768-784.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی