



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

بررسی روابط ساده و چندگانه صفات شخصیتی، سبک های حل تعارض با بلوغ شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز

مرتضی چرخ آبی<sup>۱</sup>، مجتبی امان ا... نژاد<sup>۲</sup>، اسماعیل هاشمی شیخ شبانی<sup>۳</sup>

### چکیده

در پژوهش حاضر، روابط ساده و چندگانه میان متغیرهای صفات شخصیتی مربوط به نظریه پنج عاملی (یعنی روان رنجورخویی، برونگرایی، تجربه پذیری، وجدانی بودن و توافق پذیری)، سبک های حل تعارض (شامل سبک های همکاری، ایثار، رقابتی، مصالحه و اجتنابی) با بلوغ شغلی (حرفه ای یا کارراهه) در میان ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه شهید چمران مورد بررسی قرار گرفت. هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش پیش بین و میزان تاثیر صفات شخصیتی و سبک های حل تعارض در تبیین متغیر بلوغ شغلی است. روش تحقیق در پژوهش حاضر از نوع همبستگی ساده و چندگانه (رگرسیون) است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه نگرانی شغلی بزرگسالان سوپر، پرسش نامه سبک های حل تعارض راهیم و پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری می باشد. نتایج بدست آمده بدین شرح است که از صفات شخصیتی، مولفه توافق جویی رابطه معناداری را در ضریب همبستگی ساده و چندگانه با بلوغ شغلی داشت و از سبکهای حل تعارض، سبک همکاری، سبک مصالحه و سبک ایثار(توافقی) همبستگی ساده و چندگانه معناداری را در ارتباط با متغیر وابسته (ملاک) بلوغ شغلی نشان دادند.

**واژگان کلیدی:** صفات شخصیتی - سبک های حل تعارض - بلوغ شغلی - دانشگاه شهید چمران



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

### ۱- مقدمه

این امر روشن است که در دنیای مدرن کنونی انتخاب کردن یک حرفه، یک تصمیم صرف در یک نقطه از زمان نمی باشد و فرآیندی است که تصمیم های کوچک و بزرگ بسیاری را در بر می گیرد که با مجموعه ای از گذرگاه های مجزای مربوط به رشد کارراهه ترکیب می گردد (زیبل، ۲۰۱۰). از جمله تصمیم های مهم در این زمینه شرکت در دانشگاه، دانشکده آموزشی یا موسسه ای فنی یا ورود مستقیم به نیروی کاری پس از اتمام دبیرستان در دوره نوجوانی می باشد. این تصمیم ها بر ادامه ی زندگی فرد اثر می گذارند (سالامی، ۲۰۰۸). پیشرفت کارراهه به عنوان فرآیندی تعریف می شود که فرد متناسب با اکتساب دانش، علایق، باورها و ارزش های مربوط به انتخاب شغل، طی می کند. این فرآیند (پیشرفت کارراهه)، شامل رشد بخش های گوناگون مانند علایق حرفه ای یک فرد، تمایلات به موفقیت دانشگاهی، خود اثربخشی و انتظارات می باشد (بریانت، ونکوچ و رینالدز، ۲۰۰۶، به نقل از وو، ۲۰۰۹). فرآیند تصمیم گیری حرفه ای از دوران کودکی با این سوال آغاز می گردد که "هنگامی که تو بزرگ شدی، می خواهی چه کاری انجام دهی؟" و در تمام دوران زندگی به صورت یک تمایل رو به گسترش ادامه می یابد (زیبل، ۲۰۱۰). در حالیکه این امر مشخص شده است که تصمیم گیری بر اساس یک مسیر حرفه ای بالقوه به اندازه کافی دشوار است، جهان کنونی پیچیدگی های دیگری را متناسب با این فرآیند تصمیم گیری اضافه می کند. ظهور عصر اطلاعات، به سرعت دوره ای از رشد سریع، عدم ثبات و تغییر (مانند توسعه مجموعه ای از نقش ها و مسئولیت ها) یا هویتی حرفه ای را ایجاد کرده است که احتمالاً منجر به عدم قرار گرفتن فرد در کارراهه اصلی اش می گردد. دوره کارراهه در طول زندگی، حقوق بازنشستگی و ساعات طلایی در زمان بازنشستگی مدت زیادی است که منسوخ شده است. قرن ۲۱ ام، دنیایی از کار را گشوده است که در آن نقش های کارگران و کارکنان سیال تر است و مفهوم کارراهه، در حالتی از تغییرات نسبی قرار دارد. بلوغ شغلی یا حرفه ای، یکی از رایج ترین مقیاس های برون دادی مورد بررسی در فرآیند رشد و مشاوره کارراهه می باشد (کوک، ۱۹۹۱؛ لوزو، ۱۹۹۵؛ اسپوکان، ۱۹۹۱؛ به نقل از واکر، ۲۰۱۰).

### ۲- بیان مساله

از جمله مهم ترین مسائلی که در حال حاضر در سازمان های گوناگون مطرح می باشد این است که چگونه می توان افرادی بالغ و کامل از لحاظ شغلی و حرفه ای به وجود آورد، به عبارتی چه عواملی پیش بینی کننده بلوغ شغلی و کمال حرفه ای کارکنان سازمان می باشد. از سویی این مسئله که امروز به نام بلوغ حرفه ای و یا بلوغ شغلی مطرح گردیده است، نخستین بار در نظریه سوپر (۱۹۵۵) به آن اشاره شد و سوپر نقطه آغازین این فرآیند زنجیره وار را در سالهای ابتدایی نوجوانی معین کرده است و فرد متناسب با رشد سنی پله های رسیدن به بلوغ حرفه ای را نیز باید طی کند (به نقل از پتن و لوکان، ۲۰۰۱). سوپر (۱۹۹۰) بلوغ حرفه ای را به صورت گروهی از ویژگی های جسمانی، روان شناختی و اجتماعی که آمادگی و توانایی فرد را برای مواجهه و ارتباط با مشکلات و چالش های رشدی نشان می دهد، تعریف می کند (به نقل از پریدوکس و کرید، ۲۰۰۱). موفقیت در یک مرحله متضمن پیشرفت در مراحل بعدی است. برای شخص جوانی که تحصیل کرده و فرهیخته، انگیخته و آماده (به انجام کار) است، دستیابی به اثر بخشی و بلوغ و گسترش آن، به منظور اتخاذ تصمیم های آگاهانه در این دنیای کاری پیچیده و نسبتاً طاقت فرسا، ضروری است (زیبل، ۲۰۱۰).

از سوی دیگر، شخصیت مجموعه ای از ویژگی های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثر گذار است (شیرکوند، ۱۳۸۶). با توجه به تفاوت صفات شخصیتی افراد و قرار گرفتن آن ها در ۵ بعد متفاوت شخصیت از قبیل: روان رنجورخویی (داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم و... مبنای مقیاس روان رنجورخویی را تشکیل می دهد) - برون گرایی (برون گراها افرادی اجتماعی، دوست دار دیگران بودن و ترجیح اجتماعات و مهمانی ها و ... هستند) - تجربه پذیری (عناصر تشکیل دهنده آن تصورات فعال؛ حساسیت به زیبایی؛ توجه به تجربه های عاطفی و درونی؛ و قضاوت مستقل است) - توافق پذیری (بر گرایش های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می کند، و مشتاق کمک به آنان است،



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

همچنین معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل، شخص ناموافق، خود محور و مظنون به قصد ونیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری) و وجدانی بودن (کنترل خویشتن می تواند به فرآیند فعال طراحی، سازماندهی، و اجرای وظایف اطلاق شود و تفاوت های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است (کاستا و مک کیر، ۱۹۹۲؛ به نقل از لونزبوری، هاچنز و لاولند، ۲۰۰۵)) و ابراز این تفاوت ها در سازمان باید دید که این ابعاد شخصیتی در چه سطحی از فرآیند بلوغ شغلی قرار گرفته اند.

از طرفی نیز باید دانست بنا به دلایلی از قبیل تخصیص منابع- ماهیت اهداف- موضوع سیاست ها و روش های سازمانی- توزیع پاداش و ... تعارض در سازمان ها جز جدایی ناپذیری گشته است (جانسون، ۲۰۱۰). تعارض، یک عامل طبیعی در ارتباط انسانی می باشد که در کل به عنوان سوء تعبیری درونی تعریف می شود که به جهت تفاوت در اندیشه ها، ارزش ها و احساسات میان دو فرد یا سازمان ایجاد می گردد (مارکوئیس و هوستن، ۲۰۰۰؛ رهیم و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از کانتک و گزر، ۲۰۰۸). برای مدیریت تعارض، سبک های گوناگونی وجود دارد. سبک های حل تعارض در ادبیات نظری، رویکرد های رفتاری هستند که به منظور حل تعارض به کار می روند (المست، ۲۰۰۶؛ به نقل از جانسون). در زمینه تعارض در کارکنان باید دانست که یک راه طبقه بندی سبک های مدیریت تعارض بررسی قاطعیت (یعنی میزانی که شما می خواهید اهدافتان برآورده شود) و مشارکت (یعنی میزانی شما که می خواهید برآورده شدن نگرانی های طرف دیگر را در نظر بگیرید) است. پنج سبک تعارض در آن ها وجود دارد که عبارتند از: سبک همکاری (که فرد در آن، در دو بعد مشارکت و قاطعیت در سطح بالا قرار دارد)، ایثار (که فرد در آن، که دارای مشارکت بالا و قاطعیت پایین قرار می باشد)، رقابتی (که فرد در آن، که دارای مشارکت پایین و قاطعیت بالا قرار می باشد)، مصالحه (که فرد در آن، در دو بعد مشارکت و قاطعیت در سطح پایینی قرار دارد) و اجتنابی (که فرد در آن، در دو بعد مشارکت و قاطعیت در سطح پایینی قرار دارد) (توماس و کیلمن، ۱۹۷۸؛ به نقل از اسپورتزمن و همیلتون، ۲۰۰۷). در این تحقیق نیز سعی بر این است که در راستای شناخت نقش پیش بین فاکتور های شخصیتی و سبک های حل تعارض بر بلوغ شغلی، روابط ساده و چندگانه این متغیرها با بلوغ شغلی بررسی گردد تا به مدیران و کارکنان کشورمان کمک کند که بدانند کدام یک از جنبه های شخصیتی یا مربوط به تعارض در گسترش بلوغ شغلی موثرتر است.

### ۳- ضرورت پژوهش

برای سازمان اهمیت دارد که کارکنان آن، جهت دستیابی به بلوغ حرفه ای و گسترش آن، مشاغلی را در طول کارراهه خود انتخاب کنند که متناسب با ویژگی های شخصیتی آن ها باشد و بدانند که کدام عوامل شخصیتی بر روی بلوغ شغلی آنها تاثیرگذارتر می باشد. تحقیقات نشان می دهد که مدیران حدود ۲۱ درصد از وقت خود را در تعامل با تعارض سپری می کنند. البته تعارض دارای دو حالت تعارض کارکردی و مثبت و تعارض مخرب و منفی می باشد توانایی مدیریت تعارض پیش بین مهمی برای موفقیت های مدیریتی است. عامل کلیدی در مدیریت تعارض برانگیختن تعارض کارکردی و پیش گیری یا حل تعارض غیر کارکردی است (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین فاکتور دیگری که می تواند در بلوغ شغلی کارکنان تعیین کننده باشد، سبکی است که کارکنان برای حل تعارض خویش در پیش می گیرند. با توجه به توضیحات مذکور، مطالعه و بررسی بلوغ شغلی بعنوان یک متغیر کلیدی در محیط کاری، برای سازمانها هم تلویحات نظری و هم تلویحات کاربردی دارد. بطور کلی ابعاد اهمیت پژوهش حاضر را می توان به گونه ی زیر بیان داشت:

■ **از بعد نظری**، به دلیل تنوع سبک های مختلف شخصیت در سازمان ها و استفاده مدیران و کارمندان از شیوه های مختلف حل تعارضات سازمانی، باید دید که افراد با این تفاوت ها در چه سطحی از بلوغ شغلی قرار گرفته اند و این بسیار مهم است که بدانیم یک تیپ شخصیتی خاص در چه درجه ای از بلوغ شغلی قرار دارد و یک فرد با هدف استفاده از یک شیوه حل تعارض خاص، چه سطحی از بلوغ حرفه ای را از خود نشان می دهد.



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

■ **از بعد کاربردی،** از آنجا که استفاده از منابع انسانی بالغ و رسش یافته نقش بسزایی در کم کردن هزینه های سازمانی دارد می توان از نتایج حاصل برای گزینش و استخدام کارکنان در بدو ورود به سازمان و هم چنین آموزش کارکنان در زمینه یادگیری شیوه های حل تعارض پس از استخدام در سازمان، سود برد.

### ۴- اهداف پژوهش

۴-۱. تعیین اثر صفات شخصیتی بر بلوغ شغلی

۴-۲. تعیین اثر سبک های حل تعارض بر بلوغ شغلی

### ۵- فرضیه های تحقیق :

#### ۱- فرضیه های مربوط به عوامل شخصیتی و بلوغ شغلی:

۱-۱. بین سبک شخصیتی روان رنجورخویی و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۲-۱. بین سبک شخصیتی برون گرایی و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۳-۱. بین سبک شخصیتی تجربه پذیری و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۴-۱. بین سبک شخصیتی توافق پذیری و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۵-۱. بین سبک شخصیتی وجدانی بودن و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

#### ۲- فرضیه های مربوط به شیوه های حل تعارض و بلوغ شغلی:

۲-۱. بین سبک رقابتی و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۲-۲. بین سبک اجتنابی و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۳-۲. بین سبک ایثار(توافقی) و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۴-۲. بین سبک همکاری و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

۵-۲. بین سبک مصالحه و بلوغ شغلی رابطه وجود دارد.

### ۷- روش پژوهش

در این پژوهش، در تلاش برای بررسی نقش پیش بین صفات شخصیتی و سبک های حل تعارض، روابط ساده و چندگانه این متغیرها با بلوغ شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین روش پژوهش از نوع همبستگی ساده و همبستگی چند گانه (رگرسیون) می باشد. جامعه آماری آن کلیه کارکنان دانشگاه شهید چمران می باشد. نمونه آماری آن ۱۲۰ نفر از این کارکنان می باشد که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه نگرانی شغلی بزرگسالان سوپر (۱۹۹۰)، پرسش نامه سبک های حل تعارض راهیم (۱۹۸۳) و پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری (۱۹۹۲) می باشد.

### ۸- نتایج



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

یافته های پژوهش در دو بخش: الف- یافته های توصیفی و ب- فرضیه های پژوهش مورد بررسی قرار می گیرند.

### الف: یافته های توصیفی تحقیق:

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره ویژگیهای شخصیتی و سبکهای حل تعارض و بلوغ شغلی در کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
روان رنجورخویی	۳۰.۳۷	۶.۰۹	۱۵	۵۵
برون گرایی	۴۱.۴۱	۵.۱۸	۲۷	۵۵
تجربه پذیری	۳۸.۳۳	۴.۳۱	۳۰	۶۱.۵۱
توافق پذیری	۴۵.۹۴	۴.۸۸	۳۰	۵۶
وظیفه شناسی	۴۸.۲۱	۵.۹۱	۳۳	۵۸.۳۴
رقابتی	۹.۵۳	۲.۱۸	۵	۱۵
همکاری	۱۰.۴۸	۲.۸۹	۵	۱۵
اجتنابی	۸.۳۰	۲.۵۶	۳	۱۵
ایثار	۱۰.۰۳	۲.۳۳	۳	۱۵
مصالحه	۹.۲۴	۲.۲۱	۴	۱۴
بلوغ شغلی	۵۵.۳۹	۱.۵۹	۷۰	۳۰۲

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود کمترین و بیشترین نمره ویژگیهای شخصیتی به ترتیب به صفات روان رنجورخویی و وظیفه شناسی مربوط می باشد و همچنین کمترین نمره سبکهای حل تعارض به سبک مصالحه و بیشترین نمره به سبکهای رقابتی و همکاری مربوط است.

### ب: یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش:

جهت آزمون ارتباط معنی دار میان ویژگیهای شخصیتی و بلوغ شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. خلاصه اطلاعات مربوط به فرضیه ها در جدول ۲ آرایه شده است.

جدول (۲) ضرایب همبستگی و سطوح معنی داری ارتباط میان ویژگیهای شخصیتی با بلوغ شغلی



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

متغیرها	روان رنجور خوبی	برون گرایی	تجربه پذیری	توافق پذیری	وظیفه شناسی
بلوغ شغلی	$R=/.084$ $P=/.181$	$R=-/.11$ $P=/.116$	$R=-/.118$ $P=/.099$	$R=-/.212$ $P=/.10$	$R=-/.057$ $P=/.268$

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود همبستگی میان پنج بعد شخصیتی با بلوغ شغلی (نمره کل) به ترتیب برای روان رنجور خوبی ( $r=0/084$ )، برون گرایی ( $r=0/011$ )، تجربه پذیری ( $r=0/118$ )، توافق پذیری ( $r=-0/212$ ) و وظیفه شناسی ( $r=0/057$ ) می باشد. فقط ویژگی توافق پذیری با بلوغ شغلی از لحاظ آماری دارای رابطه معنی دار ( $P<0/05$ ) می باشد.

جدول ۳ ضرایب همبستگی و سطوح معنی داری ارتباط میان سبکهای حل تعارض با بلوغ شغلی

متغیرها	رقابتی	همکاری	اجتنابی	ایثار	مصالحه
بلوغ شغلی	$R=-/.092$ $P=/.159$	$R=/.228$ $P=/.006$	$R=/.139$ $P=/.065$	$R=-/.265$ $P=/.002$	$R=/.167$ $P=/.034$

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود همبستگی میان پنج سبک حل تعارض با بلوغ شغلی (نمره کل) به ترتیب برای سبک رقابتی ( $r=-0/092$ )، سبک همکاری ( $r=0/228$ )، سبک اجتنابی ( $r=0/139$ )، سبک ایثار ( $r=-0/265$ ) و سبک مصالحه ( $r=0/167$ ) می باشد. به منظور محاسبه اثر ترکیبی (چندگانه) ویژگیهای شخصیتی و سبکهای حل تعارض در پیش بینی بلوغ شغلی از تحلیل رگرسیون چند گانه با روش ورود همزمان استفاده گردید. یکی از مفروضه های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه غیر هم خطی بودن متغیرهای مستقل در پیش بینی متغیر وابسته است. نتیجه آزمون دوربین واتسون برای ویژگیهای شخصیتی با مقدار ( $1/85$ ) و برای سبکهای حل تعارض با مقدار ( $1/5$ )، مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تایید می کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین  $1/5$  تا  $2/5$  می باشد. حجم نمونه و تعداد متغیرهای مستقل از جمله عوامل مهمی هستند که آزمون دوربین واتسون را تحت تاثیر قرار می دهد. در جدول شماره ۴ نتایج تحلیل رگرسیون ارائه می شود.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود مقدار ضریب چندگانه ویژگیهای شخصیتی در پیش بینی بلوغ شغلی برابر با ( $0/223$ ) در سطح  $p<0/267$  از لحاظ آماری معنی دار است. ستون RS نشانگر آن است که سهم ویژگیهای شخصیتی در پیش بینی بلوغ شغلی به تقریب ۶ درصد می باشد. همچنین مقدار ضریب چندگانه سبکهای حل تعارض در پیش بینی بلوغ شغلی برابر با ( $0/476$ ) در سطح  $p<0/001$  از لحاظ آماری معنی دار است. ستون RS نشانگر آن است که سهم سبکهای حل تعارض در پیش بینی بلوغ شغلی به تقریب ۲۲ درصد می باشد.



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

با توجه به ضرایب رگرسیون (B) می توان دریافت که تنها متغیرهایی که وزن اختصاصی آنها در پیش بینی بلوغ شغلی معنی دار و قابل توجه است شامل صفت توافق پذیری از ویژگیهای شخصیتی با مقدار ضریب (-۲/۴۶) و در سطح  $P \leq 0/05$  و سبک همکاری با مقدار ضریب (-۸/۸۹) و در سطح  $P < 0/001$  و سبک ایثار با مقدار ضریب (۷/۸۰) و در سطح  $P < 0/002$  از سبکهای حل تعارض می باشند.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون صفات شخصیتی و سبکهای حل تعارض با نمره کلی بلوغ شغلی به روش ورود همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	MR	RS	FP	ضرایب رگرسیون	نسبت t	سطح معنی داری
بلوغ شغلی	روان رنجورخویی	۰/۲۲۲	۰/۳۰۰	۱/۳۰ ۰/۸۱	-۰/۰۶۴	-۰/۰۶۵	۰/۹۴۸
	برون گرایی				-۰/۰۵۲۰	-۰/۴۴۷	۰/۶۵۶
	تجربه پذیری				-۰/۰۸۰۷	-۰/۶۵۱	۰/۵۱۷
	توافق پذیری				-۲/۴۶	-۱/۹۱	۰/۰۵۸
	وظیفه شناسی				۰/۷۰۶	۰/۶۵۸	۰/۵۱۲
	رقابتی	۰/۲۲۱	۰/۳۰۱	۱/۳۰ ۰/۸۱	-۲/۵۴	-۱/۱۲	۰/۲۶۴
	همکاری				-۸/۸۹	-۴/۵۱	۰/۰۰۱
	اجتنابی				۱/۸۴	۰/۹۲۵	۰/۳۵۷
	ایثار				۷/۸۰	۳/۱۳	۰/۰۰۲
	مصالحه				۴/۹۲	۱/۷۳	۰/۰۸۵

۹- بحث

پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط میان پنج بعد بزرگ شخصیتی (روان رنجورخویی، برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و برون گرایی) و پنج سبک حل تعارض (رقابتی، همکاری، اجتنابی، ایثار و مصالحه) با بلوغ شغلی طراحی شده است. بطور کلی نتایج پژوهش حاضر



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

همانند دیگر پژوهشها نشان می دهد که اندازه ارتباط میان ویژگیهای شخصیتی با بلوغ شغلی ضعیف و اغلب از لحاظ معنی داری آماری در حد مرزی قرار دادند. بطوریکه این صفات رویهم رفته حدود تنها ۶ درصد از واریانس بلوغ شغلی را تبیین می کنند، که این نتایج با پژوهش شیرانی نژاد (۱۳۸۴)، تنها پژوهش انجام شده در ایران همسویی بالایی دارد. این موضوع می تواند بیانگر متغیرهای میانجی گر کشف نشده ای باشد که باید در رابطه بین صفات شخصیتی و بلوغ شغلی به نقش آنها توجه بیشتری نمود. در کنار این تبیین باید خاطر نشان ساخت که توافق پذیری آمیزه ای از احترام گذاشتن به دیگران و رفتار توأم با اخلاق نیکو با دیگران است. بنابراین، به نظر می رسد ضمیر خالی از خصومت در روابط بین فردی و داشتن قلبی سلیم، سنگ بنای متقنی در رشد بلوغ شغلی افراد می باشد. بدین لحاظ تقلیل صفای باطن کسانی که دارای مشخصه توافق پذیری هستند به هم‌رهنگی اجتماعی، نمی تواند تبیین یک پارچه و کاملی باشد.

امروزه سازمان ها نسبت به گذشته بیشتر مستعد مواجهه با تعارض هستند. از یک سو افزایش رقابت در بازار و از سوی دیگر تفاوت بین افراد از نظر شخصیت، ارزش ها و نگرش ها از جمله علت های این مقوله می باشد. بطور کلی نتایج پژوهش حاضر همانند دیگر پژوهشها نشان می دهد که ارتباط قوی و خوبی بین سبکهای حل تعارض و بلوغ شغلی وجود دارد. خصوصاً این ارتباط قوی از سبکهای همکاری و ایشار نشات می گیرد. بطوریکه وزن اختصاصی آنها رویهم رفته حدود ۲۳ درصد از واریانس بلوغ شغلی را تبیین می کند. و نتایج حاصل از همبستگی رگرسیون ورود همزمان بیشترین ارتباط سبکهای حل تعارض با بلوغ شغلی را مربوط به سبک همکاری و سبک ایشار می داند. توجه به پیشینه نظری پژوهش حمایت روشنی را از نتایج حاصله از این پژوهش بدست می دهد. بدین صورت که استفاده از سبکهای حل تعارض نظیر اجتنابی یا رقابتی بیشتر خاص مشاغل مدیریتی و رده بالای سازمان است و کارکنان دفتری و رده پایین تر سازمان بیشتر تمایل دارند تا در مسیر ارتقای بلوغ شغلی خود از سبکهای نظیر همکاری، مصالحه یا ایشار استفاده نمایند. البته استفاده از این سبکها با توجه به فرهنگی کشوری که کارکنان در آن زندگی می کنند نیز قابل توجه است. از آنجا که در کشور ما ایران، مردم ارتباطی نزدیک و صمیمی نشات گرفته از آموزه های دینی در تعامل با یکدیگر در محیط خانوادگی و اجتماعی دارند، همین ارتباط و تعامل را با خود نیز در محیط کار به همراه می آورند و به این ترتیب در رشد کارراهه خود چه بصورت هشیارانه یا ناهشیارانه از آن استفاده می کنند. که این موضوع با پژوهش مارچ و سیمون (۱۹۵۸) همسو می باشد.

### تشکر و قدردانی:

در اینجا جا دارد از زحمات بیدریغ سرکار خانم قاسمی و سرکار خانم ملک مختاری که در حمایت از این پژوهش همکاری داشته اند تشکر و قدردانی شود.

### ۱۰- منابع

شیرانی نژاد ش. ۱۳۸۴. بررسی عوامل مؤثر بر بلوغ حرفه ای کارکنان صدا و سیمای مرکز اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

درگاهی ح، موسوی م ح، عراقیه فراهانی س، شهام گ. ۱۳۸۷. مدیریت تعارض و راهبردهای مرتبط. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم

پزشکی تهران) پیابورد سلامت، ۲(۱): ۶۳-۷۲

شیرکوند ش. ۱۳۸۶. رابطه شغل و شخصیت، روزنامه سلامت. موجود در سایت خبرنامه آفتاب ([www.aftab.ir](http://www.aftab.ir))

### References





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

- Johansen ML. 2010. Conflict management style perceived organizational support and occupational stress in emergency department nurses, A thesis of Phd. The state university of New Jersey.
- Kantek F, Gezer N. 2009. Conflict in schools: Student nurses' conflict management styles, *Journal of Nurse Education Today*, 29: 100–107
- Lounsbury JW, Hutchens T., Loveland JM. 2005. An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents, *Journal of Career Assessment*, 13(1): 25-39.
- Patton W, Lokan J. 2001. Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1: 31–48.
- Prideaux L-A , Creed PA. 2001. Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Journal of Career development*, 10(2): 1-23.
- Sportsman S, Hamilton P. 2007. Conflict management styles in the health professins, 23(3): 157-166
- Salami SO. 2008. Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *J. Soc. Sci.*, 16(1): 35-49.
- Wu M. 2009 .The relationship between parenting styles career decision self-efficacy and career maturity of Asian American college students. A thesis of Phd. University of Southern California.
- Walker QD. 2010. An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy and self-advocacy of college students with and without disabilities. A thesis of Phd. University of Iowa.
- Ziebell JLC. 2010. Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in Inner-City high school students: A test of social cognitive career theory. A thesis of Phd. University of Minnesota.

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.