



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با فشار روانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

هاجر براتی، اکرم براتی

دانشجوی دکتری روان شناسی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، گروه روان شناسی

Sahel3362@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با فشار روانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی است. ۱۵۸ نفر از کارکنان شرکت محل اجرای پژوهش که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، به ابزارها پاسخ دادند. ابزارها عبارت بودند از فهرست واری عملکرد وظیفه ای بیرنه و همکاران (۲۰۰۵)، فهرست واری عملکرد زمینه ای کونوی (۱۹۹۹)، پرسشنامه نشانگرهای ویژگی های شخصیتی از سوسیر (۱۹۹۴) و پرسشنامه فشار روانی پلیس از پینار و روتمن (۲۰۰۳). نتایج نشان داد که روان نژندی، وظیفه شناسی و توافق پذیری، فشار روانی را و وظیفه شناسی و گشودگی نسبت به تجربه، عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. توصیه هایی برای مدیران سازمان ها ارائه شد.

واژه های کلیدی: عملکرد شغلی - ویژگی های شخصیتی - فشار روانی شغلی.



۱- مقدمه

حیاتی ترین مسئله مطرح در هر سازمانی عملکرد شغلی ست. هیچ سازمانی نیست که به دنبال بیشینه کردن عملکرد خود نباشد. در همین راستا؛ یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار بپردازند و عملکرد بهینه داشته باشند (یقین لو و همکاران، ۱۳۸۶). اهمیت عملکرد شغلی محققان را به پژوهش هرچه بیشتر در باره آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). عملکرد به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳). بورمن^۲ و ماتاویدلو (۱۹۹۳) بین عملکرد وظیفه ای^۳ و عملکرد زمینه ای^۴ تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ عملکرد وظیفه ای نام دارد. عملکرد وظیفه ای به عنوان مهارتی تعریف شده که شاغلان یک شغل فعالیت هایی را که به صورت رسمی به عنوان قسمتی از شغل مشخص شده با استفاده از آن انجام می دهند و هسته فنی هر سازمانی است مانند تدریس یک معلم در یک مدرسه. عملکرد زمینه ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می کنند؛ تعریف می شود مانند تلاش در حفظ منابع سازمان (ماتاویدلو، ۲۰۰۳). ایجاد تمایز بین عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای نظریه ای در مورد تفاوت های فردی در عملکرد وظیفه ای و زمینه ای مطرح می سازد. یکی از بخش های مهم این نظریه مقایسه استحکام نسبی رابطه بین تفاوت های فردی و عملکرد وظیفه ای و زمینه ای است (جاوهر و کار^۵، ۲۰۰۷).

یکی از مهمترین مسائلی که از دیرباز در این حیطه مطرح بوده است، ویژگی های شخصیتی است (بوزینلس^۶، ۲۰۰۴). همانطور که بسیاری از تحقیقات نشان داده اند ویژگی های شخصیتی بر ارزش های شخصی و نگرش ها بسیار اثر گذارند (اولورو مورادیان^۷، ۲۰۰۳). شاید ویژگی های شخصیتی مختلفی وجود داشته باشد که بتواند بر نگرش های شغلی اثر بگذارد، اما در سال های اخیر پنج ویژگی شخصیتی توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده اند که تحت عنوان «پنج عامل بزرگ شخصیت» از آنها نام می برند (ریچاردسون، بروک و مارتینسون^۸، ۲۰۰۶). این مدل اعتبار مناسبی دارد (اوکانر^۹، ۲۰۰۲) و به دلیل همین اعتبار و پذیرش، اخیراً در بسیاری از پژوهش های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است (هارتز و دونووان^{۱۰}، ۲۰۰۰).

مدل پنج عامل بزرگ شخصیت معتقد است که شخصیت از پنج بعد نسبتاً مستقل تشکیل شده (حق شناس، ۱۳۸۵) که طبقه بندی معناداری را برای مطالعه تفاوت های فردی ارائه می دهد (روبی، بارون و بلی^{۱۱}، ۲۰۰۵). اولین عامل در این طبقه بندی «برونگرایی» ست. تمایلات رفتاری که این عامل را مشخص می سازد عبارتند از اجتماعی بودن، خونگرم بودن، قاطع، پرحرف و سخنگو بودن (مک کرا^{۱۲}، ۲۰۰۲). عامل دومی که استخراج شده «روان نژندی» ست که تفاوت های فردی را در تمایل به تجربه غم نشان می دهد. رفتارهای نوعی همراه با این عامل شامل نگرانی، اضطراب، افسردگی و عاطفی بودن می شود (هافستد و مک کرا^{۱۳}، ۲۰۰۴). «توافق پذیری» سومین عاملی ست که مورد بررسی قرار گرفته است. ویژگی های رفتاری همراه با این عامل عبارتند از اعتماد، انعطاف پذیری، همکاری، بخشش و تحمل (آلیک و مک کرا^{۱۴}، ۲۰۰۲). عامل چهارمی که مطرح شده است

¹ -Motowidlo

² -Borman

³ - task performance

⁴ - contextual performance

⁵ - Jawahar & Carr

⁶ - Bozionelos

⁷ - Olver & Mooradian

⁸ - Richardsen., Burke & Martinussen

⁹ -O'Conner

¹⁰ - Hertz &, Donovan

¹¹ - Robie ., Brown & Bly

¹² - McCrae

¹³ - Hofstede & McCrae,

¹⁴ - Allik & McCrae



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

«وظیفه شناسی» نام دارد. وظیفه شناسی یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن واز همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می کند. وظیفه شناسی درجه ای را که افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دستیابند را نشان می دهد (باریک و مانت^۱، ۱۹۹۱). آخرین عاملی که استخراج شد «گشودگی نسبت به تجربه» بود که با خلاقیت علمی و هنری و تفکر واگرا در رابطه بود (جاج و هلر و مانت^۲، ۲۰۰۲). تمایلات رفتاری که معمولاً با گشودگی نسبت به تجربه همراه است شامل تخیلی بودن، با فرهنگ بودن، کنجکاو بودن، اصیل و با هوش بودن می گردد. همچنین این افراد نیاز به تنوع دارند و حساسیت بالایی دارند.

برخی پژوهش ها نشان می دهد بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه ای و زمینه ای) رابطه وجود ندارد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱) و یا رابطه منفی وجود دارد. به عنوان مثال بین وجدان کاری و عملکرد وظیفه ای رابطه وجود ندارد و یا رابطه منفی است (لپین، کالکیت و ارز^۳، ۲۰۰۲). این بدین معناست که وجود برخی ویژگی های شخصیتی می تواند منجر به عملکرد کمتر شود. بنابراین یکی از سوالات مطرح در پژوهش حاضر این است که چه رابطه ای بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود دارد؟

یکی از جنبه های زندگی سازمانی فشار روانی است. فشار روانی به صورت برهم خوردن تعادل شناختی - هیجانی - محیطی یک فرد توسط عوامل خارجی تعریف می شود که یک حالت نامطلوب و آزارنده را به همراه دارد. فشار روانی پاسخی است که فرد به چالش ها و ناراحتی های محیطی می دهد (موسترت و رومن، ۲۰۰۶). فشار روانی شغلی به دلیل محرک های شغلی و عوامل موجود در محیط کار مانند ابهام نقش و تعارض ایجاد می شود و پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی و آسیب های جسمی را در پی دارد (نلسون و سیمونز^۴، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می دهد که بین فشار روانی و عملکرد چهار نوع رابطه ممکن است وجود داشته باشد: ۱) فشار روانی ممکن است باعث افزایش عملکرد گردد، اگر در سطح بهینه باشد و فرد را به فعالیت برانگیزد. ۲) فشار روانی منجر به عملکرد کمتر می شود، اگر بیشتر از حد بهینه باشد. ۳) بین فشار روانی و عملکرد رابطه وجود ندارد. ۴) بین فشار روانی و عملکرد رابطه U شکل وجود دارد. اما بیشتر تحقیقات نشان می دهد که بین فشار روانی و عملکرد رابطه منفی وجود دارد یعنی فشار روانی بیشتر منجر به عملکرد کمتر می شود و فشار روانی مخرب بیشترین نوع فشار روانی در سازمان هاست (جمال^۵، ۲۰۰۷). فشار روانی مخرب نه تنها عملکرد را کاهش می دهد، بلکه منجر به بسیاری از بیماری های روان تنی از قبیل فشار خون، ناراحتی های معده، ناراحتی های قلبی و بیماری های پوستی می شود و می تواند منجر به غیبت و حتی ترک شغل کارکن گردد (توتن و نیدرمایر^۶، ۲۰۰۴). یکی از عوامل تاثیرگذار بر فشار روانی در محیط کار، ویژگی های شخصیتی است (گلاز، استنزو ایزسو^۷، ۲۰۰۳). روان شناسان سازمانی معتقدند که ویژگی های شخصیتی خاص می تواند در کنترل محیط های کاری فشارزا تفاوت ایجاد کنند. به نظر می رسد افراد به صورت متفاوت به محیط خود پاسخ می دهند (ماسلچ و دیگران^۸، ۲۰۰۱). به عبارت بهتر آنچه در یک محیط کاری برای یک کارکن ایجاد فشار روانی می کند ممکن است برای دیگری فشارزا نباشد. چندین مطالعه نشان داده اند که بین ویژگی های شخصیتی و فشار روانی رابطه وجود دارد (زلارس، پرو و هوچوارتر^۹، ۲۰۰۰؛ آلن و مرلو^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ دویرس و ون کک^{۱۱}، ۲۰۰۲؛ گودارد، پاتون و گیرید^{۱۱}، ۲۰۰۴). گالوز (۲۰۰۵) نشان داد که ویژگی های شخصیتی می تواند در فشار روانی شغلی نقش داشته باشد و این فشار روانی منجر به اضطراب و کاهش عملکرد می گردد (میتما و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۸). بنابراین شناسایی ویژگی های شخصیتی موثر بر فشار روانی می تواند امری مهم باشد و پژوهش حاضر نیز در همین راستا انجام شده است.

۲- روش پژوهش

¹- Barrick M.R., Mount

²- Lepine, Colquitt & Erez

³- Nelson and Simmons

⁴- Jamal

⁵- Tuten and Neidermeyer

⁶- Glazer, Stetz & Izso

⁷- Maslach, Schaufeli and Leiter

⁸- Zellars, Perrewe and Hochwarter

⁹- Allen and Mellor

¹⁰- De Vries and Van Heck

¹¹- Goddard, Patton and Creed

¹²- Mitoma et al



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

پژوهش حاضر از نوع رابطه ای (بورگ، گال و گال، ۱۳۸۳) می باشد. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان (رسمی و غیر رسمی) بخش تعمیر و نگهداری مجتمع بسباران شرکت پتروشیمی بندر امام شامل ۴۵۰ نفر تشکیل می دادند که در سال ۱۳۸۷ مشغول به کار بودند. نمونه پژوهش از بین کلیه کارکنان شرکت مذکور به صورت تصادفی ساده به تعداد ۱۵۸ نفر در نظر گرفته شد. کارکنان در ساعات تعیین شده به محل انجام پژوهش مراجعه نمودند و به سوالات پاسخ دادند به منظور اهداف چندگانه این پژوهش از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها، از روش های آمار توصیفی مناسب، ضریب همبستگی و برای پیش بینی فشار روانی و عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

در پژوهش حاضر برای گردآوری داده ها از ابزارهای ذیل استفاده شد:

ویژگی های شخصیتی توسط پرسشنامه نشانگرهای ویژگی های شخصیتی از سوسیر^۱ (۱۹۹۴) سنجیده شد. این پرسشنامه دارای ۴۰ نشانگر است که شرکت کنندگان میزان وجود آن را در خود یا دیگری روی یک مقیاس نه درجه ای لیکرتی تعیین می کنند. در این مقیاس اعداد ۱ تا ۴ بسیار غیر دقیق (۱) تا اندکی غیر دقیق (۴) را مشخص می کنند، عدد ۵ نشانه بی نظر بودن پاسخ دهنده است و اعداد ۶ تا ۹، اندکی دقیق (۶) تا بسیار دقیق (۹) را نشان می دهند. مزیت این پرسشنامه به پرسشنامه شخصیت پنج بزرگ علاوه بر کوتاه بودن این است که می توان ویژگی های شخصیتی را علاوه بر حالت خود گزارشی از طریق دیگر گزارشی نیز انجام داد. یعنی نه تنها شرکت کنندگان می توانند خود در مورد خود نظر دهند، بلکه دیگران نیز می توانند در مورد آنان ویژگی های شخصیتی را تعیین کنند. به عبارت دیگر می توان از طریق آن سنجش از بیرون و عینی از شخصیت افراد ارائه داد. براتی و عربضی (۱۳۸۷) برای اولین بار در ایران این پرسشنامه را استفاده نمودند و پایایی مناسبی برای مولفه های آن به دست آوردند.

فشار روانی شغلی به وسیله پرسشنامه فشار روانی پلیس از پینار و روتمن^۲ (۲۰۰۳) سنجیده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال است که شامل دو بعد تقاضاهای شغلی و فقدان منابع می شود و در ابتدا برای سنجش فشار روانی افراد پلیس ساخته شد. موسترت و روتمن^۳ (۲۰۰۴) نشان دادند که این پرسشنامه برای دیگر مشاغل هم قابلیت استفاده دارد. پایایی پرسشنامه جدید در پژوهش موسترت و روتمن^۳ (۲۰۰۴) ۰/۹۲ به دست آمد که در حد مطلوبی است. شرکت کنندگان در پژوهش روی یک مقیاس نه درجه ای لیکرتی از ۱ بسیار ناچیز تا ۹ بسیار زیاد میزان فشار روانی شغل خود را تعیین می کنند. عملکرد وظیفه ای توسط خود کارکنان از طریق فهرست وارسی ۱۰ سوالی بیرنه و همکاران^۴ (۲۰۰۵) که پایایی آن برابر ۰/۸۳ است، سنجیده شد. عملکرد زمینه ای نیز از طریق فهرست ۱۷ سوالی کونوی^۵ (۱۹۹۹) مورد سنجش قرار گرفت. مشارکت کنندگان میزان وجود صفت در خود را روی یک مقیاس پنج درجه ای از یک تا پنج مشخص کردند. کونوی در پژوهش خود پایایی ۰/۸۷ برای آن به دست آورد. عملکرد شغلی از حاصل جمع نمره فرد در دو بعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای حاصل می گردد.

نتایج پایایی ابزار های پژوهش در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۱- نتایج پایایی ابزار های پژوهش

پایایی گوتمن	پایایی آلفای کرونباخ	
۰/۷۷	۰/۷۲	برونگرایی E
۰/۷۶	۰/۶۹	وظیفه شناسی C
۰/۷۳	۰/۶۷	توافق پذیری A
۰/۶۸	۰/۶۵	گشودگی به تجربه O
۰/۵۸	۰/۶۱	روان نژندی N
۰/۸۹	۰/۸۸	عملکرد وظیفه ای

^۱ - Socier

^۲ - Pienaar & Rothmann

^۳ - Mostert and Rothmann

^۴ - Byrne et al

^۵ - Conway



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

عملکرد زمینه ای	۰/۹۱	۰/۹۰
فشار روانی	۰/۶۷	۰/۷۱

مشاهده می شود که ضریب پایایی گوتمن و پایایی آلفای کرونباخ در حد مناسبی است.

۳- نتایج

شاخص های توصیفی ابزارهای پژوهش در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲- یافته های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
فشار روانی	۲۵/۷۲	۳/۱۹	۱۵۸
برونگرایی E	۳۲/۵۷	۶/۰۲	۱۵۸
وظیفه شناسی C	۲۶/۳۱	۴/۴۵	۱۵۸
توافق پذیری A	۲۴/۲۹	۳/۲۸	۱۵۸
گشودگی به تجربه O	۲۳/۶۲	۴/۰۹	۱۵۸
روان نزدی N	۱۸/۴۷	۲/۴۹	۱۵۸
عملکرد وظیفه ای	۳۶/۱۶۶	۶/۳۹۳	۱۵۸
عملکرد زمینه ای	۶۹/۲۵۷	۱۰/۲۳۸	۱۵۸

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود کمترین میانگین مربوط به روان نزدی و بیشترین مقدار آن به عملکرد زمینه ای مربوط است.

برعکس بیشترین پراکندگی مربوط به عملکرد زمینه ای و کمترین پراکندگی مربوط به روان نزدی است.

در جدول ۳ می توان ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش را مشاهده کرد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- فشار روانی							
۲-N	۰/۲۱*						
۳-E	-۰/۱۰*	-۰/۲۴*					
۴-C	۰/۳۷*	۰/۱۴*	-۰/۱۳**				
۵-A	۰/۲۴**	-۰/۳۳**	۰/۲۹**	۰/۲۵**			
۶-O	-۰/۰۹	-۰/۲۵**	۰/۴۳**	۰/۱۹**	۰/۳۳**		
۷-عملکرد وظیفه ای	-۰/۳۸*	-۰/۱۲*	-۰/۱۱*	۰/۳۶*	۰/۰۸	۰/۱۳**	
۸-عملکرد زمینه ای	-۰/۵۴*	-۰/۲۴*	۰/۰۶	۰/۳۸*	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۷۷*



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

*p<0.01 ** p<0.05

در جدول ۳ مشاهده می شود که بیشترین همبستگی مربوط عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای است. همچنین مشاهده می گردد که فشار روانی با برونگرایی، عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای دارای رابطه منفی است. فشار روانی با روان نژندی و وظیفه شناسی رابطه مثبت دارد. عملکرد وظیفه ای با روان نژندی و برونگرایی و عملکرد زمینه ای نیز با روان نژندی رابطه منفی دارد.
در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام پنج بعد شخصیت برای پیش بینی فشار روانی آورده شده است.

جدول ۴- پیش بینی فشار روانی

متغیرها	R ²	R ² تعدیلی	F	sig	b	SEb	β	t	sig
N	۰/۳۵	۰/۱۶	۱۲/۷۳	۰/۰۰۲	۰/۲۷	۰/۰۴	۰/۴۲	۹/۴۳	۰/۰۱
C					۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۳۱	۸/۶۷	۰/۰۱
A					۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۲۹	۴/۳۶	۰/۰۱

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۴، روان نژندی، وظیفه شناسی و توافق پذیری ۳۵ درصد از واریانس فشار روانی را تبیین می کنند. به عبارت دیگر با اضافه شدن یک واحد به روان نژندی به میزان ۰/۴۲ به فشار روانی، با افزودن یک واحد به وظیفه شناسی ۰/۳۱ به فشار روانی و با افزودن یک واحد به توافق پذیری ۰/۲۹ به فشار روانی افزوده می شود.

جدول ۵- پیش بینی عملکرد شغلی

متغیرها	R ²	R ² تعدیلی	F	sig	b	SEb	β	t	sig
C	۰/۴۷	۰/۴۴	۱۸/۷۴	۰/۰۱	۲/۴۳	۰/۹۶	۰/۲۰	۲/۵۲	۰/۰۱
O					۱/۸۵	۰/۳۴	۰/۴۵	۵/۴۴	۰/۰۱

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۵، وظیفه شناسی و گشودگی نسبت به تجربه ۴۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کنند. به عبارت دیگر با اضافه شدن یک واحد به وظیفه شناسی به میزان ۰/۲۰ به عملکرد شغلی و با افزودن یک واحد به گشودگی نسبت به تجربه ۰/۴۵ به عملکرد افزوده می شود.

۴- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر رابطه ویژگی های شخصیتی با فشار روانی و عملکرد شغلی کارکنان بخش تعمیر و نگهداری شرکت پتروشیمی بندر امام را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که فشار روانی با برونگرایی رابطه منفی دارد زیرا افراد برونگرا افرادی گرم و اجتماعی هستند و این مسئله منجر می شود که آنان معمولا حمایت عاطفی بیشتری دریافت کنند و در نتیجه فشار روانی کمتری خواهند داشت. رابطه منفی بین فشار روانی با عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای نشان می دهد که افراد در شرایط فشار روانی قادر به عملکرد بهینه نخواهند بود. همچنین در چنین شرایطی افراد حاضر نیستند که انرژی خود را صرف کارهای خارج از شرح شغل خود نمایند و دست به عملکرد زمینه ای بزنند (توتن و نایدر مایر، ۲۰۰۴). عملکرد وظیفه ای با روان نژندی و برونگرایی و عملکرد زمینه ای نیز با روان نژندی رابطه منفی دارد. بدین معنا که با افزایش این ویژگی های شخصیتی عملکرد شغلی فرد کاهش می یابد. برونگرایان ترصد یا توجه کمتری دارند و بنابراین در هنگام اشتغال به کارهایی که نیاز به توجه زیاد دارد زود خسته می شوند و عملکردشان پایین می آید.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

قابل ذکر است که رابطه منفی بین برخی ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی (مانند پژوهش لپین، کالکیت و ارز، ۲۰۰۲ که در آن وظیفه شناسی با عملکرد رابطه منفی داشت) مربوط به عدم توجه به ابعاد عملکرد شغلی ست. ماتاویدلو^۱ (۲۰۰۳) پیش بینی کرد که توانایی های شناختی پیش بین بهتری برای عملکرد وظیفه ای هستند و ویژگی های شخصیتی از قبیل وجدان و برونگرایی پیش بین بهتری برای عملکرد زمینه ای هستند. همچنین بورمن، پنا، آن و ماتاویدلو^۲ (۲۰۰۱) مبنی بر اینکه وجدان و قابلیت اتکا؛ بیشتر با عملکرد زمینه ای رابطه داشتند تا عملکرد وظیفه ای شواهدی ارائه دادند همانطور که نتایج نیز نشان داد توجه به عملکرد به عنوان یک متغیر دو بعدی شامل عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای) نتایج دقیق تری را منجر می شود.

در جدول ۴ دیدیم که روان نژندی فشار روانی را پیش بینی می کند. فرد روان نژند تمایل به تجربه غم نشان می دهد و این منجر به نگرانی، اضطراب، افسردگی و فشار روانی بیشتر می گردد. در این جدول وظیفه شناسی نیز یک پیش بین برای فشار روانی ست. افراد وظیفه شناس دوست دارند وظایف خود را به کامل ترین صورت انجام دهند و بسیار موفقیت مدار هستند و اگر به موفقیت دست نیابند دچار فشار روانی می شوند (لو و همکاران^۳، ۲۰۰۶). توافق پذیری فشار روانی را پیش بینی می کند زیرا افرادی که در توافق پذیری بالا هستند نسبت به آسایش خود و نیاز به دیگران حساس هستند و بنابراین در صورت مهیا نبودن شرایط مذکور دچار فشار روانی می شوند (کیم، شیناند و امبرت^۴، ۲۰۰۷).

جدول ۵ نشان می دهد که وظیفه شناسی یک پیش بین برای عملکرد شغلی است. مسئولیت پذیری زیاد، مهارت های سازمانی، قابلیت اتکا و پشتکار که ویژگی های همراه با افراد وظیفه شناس است منجر به عملکرد هرچه بهتر آنان می شود (کیم، شین و تری، ۲۰۰۷). گشودگی نسبت به تجربه نیز عملکرد را پیش بینی می کند. افراد دارای این ویژگی کنجکاو و باهوش هستند و خلاقیت علمی بالا دارند و این خصوصیات باعث می شود که برای انجام کار بهترین روش را پیدا کنند (موسترت و روتمن، ۲۰۰۶).

با وجود اینکه نتایج پژوهش حاضر تنها روی یک نمونه انجام گرفت اما قابل تعمیم است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی و فشار روانی افراد اثرگذار است بنابراین سازمان ها باید نسبت به ویژگی های شخصیتی کارکنان در هر شغل توجهی خاص مبذول دارند زیرا که ویژگی های شخصیتی مثبت و متناسب با شغل زمینه ای برای بروز توانایی های بالقوه افراد است. نمرات بالای پرسشنامه فشار روانی نشان داد که کارکنان در این بخش به علت حساسیت مشاغل از فشار روانی بسیاری رنج می برند و بنابراین می توان از گمارش افرادی که دارای روان نژندی و توافق پذیری هستند در این بخش ممانعت به عمل آوردند افراد برونگرا را به این مشاغل منسوب کرد و یا شرایط را به گونه ای تسهیل نمود تا افراد وظیفه شناس و توافق پذیر بتوانند به فعالیت بپردازند مثلا برای وظیفه شناس ها شرایط تجربه موفقیت و برای برونگرا ها توجه و آسایش فراهم کرد. همچنین می توان با استخدام افراد برونگرا و دارای گشودگی نسبت به تجربه عملکرد افراد را بالا برد. به عبارت دیگر شرکت ها می توانند با افزایش تناسب ویژگی های شخصیتی افراد با شغل عملکرد را بالا برند و فشار روانی را کاهش دهند. سازمان ها باید ویژگی های موثر کارکنان خود را بشناسند و شرایط را برای استفاده بیشتر از این ویژگی ها فراهم سازند.

قدردانی

با تشکر از استاد ارجمند گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان، جناب آقای دکتر حمید رضا عریضی به خاطر اینکه پرسشنامه نشانگرهای ویژگی های شخصیتی سوسیر (۱۹۹۴) را در اختیار ما قرار دادند و همچنین تمام کارکنان بخش تعمیر و نگهداری شرکت پتروشیمی بندر امام که ما را در اجرای پژوهش یاری کردند.

مراجع

براتی، هاجر، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی های شخصیتی با توجه به ساختار شغلی. مجله پژوهش های روان شناختی. زیر چاپ.

¹ - Motowidlo

² - Borman, Penner, Allen & Motowidlo

³ - Lau et al

⁴ - Kim, Shinand & Umbreit



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

حجازی، یوسف؛ و ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*. دوره دوم. سال سی و دوم.

حق شناس، حسین. (۱۳۸۵). *طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت*. راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون های *NEO PI_R* و *NEO FFI*. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکام؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ ومهرابی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روانشناسی)*. دوره سوم و چهار. سال هشتم. انتشارات دانشگاه شهید چمران.

گال، مردیت، بورگ، والتر، گال، جویس. (۱۳۸۴). *روش های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. جلد اول. تهران: انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

یقین لو، مهرانگیر؛ جواهردشتی، فرانک؛ و خلیلی، مریم. (۱۳۸۶). *اصول اخلاق حرفه ای: از تدوین تا عمل*. آرشو مقالات. تهران: انتشارات پایدار.

Allen J. and Mellor D. (2002). Work context, personal control, and burnout among nurses, *Western Journal of Nursing Research* **24**, pp. 905–917.

Allik, J., McCrae, R.R. (2002). "A five-factor theory perspective", in McCrae, R.R., Allik, J. (Eds), *The Five-factor Model of Personality across Cultures*, Kluwer, New York, NY, pp.303-22.

Barrick M.R. and Mount M.K.(1991).The big five personality dimensions and job performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, pp. 1–26.

Borman, W.c., & Motowidlo, J.S.(1993).Expanding the criterion domane to include elements of contextual performance.In N.Schmitt & W.C.,Borman (Eds).Personnel Selection in Organizations.71-98.

Borman, W.C., penner, L.A., Allen, T.K., & Motowidlo, S.J.(2001).personality predictors of citizenship performance. *International Journal of selection and Assessment*, 9, 52- 69.

Bozionelos N.(2004).The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*,19(1),pp: 69-81.

Brunborg G. S.(2008).Core Self-Evaluations: A Predictor Variable for Job Stress.*European Psychologist*, 13(2), pp:96-102.

Byrne.Zinta S., Stoner. Jason., Thompson .Kenneth R.and Hochwarter Wayne.(2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance.*Journal of Vocational Behavior* 66(2) , 326-338.

Conway J.M .(1999).Distigushing contextual performance from task performance for managerial Job. *Journal of Applied Psychology*,74.3-13.

De Vries J. and Van Heck G.L.(2002). Fatigue: relationships with basic personality and temperament dimensions, *Personality and Individual Differences* **33**, pp. 1311–1324.

Glazer S., Stetz T. A., & Izso L.(2004).Effects of personality on subjective job stress: a cultural analysis.*Personality and Individual Differences*, 37(3),PP:645-658.

Goddard R., Patton W. and Creed P.(2004). The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers, *Journal of Applied Social Psychology* **34** (2), pp. 282–296.

Hofstede, G., & McCrae, R.R. (2004). "Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture", *Cross-cultural Research*, 38, pp.52-88.

Hurtz, G.M., & Donovan, J.J.(2000). "Personality and job performance: the big five revisited", *Journal of Applied Psychology*, 85, pp.869-79.



- Jamal M.(2007).Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries *International Journal of StressManagement*, 14,(2),pp: 175-187.
- Jawahar. I.M., & Dean C.(2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (4) , pp. 330-349
- Judge T.A., Heller D. and Mount M.K.(2002).Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology* **87**, pp. 530–541.
- Jurado D., Gurpegui M., Moreno O., Fernández M. C., Luna J. D.,& Gálvez R.(2005).Association of personality and work conditions with depressive symptoms *European Psychiatry*, 20(3). pp:213-222.
- Kim H. J., Shinand K. H.& Umbreit W. T.(2007).Hotel job burnout: The role of personality characteristics *International Journal of Hospitality Management*.26(2), pp: 421-434
- Lau B., Hem E., Marie Berg A., Ekebergand O.& Torgersen S. (2006). Personality types, coping, and stress in the Norwegian police service *Personality and Individual Differences*.41(5), Pages 971-982.
- LePine J.A., Colquitt J.A. and Erez A. (2000).Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience, *Personnel Psychology*, 53, pp. 563–593.
- Maslach C., Schaufeli W.B. and Leiter M.P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology* **52**, pp. 397–422.
- McCrae, R.R. (2002). "NEO PI-R data from 36 cultures: further intercultural comparisons", in McCrae, R.R., Allik, J. (Eds),*The Five-factor Model of Personality across Cultures*, Kluwer, New York, NY. pp.105-25.
- McCrae, R.R.(2001)."Trait psychology and culture: exploring intercultural comparisons", *Journal of Personality*, 69. pp.819-46.
- Mitoma M., Yoshimura R., Sugita A., Umene W., Hori H., Nakano H., Ueda N., & Nakamura J.(2008).Stress at work alters serum brain-derived neurotrophic factor (BDNF) levels and plasma 3-methoxy-4-hydroxyphenylglycol (MHPG) levels in healthy volunteers: BDNF and MHPG as possible biological markers of mental stress?*Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 32, 3(1),pp.679-685.
- Mostert K. and Rothmann S.(2004).Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*.34(5), pp. 479-491
- Mostert K. and Rothmann S.(2006).Work-related well-being in the South African Police Service *Journal of Criminal Justice*.34(5),pp. 479-491.
- Motowidlo,J.S.(2003).Job Performance.*Handbook of Psychology . Industrial and Organizational Psychology*,12.,39-55.
- Nelson D.L. and Simmons B.L. (2003).Health psychology and work stress: A more positive approach. In: J.C. Quick and L.E. Tetrick, Editors, *Handbook of occupational health psychology*, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 97–119.
- O`Conner ,B.P.A.(2002).quantitative review of comprehensiveness of the five factor model in relation to popular,personality inventories Assessment .19, pp:188-203.
- Olver, J.M. (2003). Mooradian, T.A.Personality traits and personal values: a conceptual and empirical investigation. *Personality and Individual Differences*,35. pp.109-25.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- Pienaar, J., & Rothmann, S. (2003). *Job stress in the South African Police Services*. Paper presented at the Fifteenth Conference of the South African Institute for Management Scientists, Potchefstroom, South Africa
- Richardson A. M., Burke R. J., & Martinussen M. (2006). Work and Health Outcomes Among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement. *International Journal of Stress Management*, 3(4), pp: 55-574.
- Robie C., Brown D J., & Bly P R. (2005). The big five in the USA and Japan. *Journal of Management Development*, 24(8), pp: 720-736.
- Tracy L. T. and Presha E. (2004). Neidermeyer. Performance, satisfaction and turnover in call centers The effects of stress and optimism *Journal of Business Research*, 57(1), pp: 26-34.
- Tuten T L. and Neidermeyer P E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call centers The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*. 57(1). Pp: 26-34.
- Zellars K.L., Perrewe P.L. and Hochwarter W.A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality, *Journal of Applied Social Psychology* 30, pp. 1570–1598.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.