

## تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد

### فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

جمشید بوسنانی<sup>۱</sup>، بهمن توفیقی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند.

**روش تحقیق:** جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر می‌باشد که تعداد کارمندان ۲۰۰ نفر برآورد شد. جهت سنجش ابعاد مختلف ویژگی شخصیتی از پرسشنامه ۶۰ سؤالی که ۵ عامل (روان رنجورخویی، باوجدان بودن، انعطاف‌پذیری، سازگاری برون‌گرایی) را می‌سنجد استفاده شد. برای سنجش عملکرد کارکنان نیز از پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت استفاده گردید. همچنین از پرسشنامه آکسفورد جهت سنجش ابعاد شادکامی بال الفای کرونباخ ۰.۹۰ استفاده شده است. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که تمام متغیر شادکامی و ویژگی‌های شخصیتی یعنی روان رنجورخویی، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن و رضایت از زندگی، بهزیستی فاعلی، حرمت خود، خلق مثبت، رضایت خاطر به صورت هم‌زمان در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر می‌باشند

<sup>۱</sup>- کارشناس ارشد روانشناسی دانشگاه آزاد بوشهر mostafakb86j\_bostani543  
<sup>۲</sup> - استادیار دانشگاه آزاد بوشهر . دکتری روانشناسی tofighi.bahman@gmail.com

**نتایج و یافته‌های تحقیق:** نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای روان رنجورخویی و باوجدان و بودن بهزیستی فاعلی، حرمت خود، خلق مثبت، رضایت خاطر تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر دارد؛ و سه متغیر مؤلفه برونگرایی و موافق بودن تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. می‌توان ادعا داشت که برون‌گرایی و موافق بودن، باوجدان بودن و روان رنجورخویی و مؤلفه شادکامی بر روی عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر اثرگذار است. نتایج همچنین نشان داد در بین ابعاد شادکامی تنها رضایت از زندگی رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد روان رنجورخویی از بیشترین ضریب رگرسیون استاندارد شده برخوردار است.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، شادکامی، ستاد فرماندهی

#### مقدمه

اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل و حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آن‌ها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق‌تر خواهند شد رابینز (رابینز، ۱۳۷۹) از طرف دیگر عواملی که در انتخاب شغل دخالت دارند با عواملی که باعث موفقیت می‌شوند متفاوتند (به پروژه، ۱۳۷۷). ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین مسائل در برگزیدن مدیران است زیرا که مدیران به خاطر تفاوت‌های فردی و شخصی مسائل را به شیوه‌های مختلف مدیریت می‌کنند و انجام وظایف و نحوه عمل آن‌ها محصول دو مسئله<sup>۱</sup> مهم یعنی ویژگی‌های شخصیتی و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند (گوئل کهن ۱۳۷۸).

یکی از نیازهای روانی بشر شادی و نشاط است که به دلیل تأثیر عمده‌ای که بر زندگی افراد دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. نشاط و شادی از نیازهای اولیه فطری و ضروری انسان به شمار می‌رود و می‌توان آن را از مهم‌ترین عوامل سلامت خانواده و جامعه انگاشت. روح امید و تلاش و پیشرفت در پرتو یک زندگی شاد و بانشاط است (فرحزاد، ۱۳۰۱).

<sup>1</sup> -farahzad

در این فصل به موضوعاتی از جمله بیان مسئله، اهمیت و ضرورت، اهداف و قلمرو و تعریف کلیدواژه‌ها اشاره شده است

### بیان مسئله

هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق‌تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی‌های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه‌بندی به کار می‌بریم (رابینز و دی سنزو، ۱۹۹۸، ترجمه: شادی، اعرابی و رفیعی، ۱۳۸۵).

آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی و فردی می‌تواند ما را در حل بسیاری از دشواری‌ها یاری دهد. وقتی قبول کردیم که انسان‌ها در توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند در پی این نخواهیم بود که از همه رفتارهای یکسانی انتظار داشته باشیم ما می‌توانیم تفاوت‌های فردی را از نظر عاطفه، سرعت واکنش، تیز بینی، شیوه قضاوت و سایر جنبه‌های رفتار بررسی کنیم (رسول زاده ۱۳۸۰) با توجه به اینکه در هر سازمان مشاغل گوناگونی وجود دارد. لازمه انجام وظایف برخورداری از توانایی‌های شخصیتی است، لذا باید افرادی را برگزینیم تا آمادگی لازم و انگیزه کافی داشته باشند، این مسئله می‌تواند پاسخگوی برخی از مشکلات مربوط به ضعف کارایی، افت اثر بخشی، ضعف بهره‌وری و عدم ثبات شغلی باشد (جوکار ۱۳۷۹) چنانچه افراد متناسب با شغل نباشند. پس از ارضاء نیاز اولیه خود از شغلشان دلزدگی پیدا کرده و این حالت به نوبه خود باعث عدم رضایت شغلی، فرار از مسئولیت و کاهش اثر بخشی می‌شود. این پژوهش، با توجه به شرایط کنونی جامعه به کسانی که متقاضی کار هستند کمک می‌کند تا بتوانند با برنامه‌ریزی قبلی، حتی در زمانی دانش آموزی و دانشجویی خود را محک بزنند و امکانات و توانایی‌های خویش را ارزیابی کنند و بر اساس آن هدف‌ها و راه‌های زندگی خود را برگزینند و به سویش گام بردارند همچنین اگر سازمان‌های بزرگ و کوچک درصد گزینش کارمند یا انتخاب و انتصابات افرادی با شخصیتی متناسب با سازمان هستند و اگر می‌خواهند در طول

خدمت کارکنان و مدت عمر سازمان یک مسیر شغلی قابل انعطاف و متناسب با نیازهای متقابل افراد و سازمان طراحی کنند و به کار بستن این گونه تدابیر مدیریتی در همبسته کردن افراد با سازمان می‌تواند بسیار مؤثر شد (میر سپاسی، ۱۳۷۸).

بنا به اهمیت عملکرد کارکنان و تأثیر آن بر کارایی سازمان‌ها مدیران و پژوهش‌گران در سازمان‌های مختلف به مطالعه عملکرد شغلی کارکنان و بررسی متغیرهای مختلف فردی و سازمانی تأثیرگذار بر آن پرداخته‌اند. علاوه بر این با توجه به ویژگی شخصیتی افراد در عملکرد کارکنان اثرگذارند و همچنین هر فرد با ویژگی شخصیتی که دارد مناسب برای شغل خاصی می‌باشد و افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت در شغل‌های متفاوت عملکرد بهتری دارند. کارکنان ستاد فرماندهی توجه به اینکه با اقشار آسیب‌پذیر و حساس جامعه در ارتباط می‌باشند، توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان بسیار بااهمیت است.

به نظر می‌رسد گسترده‌ترین پژوهش در زمینه شادکامی روا نشناختی توسط آرگایل انجام گرفته باشد. وی حاصل پژوهش‌هایش را در کتابی با عنوان «روان‌شناسی شادی» گزارش نموده است. آرگایل درباره معنای شادکامی می‌نویسد: گاهی گفته می‌شود که مفهوم شادکامی، مبهم و اسرارآمیز است؛ اما واضح است که بیشتر مردم به خوبی می‌دانند شادکامی چیست. در زمینه یابی‌ها که از مردم درباره معنای شادکامی سؤال شده، پاسخ داده‌اند که غالباً شادکامی عبارت است از: بودن در حالت خوشحالی و سرور یا دیگر هیجان‌های مثبت، یا عبارت است از: راضی بودن از زندگی خود. البته وی معتقد است که علاوه بر این دو جزء، یعنی عواطف مثبت و رضایت، جزء سومی نیز وجود دارد که عبارت است از: فقدان افسردگی و اضطراب یا دیگر عواطف منفی (آرگایل، ۲۰۰۳).

شادکامی در روان‌شناسی، به عنوان یک هیجان شناخته می‌شود و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می‌دهد. هیجان را در روان‌شناسی، در دو حیطه کلی هیجان منفی و هیجان مثبت قرار می‌دهند که در عمر یک صد و چند ساله روان‌شناسی علمی، عمدتاً بر ابعاد منفی هیجان‌ها توجه شده است. یک دلیل این موضوع، شاید این باشد که هیجان‌های منفی، می‌توانند زندگی ما را به گونه‌ای شدیدتر و جدی‌تر تحت تأثیر قرار دهند؛ اما در سال‌های اخیر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر موضوعاتی مانند

1 - Argyle

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

مثبت‌گرایی در مقابله با فشارهای زندگی و غلبه بر افسردگی و خمودگی و شادی و شادکامی، به عنوان یکی از مقوله‌های اساسی هیجان‌های مثبت، تأکید کرده است  
حال سؤالی که در این پژوهش مطرح است این که آیا ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی فردی کارکنان با عملکرد آن‌ها در ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد؟

### اهمیت موضوع

جان‌هالند از جمله صاحب نظرانی است که می‌گوید انتخاب شغل بیانگر نوع شخصیت فرد است و او بر این اساس است که دست به انتخاب می‌زند، کتل بر این باور است که علائق و رغبت‌ها در ارتباط مستقیم با شخصیت فرد می‌باشد و چیز جداگانه ای نیست (به پژوه، ۱۳۷۷)

انجام وظائف و نحوه عمل آن‌ها محصول دو مسئله مهم یعنی ویژگی‌های شخصیتی آنان و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند نظریات فروید روانکاو برجسته اتریشی (یا به قولی آلمانی) درباره شخصیت مؤید تأثیر غرایز به عنوان مهم‌ترین نیروهای برانگیزنده رفتار است او از انرژی نهفته‌ای که آن را "لیبیدو" می‌نامید صحبت می‌کرد که می‌تواند با جابجایی به اهداف جانشین در تعیین شخصیت فرد مؤثر باشد او معتقد به تحلیل رویا بود که نشان دهنده سه سطح شخصیت (من، فرا من، نهاد) است.

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه موردنیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایدئال آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویینی نیس، ۲۰۰۵). عملکرد هر سازمانی تابع عملکرد کارکنان و مدیران می‌باشد از طرفی عملکرد کارکنان نیز تا اندازه زیادی تحت تأثیر متغیرهای مختلف فردی افراد (ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری و ...) است. بنابراین بهبود عملکرد کارکنان منجر به افزایش کارایی سازمان می‌گردد. به همین دلیل نیروی انسانی و افزایش عملکرد نیروی انسانی از اهمیت بالایی در سازمان‌ها و ادارات برخوردار می‌باشد. افراد بر اساس الگوی شخصیتی خود نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها توقعات و وظایف و فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می‌کنند. بنابراین هر یک از انواع شخصیت، محیط

---

1. Casio & Aguinis

شغلی و مشاغل خاصی مناسب است (مقیمی، ۱۳۷۷). شخصیت اغلب اوقات به عنوان سازمان دهنده رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود و از این رو همواره جایگاه برجسته‌ای در روانشناسی داشته است (شولتز ۱۹۹۷). در جریان سال‌های اخیر روسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور، بیش‌ازپیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی<sup>۱</sup> داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش‌های کاملاً دقیق و رضایت بخشی را الزامی اعلام کرده‌اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر مؤسسات مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود. با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. (رابینز، استیفن، پی ۱۹۹۶، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

شادکامی، یک صفت شخصیتی فرضی مشخص، با نشاط و سرزندگی، مردم آمیزی، قابلیت اعتماد و نظایر آن تعریف شده است. اینکه، آدمیان چه چیزی را شادی تلقی کنند، دلایل فراوان دارد. هر چند از روان‌شناسان شناختی، کمتر کسی دامنه نظریه پردازش را به شادی و شادکامی کشانده است، اما شک نیست که شادی جنبه شناختی درخور توجهی دارد.

آناکارنینا و لئوتولستوی معتقدند که همه خانواده‌های شاد، کم‌وبیش مثل هم هستند و فاکتورهای بارز و مشخص آن‌ها از نظر کمیت و کیفیت نزدیک به هم می‌باشند. اما برعکس، خانواده‌های ناشاد، به شیوه‌های مختلفی، ناشاد بودن را تجربه می‌کنند (همان).

### فرضیه‌های تحقیق

1. Job Characteristics

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

۱- بین روان رنجورخویی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

۲- بین برون گرایی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

۳- بین انعطاف پذیری (گشودگی نسبت به تجربه) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

۴- بین توافق (سازگاری) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

۵- بین بهزیستی فاعلی و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

۶- بین رضایت خاطر و عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

## اهداف

### هدف کلی

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و شادکامی فردی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر. که اهداف اختصاصی زیر را در بر دارد.

۱- تعیین رابطه روان رنجورخویی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر

۲- تعیین رابطه برون گرایی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر

۳- تعیین رابطه انعطاف پذیری (گشودگی نسبت به تجربه) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر.

۴- تعیین رابطه توافق (سازگاری) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر.

۵- تعیین رابطه باوجدان بودن (وظیفه شناسی) با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر.

## تعریف نظری متغیرها

### تعاریف مفهومی

عملکرد: اندازه‌گیری نتایج و این که آیا کار را به خوبی انجام داده‌ایم یا نه. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند. عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر می‌گیرد (یمنی، ۱۳۷۳).

روان رنجوری: افراد روان رنجور تجربه زیادی در هیجان‌هایی مثل اضطراب، خشم یا افسردگی دارند. اما ظاهراً ورزیدگی متعددی در این هیجان‌ها کسب نموده‌اند. این صفت در واقع به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط است (افتخاری، ۱۳۹۳).

برون‌گرایی: به صفاتی اطلاق می‌شود که در آن شخصی، پر انرژی، معاشرتی، هیجان طلب و دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت است.

باوجدان بودن (وظیفه شناسی): این عامل با کنترل تکانه‌های خویشتن‌داری قدرت اراده و موفقیت ارتباط دارد. این صفت به نشان دادن خود انطباقی، عمل به وظایف و نائل شدن به موفقیت دلالت می‌کند (افتخاری، ۱۳۹۳).

شادکامی: شادمانی عبارت است از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجان‌ها مثبت راضی بودن از زندگی خود، فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجان‌ها منفی می‌باشد (آرگیل ۱۳۸۳). همچنین شادمانی ذهنی عبارتست از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی‌اش. این ارزیابی از سویی واکنش‌های هیجانی به حوادث و در سویی دیگر قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در برمی‌گیرد (آرگیل و همکاران، ۱۹۹۰).

رضایت از زندگی: احساس فرد در مورد عملکرد و شرایط زندگی‌اش و یا به عبارت دیگر ارزیابی سلامت و بهزیستی‌اش است. (اصفی)



-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

حرمت خود: باور به ارزشمند بودن خود، احساس مهم، خوب بودن و دوست داشتن خود و دیگران. (یاور زاده)

بهبودی فاعلی: بهبودی فاعلی اشاره دارد به ارزیابی افراد از زندگی شان؛ ارزیابی هایی که هم عاطفی، هم شناختی اند. افراد هنگامی سطح بالایی از بهبودی فاعلی را تجربه می کنند که هیجان های مثبت زیاد و هیجان های منفی کمی را تجربه کنند، (اقبال)

رضایت خاطر: آنچه انسان را وادار به تلاش برای تأیید گرفتن و دیده شدن می کند، میل فطری او نیست، بلکه نیاز بیگانه ای درونی به عنوان (من) است که موجودیت اش در گرو قضاوت و تأیید دیگران است

خلق مثبت: یک وضعیت هیجانی است که از هیجان متفاوت است، کمتر مربوط به مورد خاصی است، شدت آن کمتر است و کمتر احتمال دارد که به دلیل محرکی بیرونی به وجود آمده باشد. خلق را عموماً می توان به دو معیار مثبت و منفی ارزیابی کرد، یعنی در کلامی دیگر، مردم عموماً از «خوش خلق بودن» و یا «بدخلق بودن» به عنوان تعریف وضعیتی استفاده می کنند

### مبانی نظری:

هر فرد پدیده ای منحصر به فرد و یگانه است و نظریه پردازان شخصیت می کوشند تا روابط پیچیده بین ابعاد متفاوت کردار فرد را دریابند، با مطالعه شخصیت افراد خصوصیتی که بر اساس آن فردی از فرد دیگر متمایز می شود روشن می گردد (شاملو، ۱۳۷۲).

برخی از روانشناسانی شخصیت جنبه های بیوشیمیایی و فیزیولوژیک رفتار آدمی را مطالعه کرده و روش های مناسب آن را به کار می برند برخی دیگر به مشاهده و بررسی رفتار مشهود فرد می پردازند برخی شخصیت را بر حسب خصوصیتی نظیر فرآیند ناهشیاری می دانند، از جمله روانشناسی نسبی که شخصیت را بر اساس صفت بارز یا رگه های مشخص شخصیتی تفسیر و توجیه می کند کاتل می باشد (شاملو، ۱۳۷۲).

اریک فرم در تعریف شخصیت چنین می گوید: شخصیت مجموع کیفیت های موروثی و اکتسابی است که او را منحصر به فرد می کند (لارنس، ۱۹۹۴).

شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شکل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آن‌هاست. نظام مورد بررسی ما شامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی (قابل مشاهده) است، به ویژه ارتباط این سه جنبه با یکدیگر در ساختن شخصیتی بی مانند و منحصر به فرد بسیار با اهمیت است (جوادی، ۱۳۸۱)

هنگامی که روان‌شناسان درباره شخصیت صحبت می‌کنند. مقصودشان مفهومی پویاست که بیانگر رشد و تکامل کل سیستم روانی شخص است یعنی به جای توجه به اجزا به کل توجه می‌کند، تعریفی که گوردن آل پرت حدود ۵۰ سال پیش برای شخصیت ارائه کرد هنوز زبانزد همگان است که گفت: شخصیت، همان شخصیت پویا در درون فرد است که از سیستم‌های روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عاملی است که تعیین کننده سازش فرد با محیطش می‌باشد (رابینز، ۱۳۷۹).

### نظریه‌های شخصیت

نظریه روان پویایی فروید (روانکاوی در شخصیت)

از نظر فروید غرایز عناصر اصلی شخصیت هستند، نیروهای برانگیزنده ای که رفتار را سوق می‌دهند و جهت آن را تعیین می‌کنند، غرایز شکلی از انرژی هستند، انرژی فیزیولوژیکی تغییر شکل یافته‌ای که نیازهای بدن را به امیال ذهنی پیوند می‌دهد، محرک‌های این غرایز درونی هستند و این ذهن است که انرژی بدنی را به میل تبدیل می‌کند، ما همیشه مقدار خاصی از تنش غریزی را تجربه می‌کنیم مردم ممکن است راه‌های مختلفی برای بر طرف کردن نیازهایشان را انتخاب کنند برای مثال ممکن است سائق جنسی به وسیله رفتار دگر خواهی جنسی، هم جنس خواهی یا رفتار خود انگیزی جنسی ارضا شود او معتقد بود که انرژی روانی می‌تواند به هدف‌های جانشین جابه‌جا شود و این جابه‌جایی در تعیین شخصیت فرد اهمیت ویژه ای دارد (سیاسی، ۱۳۷۷).

### شادکامی

شادکامی چندین جزء اساسی را در بر می‌گیرد؛ جزء هیجانی که فرد شادکام از نظر خلقی، شاد و خوشحال است. جزء اجتماعی که فرد شادکام از روابط اجتماعی خوبی با دیگران برخوردار است و می‌تواند از آن‌ها حمایت اجتماعی دریافت کند و سرانجام جزء شناختی که

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

باعث می شود فرد شادکام اطلاعات را به روش خاصی پردازش کرده، مورد تعبیر و تفسیر قرار دهد که در نهایت، باعث احساس شادی و خوش بینی در وی می گردد. از این رو، در شادکامی، ارزشیابی افراد از خود و زندگی شان می تواند، جنبه های شناختی، مثل قضاوت در مورد خشنودی از زندگی و یا جنبه های هیجانی از جمله خلق یا عواطف، در واکنش به رویدادهای زندگی را در برگیرد

نظریه نوروآن کاوی کارل یونگ (۱۹۶۱-۱۸۷۵)

یونگ در ۱۹۱۴ از فروید جدا شد و مکتب فکری خود را با نام روان شناسی تحلیلی بنیان گذاشت، یونگ مثل آدلر از تاکید بیش از حد بر غریزه جنسی نگران بود و به جای آن لیبیدورا به عنوان انرژی تعمیم یافته زندگی تلقی کرد. او عقیده داشت که لیبید و شامل تلاش هایی برای کسب لذت و خلاقیت نیز هست. یونگ تاکید فروید بر ناهشیار را می پذیرد ولی مفهوم ناهشیار جمعی را به آن اضافه می کند که مفهوم آن مجموعه ای از تجارب نسل های گذشته است یعنی بخشی از میراث انسان و حلقه زنجیری است که ما را با میلیون ها سال تجربه گذشته پیوند می دهد

یکی از بخش های عمده ناهشیار جمعی، تصورات یا نمادهای جهان شمولی است که به طرح های اولیه معروف است مثل مادر در افسانه پریان، رویاها، اسطوره ها دلیل این که این طرح ها، بخشی از ناهشیار جمعی ما هستند این است که در بین اعضاء تمام فرهنگ های گذشته و معاصر دیده می شود.

### نظریه شخصیتی - شغلی جان هالند

نظریه افتراق گرایی هالند صرفاً به نظریه های شخصیت مربوط نمی شود بلکه به تنهایی یک نظریه جامع شخصیتی است. فرض های اصلی زیر بنای آن این است که می توان مردم را به شش تیپ شخصیتی طبقه بندی کرد؛ و نیز شش نوع محیط نیز وجود دارد که با انواع تیپهای شخصیتی مطابقت دارد. مردم به دنبال محیطی می گردند که با شخصیت آنان هماهنگی داشته باشد چون این هماهنگی به آنان امکان می دهد تا ارزش ها و توانایی های شخصیت خود را به نمایش گذارند به گفته هالند رفتار یک فرد در محیط کار محصول نوع شخصیت وی و تقابل آن با ویژگی های محیطی است (شکیلتن، ۱۳۷۱).

## دیدگاه اد دینر

اد دینر معتقد است که خود سنجی های مربوط به شادی، تابعی است از تکرار تجربه های خوشایند و یا عواطف مثبت و عدم تکرار تجربه های عاطفی منفی و ناخوشایند. در این تعریف، بیشتر بر فراوانی تجربه هیجان های مثبت، تأکید می شود تا شدت هیجان های مثبت. او اعتقاد داشت که محیط های اداری زمانی کارایی بالایی دارند که شادکامی بر استرس شغلی غلبه کند

## دیدگاه سلیگمن در مورد شادکامی

تأکید این دیدگاه، بر روی نوع ارتباط های بین فردی و میزان شادکامی می باشد. سلیگمن معتقد است که افسردگی عمدتاً از فقر ارتباط های بین فردی و فرد گرایی ناشی می شود؛ و ویژگی مهم افراد شاد، برونگرایی است؛ بنابراین افراد شاد، دارای روابط اجتماعی موفق و ارتباطات بین فردی، نزدیک و صمیمی و غنی هستند (دیوید و همکاران، ۱۹۹۵).

## پیشینه تحقیق

### داخلی

خاکپور و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی نشان دادند که میان ویژگی های شخصیتی، رابطه برون گرایی، ثبات هیجانی و سازشکاری با عملکرد رابطه معنا دار است؛ اما ویژگی شخصیتی وجدان و تجربه پذیری با عملکرد شغلی معنا دار نیست.

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۲)، بیان داشتند ویژگی شخصیتی توافق پذیری با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری دارد. با وجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی داری دارد. همچنین با وجدان بودن با احساس پاسخگویی رابطه مثبت و معنی داری دارد.

رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه ای با موضوع بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران نشان دادند بین هوش فرهنگی و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

1 - David et al

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

در فرا تحلیلی توسط بریک و مونت (۱۹۹۱)، صورت گرفت. به این نتیجه رسیدند که باوجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین عملکرد شغلی است و برون گرایی و روان رنجوری نیز پیش بین کننده های خوبی برای خشنودی شغلی هستند.

پناهی (۱۳۸۲) نشان داد که مشاوره با دانش آموزان باعث خودشناسی، طبیعت شناسی و خدانشناسی در دستیابی به ارزش های شخصی، اجتماعی و اعتقادی شده که این عوامل از جمله شرایط لازم برای رسیدن به شادمانی است.

حمایت طلب، بزازان و لحمی (۱۳۸۲) در مقاله ای با عنوان مقایسه میزان شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاه های تهران و پیام نور به این نتیجه رسیده اند که گروه دانشجویان دختر ورزشکار در مقایسه با گروه غیر ورزشکار، از عزت نفس، رضایتمندی، کارآمدی، خلق مثبت، سلامت روانی و شادمانی بالا تری برخوردارند.

مبین کشه (۱۳۸۴) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین باورهای خودکارآمدی و شیوه های رویایی با فشار روانی در دانش آموزان دوره متوسطه پرداخته است و به این نتایج رسیده که بین میزان خودکارآمدی دانش آموزان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود دارد.

عروتی عزیز (۱۳۸۶) رابطه شادمانی با میزان هدفمندی و سطح خوش بینی و عوامل فردی اجتماعی را در بین دانشجویان دختر و پسر دانشکده های حقوق و علامه طباطبایی و دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی قرار داد. وی که یک گروه نمونه ۱۲۰ نفری از دانشجویان دانشکده حقوق علامه طباطبایی و دانشکده های حقوق واحد تهران جنوب و تهران مرکز را مورد مطالعه قرار داد، دریافت که بین سه شاخص شادمانی خوش بینی و هدفمندی رابطه وجود دارد. همچنین بین عواملی مثل رضایت از زندگی زناشویی، وضعیت اشتغال، روابط خانوادگی، روابط دوستانه و مذهبی بودن با شادمانی رابطه وجود دارد. بین خوش بینی و رضایت از زندگی زناشویی و شرکت در فعالیت های مذهبی رابطه وجود داشت هدفمندی نیز با روابط خانوادگی و مذهبی بودن رابطه داشت

**خارجی:**

کارک، شمیر و چن (۲۰۰۳) در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند وجدانی بودن را به عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

بیرنه و همکاران (۲۰۰۵)، به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کند (به نقل از نعمی، ۱۳۸۴).

والش (۲۰۰۳)، پژوهشی با عنوان «برداشت منصفانه‌ای از ارزیابی عملکرد و رضایتمندی کارکنان نسبت به ارزیابی عملکرد» به عنوان پایان نامه دکترا انجام داده است. این پژوهش واکنش‌های کارکنان نسبت به عادلانه بودن و رضایتمندی آن‌ها نسبت به سیستم ارزیابی عملکرد موجود را مورد بررسی قرار داد و این کار را با استفاده از یک مدل چهار عاملی فرضی از عدالت سازمانی به عنوان مبنای تئوریک انجام داد. داده‌های این تحقیق به وسیله پرسشنامه میدانی از ۴۴۰ پاسخگو از دو سازمانی که بخشی از یک سیستم اشتغال دولتی بود، بدست آمد ۱۰ تا مقیاس سنجش چند آیتمی که نمایانگر چهار عامل عدالت سازمانی و عادلانه بودن ارزشیابی عملکرد بود و سه مقیاس سنجش که رضایتمندی را نشان می‌داد در این پرسشنامه گنجانیده شده بود یافته‌های پژوهش نشان دادند که پاسخگویان، سیستم ارزشیابی عملکرد را منصفانه برداشت کردند. همان‌طوری که از طریق توافقشان ب ۹ تا ۱۰ معیار بکار گرفته شده برای اندازه گیری واکنش‌ها نسبت به منصفانه بودن نشان داده شد. پاسخگویان همچنین رضایتمندی نسبی خود را با آخرین ارزیابی عملکرد و نسبت به مافوق بلافصلشان نشان دادند. نسبت به کل سیستم ارزشیابی عملکرد رضایتمندی کمتری بود.

کویسگا و بل (۲۰۰۴)، پژوهش‌های بسیاری درباره جامعه پذیری انجام داده‌اند. کویسگا و بل، عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابجایی کارکنان را حاصل فرایند جامعه پذیری می‌داند. به اعتقاد وی، جامعه پذیری سازمانی می‌تواند شغل را ایجاد یا نابود کند و برای سازمان، اهمیت فراوانی دارد.

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

شانگ (۱۹۹۷-۱۹۸۹)، کولینز (۱۹۸۲) گزارش داده‌اند وقتی که دانش آموزان با تکالیف درسی روبرو می‌شوند، آنهایی که خودکارآمدی بالایی دارند سخت‌تر کار می‌کنند و برای زمان طولانی مشغول فعالیت می‌شوند ولی آنهایی که خودکارآمدی پایین دارند، خسته شده دست از کار می‌کشند (پاجریس و همکاران، ۲، ۱۹۹۷).

شانگ (۱۹۸۳-۱۹۸۱) نظریه خودکارآمدی را در ارتباط با پیشرفت تحصیلی کودکان به کار برده و نشان داده است که خودکارآمدی ادراک شده یکی از مهمترین عواملی است که منجر به پیشرفت آن‌ها در ریاضی می‌شود. (قاسمی، ۱۳۸۵)

کولینز (۱۹۸۲) اثر باورهای خودکارآمدی را بر روی رفتار پیشرفت مورد مطالعه قرار داده است دانش آموزانی که خودکارآمدی بالاتری داشتند، در مقایسه با دانش آموزانی که خودکارآمدی پایین داشتند، مسایل بیشتری را به طور صحیح حل کرده و مسائلی را که موفق به حل آن نشدند آن‌ها را دوباره برای کارکردن انتخاب نمودند (استیپک، ترجمه حسن زاده و عموی، ۱۳۸۱).

نیکسون و فراست (۱۹۹۰) خودکارآمدی را یک پیش بین قوی برای موفقیت تحصیلی دانسته‌اند. آن‌ها در پژوهش خود دریافته‌اند دانشجویانی که خودکارآمدی خود را بالا ارزیابی کرده بودند معدل بالاتری را نیز گزارش کردند نتیجه جالبتر اینکه بین احساس رضایت از خود و موقعیت تحصیلی یک رابطه معنی دار برقرار است.

تاکنن و سکستون (۱۹۹۰) در تحقیق خود مطرح کرده‌اند که در موقعیت های تحصیلی، خودکارآمدی قوی، بسیار ضروری است و افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند در مقایسه با سایر افراد در تکالیف و آزمونهای مربوط به نوشتن نمرات بالایی بدست می‌آورند (به نقل از مبینی کشه، ۱۳۸۴)

اینگلهارت (۱۹۹۰) در باره اثر متغیر مذهب بر شادمانی در یک مطالعه فراتحلیل از ۱۴ کشور اروپایی دریافت که ۸۵ درصد کسانی که گفته بودند هفته ای یک بار یا بیشتر به کلیسا می‌روند، در مقایسه با ۸۲ درصد کسانی که گاهگاهی به کلیسا می‌رفتند و ۷۷ درصد کسانی که

اصلا به کلیسا نمی رفتند، احساس رضایت بیشتری از زندگی می کردند. اوهمچنین دریافت که به طور متوسط ازدواج کرده ها از ازدواج نکرده ها شادترند.

مک الی و همکاران (۲۰۰۰) در یک مطالعه دریافتند که ارتباطات اجتماعی و محیط ورزشی تعیین کننده های مهم شادمانی در سالمندان هستند و شادمانی و رضایت از زندگی را بهبود می بخشند.

پاستورلی و همکاران (۲۰۰۱) میزان خودکارآمدی ادراک شده را از طریق مقیاس خودکارآمدی بر روی دانش آموزان ۱۰ تا ۱۵ ساله ایتالیایی، مجارستانی و لهستانی اندازه گیری کرده اند. همچنین در این مطالعه میزان خودکارآمدی بالاتری در فعالیت های تحصیلی و مقاومت بیشتری در برابر ارتکاب خطا داشتند. بچه های ایتالیایی از کارآمدی اجتماعی بالاتری نسبت به سایر شرکت کنندگان در ۲ کشور دیگر برخوردار بودند. (نظری، ۱۳۸۴)

بچه های مجارستانی یک حس بالاتر کارآمدی نسبت به دوره های تحصیلی داشتند. ولی کارآمدی کمتری د استفاده از آموخته هایشان داشتند و بچه های لهستانی در مقایسه با گروههای رقیب از لحاظ خودتنظیمی جلوافتادند.

بی هاگ وات، (۲۰۰۶)، پژوهشی با عنوان «تأثیر ارزیابی عملکرد بر توسعه کار راه و عملکرد کارکنان» به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد انجام داده است. هدف این پژوهش برای تعیین اثر بخشی اجرای یک سیستم ارزشیابی عملکرد ساخت موسسه و در ضمن ارزیابی رضایتمندی کارکنان همراه با این سیستم در یک موسسه مشاوره عمده تکنولوژی در آمریکا اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش سه سطح کارکنان موسسه بودند پژوهشی از کارکنان به طور سالانه در موسسه انجام می گرفت که شامل سؤالاتی مربوط به اجرای سیستم ارزشیابی عملکرد بود هشت سال پاسخ کارکنان به سه سؤال اصلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برداشت کارکنان از بازخورد ارزشیابی به افزایش عملکرد کمک کرد، باور آن ها نسبت به اجرا به مدیریت کار راهه شغلی کمک کرد، رضایتمندی نسبت به اقدام خلاقانه کمک کرد و درک آن ها از شرایط احراز توسط این پژوهش مشخص گردید. نتایج نشان داد که کارکنان در این موسسه برداشت کردند که دانش مسیر شغلی آن ها، در نتیجه اجرای این سیستم بهبود نیافته و شناخت آن ها از



تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

معیارهای ارتقاء اصلاح نشده. کارکنان با توجه به اجرا، رضایتمندی کلی را نشان نداده‌اند و پس از اجرا، باور کارکنان پیرامون بکارگیری مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان بهبود نیافت.

### یافته‌های پژوهش

پژوهشگر پس از اینکه روش تحقیق خود را مشخص کرد و با استفاده از ابزارهای مناسب، داده‌های موردنیاز را برای آزمون فرضیه‌های خود گردآوری نمود، نوبت آن فرا می‌رسد که با بهره‌گیری از فنون و روش‌های آماری مناسب و سازگار با روش پژوهش، نوع متغیرها و غیره، داده‌های گردآوری شده را دسته‌بندی و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و در نهایت فرضیه‌هایی را که تا این مرحله، وی را در پژوهش هدایت کرده‌اند، در بوتهٔ آزمون قرار دهد و سرانجام بتواند پاسخ و راه‌حلی مناسب برای پرسش‌های پژوهش بیابد. تحلیل داده‌ها به روش‌های مختلفی انجام می‌شود، نظیر روش‌های مبتنی بر رویکرد کیفی، روش‌های تحلیل مبتنی بر رویکرد کمی و روش‌های ترکیبی. روش اول بیشتر جنبهٔ آماری و تعمیم‌پذیری آماری داشته، اما دومین روش، روشی منطقی و توأم با کل‌نگری است. در این تحقیق بنا به ماهیت آن از رویکرد کمی استفاده شد و داده‌های که با استفاده از پرسشنامه معتبر و استاندارد بدست آمدند با استفاده از نرم افزار SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند. به طوری که در فصل چهارم نتایج این تحقیق در دو بخش مورد تحلیل قرار گرفتند که شامل (آمار توصیفی و استنباطی) می‌باشد. در بخش اول، ابتدا به تجزیه و تحلیل توصیفی پرداختیم که در این بخش از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. سپس استنباطی پرداخته شده است. در بخش استنباطی این تحقیق فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بررسی گردید. در پایان از رگرسیون خطی در بخش استنباطی استفاده شد.

### توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی

سن یکی از مهم‌ترین عواملی است که هم بر روی عملکرد کارکنان و هم بر شخصیت افراد اثرگذار است. جدول ۴-۱ سن و سابقه کار جامعه مورد مطالعه را نشان می‌دهد. با توجه به آن، این‌گونه برمی‌آید که در مجموع میانگین سنی پاسخگویان ۳۸/۶۳ سال و دارای انحراف معیار متناظر ۶/۵۵ می‌باشد. همچنین این نتایج نشان داد میانگین سابقه کار ۹/۴۹ و انحراف معیار سابقه کار ۵/۲۱ می‌باشد.

جدول ۱ توصیف سن و سابقه کار آزمودنی‌ها

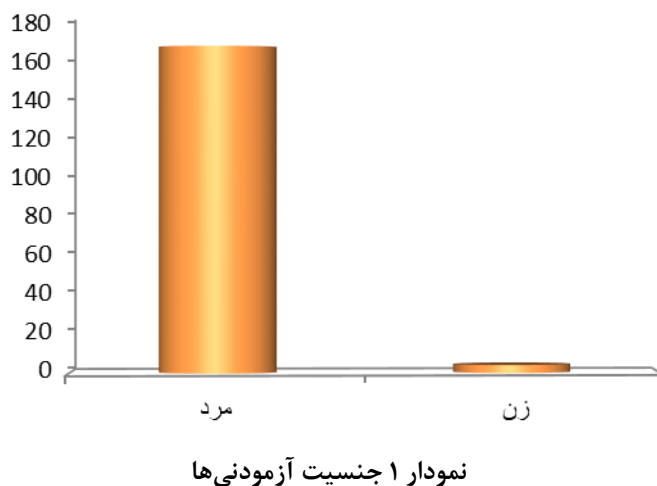
متغیر	میانگین	انحراف معیار
سن	۳۸/۶۳	۶/۵۵
سابقه کار	۹/۴۹	۵/۲۱

همچنین یافته‌ها نشان داد که ۱۶۵ نفر (۹۷/۶ درصد) مرد و ۴ نفر (۲/۴ درصد) زن بودند. (جدول ۴-۲). علاوه بر این نتایج این تحقیق بیانگر این است که تعداد کارکنان زن در ستاد فرماندهی استان بوشهر کمتر از کارکنان مرد در این می‌باشند. شاید بتوان گفت این نتایج در ایران طبیعی می‌باشد. چرا که در ایران به طور کلی تعداد کارمندان مرد بیشتر از کارمندان زن می‌باشند.

جدول ۲ فراوانی و درصد فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۵	۹۷/۶
	زن	۴	۲/۴
	جمع	۱۶۹	۱۰۰

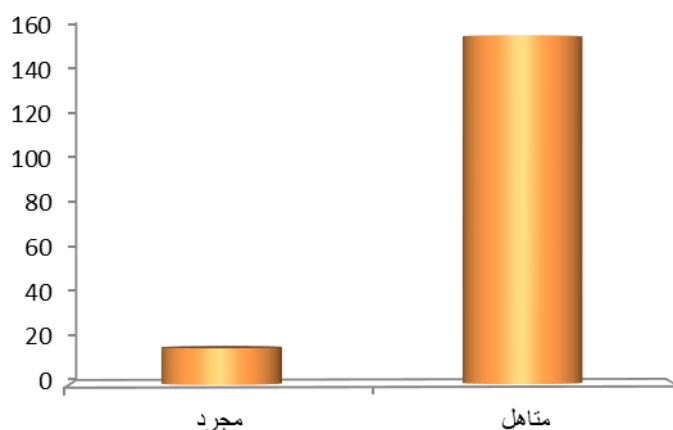
تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)



همچنین یافته‌ها نشان داد که ۱۶ نفر (۹/۵ درصد) مجرد و ۱۵۳ نفر (۹۰/۵ درصد) متأهل بودند. علاوه بر این نتایج این تحقیق بیانگر این است که تعداد کارکنان مجرد در این کمتر از کارکنان متأهل می‌باشند؛ بنابراین درصد بالایی از کارکنان متأهل هستند.

جدول ۳ فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
تأهل	مجرد	۱۶	۹/۵
	متأهل	۱۵۳	۹۰/۵
	جمع	۱۶۹	۱۰۰



نمودار شماره ۲ وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

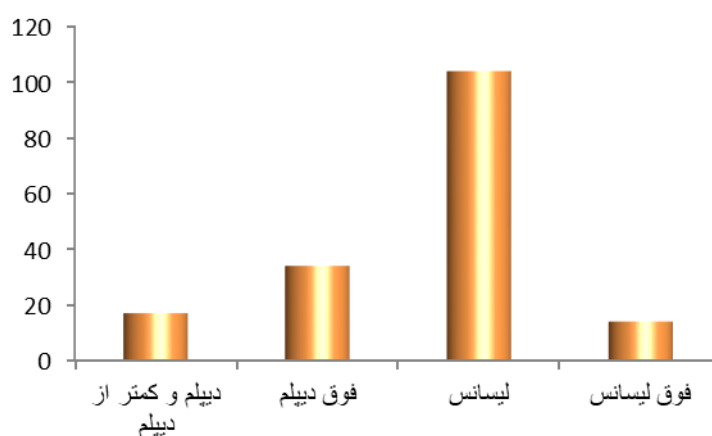
نتایج نشان داد که ۱۷ نفر (۱۰/۱ درصد) از کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر دارای مدرک دیپلم و کمتر از دیپلم هستند. در ادامه بر اساس اطلاعات به دست آمده در خصوص سطح تحصیلات پاسخگویان، تعداد ۳۴ نفر (۲۰/۱ درصد) فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر (۶۱/۵ درصد) لیسانس، ۱۴ نفر (۸/۳ درصد) کارشناسی ارشد داشته‌اند. پس یافته‌ها نشان می‌دهند که در سطوح مختلف سواد، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات کارشناسی بوده و این گروه اختلاف زیادی با سایر سطوح تحصیلی دارد؛ و سطح تحصیلات کارشناسی ارشد دارای کمترین فراوانی است (جدول ۴-۳).

جدول ۴ فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۱۷	۱۰/۱
	فوق دیپلم	۳۴	۲۰/۱
	کارشناسی	۱۰۴	۶۱/۵

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

کارشناسی ارشد	۱۴	۸/۳
جمع	۱۶۹	۱۰۰



نمودار شماره سه وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها

### تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها

#### توصیف پنج عامل بزرگ شخصیت

جدول ۲-۴ میانگین و انحراف معیار پنج عامل بزرگ شخصیت که شامل روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن به تفکیک نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۲-۴ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار به ترتیب در روان رنجورخویی ۲/۸۴ و ۰/۴۶ می‌باشد. در ادامه نتایج نشان داد که میانگین نمره برون گرایی ۳/۴۴ و انحراف معیار آن ۰/۴۲ می‌باشد. گشودگی نیز دارای میانگین ۳/۳۱ و انحراف معیار ۰/۳۲ است. نتایج این جدول حاکی از آن بود میانگین و انحراف معیار عامل موافق بودن به ترتیب ۳/۲۸ و ۰/۴۱ و در نهایت

عامل باوجدان بودن داری میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳/۴۴ و ۰/۳۳ است؛ بنابراین این نتایج نشان دهنده این است که برون گرایی و باوجدان بودن دارای میانگین‌های برابر می‌باشند بنابراین این دو متغیر دارا بیشترین میانگین هستند. از طرفی روان‌رنجور خوبی دارای کمترین میانگین است. این مؤلفه از مؤلفه‌های شخصیت دارای کمترین میانگین می‌باشد.

#### جدول ۵ نتایج توصیفی پنج عامل بزرگ شخصیت

متغیر	میانگین	انحراف معیار
روان‌رنجور خوبی	۲/۸۴	۰/۴۶
برون گرایی	۳/۴۴	۰/۴۲
گشودگی	۳/۳۱	۰/۳۲
موافق بودن	۳/۲۸	۰/۴۱
باوجدان بودن	۳/۴۴	۰/۳۳

#### توصیف ابعاد شادکامی

نتایج توصیف ابعاد شادکامی نشان داد رضایت خاطر با میانگین ۳/۷۲ و انحراف معیار ۰/۵۶ و حرمت خود با میانگین ۳/۷۶ و انحراف معیار ۰/۶۷ دارای کمترین میانگین است. در ادامه نتایج نشان داد رضایت از زندگی دارای ۳/۸۲ و انحراف معیار ۰/۵۵، بهزیستی فاعلی دارای میانگین ۳/۹۳ و انحراف معیار ۰/۴۷ و خلق مثبت دارای میانگین ۳/۲۳ و انحراف معیار ۰/۵۷ می‌باشد.

#### جدول ۶ میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف شادمانی

گویه	میانگین*	انحراف معیار*
رضایت از زندگی	۳/۷۲	۰/۵۶
حرمت خود	۳/۷۶	۰/۶۷

تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

بهبودی فاعلی	۳/۸۲	۰/۵۵
رضایت خاطر	۳/۹۳	۰/۴۷
خلق مثبت	۳/۲۳	۰/۵۸
شادکامی	۳/۶۹	۰/۳۷

### متغیر وابسته (عملکرد شغلی)

جدول ۴-۴ نتایج مربوط به میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی را که به عنوان متغیر وابسته تحقیق معرفی گردیده است نشان می‌دهد. از تجزیه و تحلیل توصیفی عملکرد شغلی این گونه بر می‌آید که میانگین نمره عامل عملکرد شغلی ۳/۲۸ و انحراف معیار آن ۰/۷۴ می‌باشد.

جدول ۵ نتایج توصیفی عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عملکرد	۳/۲۸	۰/۷۴

### آمار استنباطی

به منظور دستیابی به اهداف این تحقیق به بررسی آمار استنباطی پرداختیم. به گونه‌ای که در این تحقیق با توجه نرمال بودن متغیرهای (جدول ۴-۷) برای آزمون فرضیه‌های موجود که بررسی عوامل مختلف بر عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین برای توصیف میزان همبستگی بین متغیرها از الگوی دیویس (۱۹۷۱) استفاده شده است. بر اساس این الگو ضرایب همبستگی ۰/۰۹ - ۰/۰۱ = جزئی، ۰/۲۹ - ۰/۱ = پایین، ۰/۴۹ - ۰/۳ = متوسط، ۰/۶۹ - ۰/۵ = بالا، ۰/۷ - ۰/۹۹ = خیلی بالا و ۱ = کامل، توصیف می‌شوند.

به منظور تست نرمال بودن متغیرها از آزمون نرمالیته یک نمونه‌ای استفاده شد و نتیجه این آزمون نشان داد که کلیه متغیرهای این تحقیق نرمال می‌باشد (جدول ۴-۷).

جدول ۷ تست نرمالیته متغیرهای تحقیق

متغیر	P
روان رنجور خوبی	0/۸۴۸
برون گرایی	0/۴۴۲
گشودگی	0/۳۱۱
موافق بودن	0/۲۸۲
باوجدان بودن	0/۴۴۱
رضایت از زندگی	۰/۰۹۷
حرمت خود	۰/۰۷۵
بهزیستی فاعلی	۰/۱۶۷
رضایت خاطر	۰/۴۵۳
خلق مثبت	۰/۳۲۷
شادکامی	۰/۵۵۷
عملکرد	۰/۱۳۶

فرضیه اول: بین روان رنجورخویی (N) و عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_0 =$

جهت تعیین و بررسی رابطه روان رنجورخویی با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد رابطه منفی و معنی داری در سطح ۹۹ درصد بین دو متغیر وجود دارد ( $r = -0/۲۶۵$  و  $p = ۰/۰۰۱$ ). همچنین این همبستگی در سطح پایینی برآورد گردید؛ بنابراین با افزایش نمره روان رنجورخویی، عملکرد شغلی کارکنان در ستاد فرماندهی استان بوشهر کاهش خواهد یافت؛ بنابراین فرض  $H_0$  که مبتنی بر عدم رابطه بین



-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

این دو متغیر می باشد رد می گردد و فرض  $H_1$  تأیید می شود. پس این فرضیه به عنوان فرضیه اول این تحقیق مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

جدول ۸ ضریب همبستگی رابطه بین روان رنجور خویی و عملکرد شغلی

توصیف همبستگی	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	همبستگی
پایین	۰/۰۰۱	-۰/۲۶۵**	روان رنجور خویی

مأخذ: یافته های پژوهش. \*\*: معنی داری در سطح ۹۹٪؛ \* : معنی داری در سطح ۹۵٪، NS: عدم معنی داری

فرضیه دوم: بین برون گرایی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_0 =$

جهت تعیین و بررسی رابطه برون گرایی با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد بین دو متغیر وجود دارد ( $r = ۰/۳۱۹$  و  $p = ۰/۰۰۰$ ). همچنین این همبستگی در سطح متوسط ارزیابی گردید؛ بنابراین با افزایش نمره برون گرایی، عملکرد شغلی کارکنان در ستاد فرماندهی استان بوشهر افزایش خواهد یافت؛ بنابراین فرض  $H_0$  که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می باشد رد می گردد و فرض  $H_1$  تأیید می شود. پس این فرضیه به عنوان فرضیه دوم این تحقیق مبنی بر رابطه معنی دار بین برون گرایی و عملکرد شغلی کارکنان مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

جدول ۹ ضریب همبستگی رابطه بین برون گرایی و عملکرد شغلی

توصیف همبستگی	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	همبستگی
متوسط	۰/۰۰۰	۰/۳۱۹**	برون گرایی

مأخذ: یافته‌های پژوهش. \*\*: معنی‌داری در سطح ۰/۰۹۹؛ \*: معنی‌داری در سطح ۰/۰۹۵، NS: عدم معنی‌داری

فرضیه سوم: بین گشودگی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر  $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر  $H_0 =$

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت رابطه گشودگی و عملکرد شغلی کارکنان نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۰۵۹ و سطح معنی‌داری ۰/۵۳۱ می‌باشد. با توجه نتایج محاسبه شده باید این‌گونه بیان داشت که بین گشودگی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین بنابراین با تغییر در میزان گشودگی، عملکرد شغلی کارکنان تغییری نخواهد کرد؛ بنابراین فرض  $H_0$  که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می‌باشد تایید می‌گردد و فرض  $H_1$  رد می‌شود؛ بنابراین این فرضیه مبنی بر رابطه معنی‌دار بین گشودگی و عملکرد شغلی کارکنان مورد تایید قرار نمی‌گیرد

جدول ۱۰ ضریب همبستگی رابطه بین گشودگی عملکرد شغلی

توصیف همبستگی	سطح معنی‌داری (p)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	همبستگی
عدم معنی‌داری	۰/۵۳۱	۰/۰۵۹ <sup>NS</sup>	گشودگی

مأخذ: یافته‌های پژوهش. \*\*: معنی‌داری در سطح ۰/۰۹۹؛ \*: معنی‌داری در سطح ۰/۰۹۵، NS: عدم معنی‌داری

فرضیه سوم: بین موافق بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر  $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر  $H_0 =$

-تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت رابطه موافق بودن و عملکرد شغلی نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۳۱ و سطح معنی داری ۰/۰۰۷ می باشد. با توجه نتایج محاسبه شده باید این گونه بیان داشت که موافق بودن و عملکرد شغلی دارای رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد می باشد (جدول ۴-۱۱)؛ بنابراین فرض  $H_0$  که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می باشد رد می گردد و فرض  $H_1$  تأیید می شود؛ بنابراین این فرضیه نیز مورد تایید قرار می گیرد؛ و با افزایش نمره موافق بودن و عملکرد شغلی نیز افزایش می یابد.

جدول ۱۱ ضریب همبستگی رابطه بین موافق بودن و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری (p)	توصیف همبستگی
موافق بودن	۰/۲۳۱**	۰/۰۰۷	پایین

مأخذ: یافته های پژوهش. \*\*: معنی داری در سطح ۹۹٪. \*: معنی داری در سطح ۹۵٪، NS: عدم معنی داری

فرضیه پنجم: بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_1 =$

عدم وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر  $H_0 =$

باوجدان بودن آخرین مؤلفه از مؤلفه های شخصیت است که رابطه آن با عملکرد شغلی کارکنان مورد سنجش قرار خواهد گرفت. به منظور بررسی رابطه باوجدان بودن با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم. نتایج این آزمون نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۵۹ و سطح معنی داری ۰/۰۵۴ می باشد. در نتیجه از این نتایج با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون بر می آید می توان این گونه استنباط کرد که رابطه معنی داری بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی وجود ندارد (جدول ۴-۱۲)؛ بنابراین فرض  $H_0$  که مبتنی بر عدم رابطه بین این دو متغیر می باشد تایید می گردد و فرض  $H_1$  رد می شود.

جدول ۱۲ ضریب همبستگی رابطه بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی

همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری (p)	توصیف همبستگی
باوجدان بودن	۰/۱۵۹ <sup>ns</sup>	۰/۰۵۴	عدم معنی داری

مأخذ: یافته‌های پژوهش. \*\*: معنی داری در سطح ۰/۰۱؛ \*: معنی داری در سطح ۰/۰۵؛ ns: عدم معنی داری

### نتایج رگرسیون خطی

به منظور تبیین سازه‌های اثرگذار بر عملکرد کارکنان مدیریت ستاد فرماندهی استان بوشهر از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش هم‌زمان (Enter) بهره گرفته شده است. جدول ۴-۱۳ اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که جدول ۴-۱۳ نشان می‌دهد، متغیرهای مستقل عبارتند از: ۱- روان رنجورخویی (X1)، ۲- برون گرایی (X2)، ۳- گشودگی (X3) ۴- موافق بودن (X4)، ۵- باوجدان بودن (X5)، ۶- رضایت از زندگی (X6)، ۷- حرمت خود (X7)، ۸- بهزیستی فاعلی (X8)، ۹- رضایت خاطر (X9) و ۱۰- خلق مثبت (X10).

جدول ۱۸ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

متغیر	B	Beta	T	P
عدد ثابت	۱/۸۹۱	-	۲/۰۸۱	۰/۰۴۱
روان رنجورخویی	-۰/۸۵۵	-۰/۵۸۳	-۴/۹۹۶	۰/۰۰۰۱
برون گرایی	۰/۸۹۳	۰/۴۶۲	۴/۲۲	۰/۰۰۰۱
گشودگی	۰/۲۰۷	۰/۰۹۰	۰/۶۵۱	۰/۵۱۷
موافق بودن	۱/۰۱۶	۰/۵۶۱	۳/۷۳	۰/۰۰۰۱

تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

۰/۰۰۸	-۲/۷۴	-۰/۴۳	-۰/۹۵۰	باوجدان بودن
۰/۰۰۴	۲/۴۱۳	۰/۶۲۴	۰/۷۳۳	رضایت از زندگی
۰/۴۳۷	۰/۳۳۶	۰/۱۰۱	۰/۱۹۹	رضایت خاطر
۰/۳۳۶	۰/۴۳۷	۰/۱۳۱	۰/۲۳۹	حرمت خود
۰/۲۸۸	۰/۲۴۷	۰/۰۹۹	۰/۱۲۴	بهبیستی فاعلی
۰/۲۲۹	۰/۲۲۹	۰/۰۷۳	-۱/۰۳	خلق مثبت
$F=۱۰/۵۰۴$ ; $Sig=۰/۰۰۰۱$ ; $R=۰/۶۶۶$ ; $R^2=۰/۴۴۴$ ; $Adjusted\ R^2=۰/۳۹۹$				

متغیر وابسته تحقیق، عملکرد کارکنان می باشد. منبع: یافته های پژوهش

مقدار  $F$  محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$  و  $F = ۱۰/۵۰۴$ ) نشان دهنده معنی دار بودن مدل رگرسیون می باشد. در این مدل به ترتیب، روان رنجورخویی ( $X_1$ )، موافق بودن ( $X_4$ ) و رضایت از زندگی ( $X_6$ ) متغیرهایی بودند که بیشترین سهم را در میزان تغییرات متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) داشتند. این در حالی است که باوجدان بودن و برون گرایی در پیش بینی عملکرد کارکنان مؤثر است. ولی گشودگی و خلق مثبت، بهبودیستی فاعلی، حرمت خود و رضایت خاطر سهمی در پیش بینی عملکرد کارکنان ندارد.

ضریب  $B$  در واقع ضریب رگرسیونی متغیرهای مستقل است. با استفاده از این ضرایب می توان میزان متغیر وابسته را تخمین زد. به همین منظور با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این پژوهش (جدول ۴-۱۳)، با معادله ذیل می توان عملکرد کارکنان را تخمین زد:

$$Y = -0.1855X_1 + 0.11891X_2 + 0.1893X_3 + 0.11016X_4 - 0.0495X_5 + 0.0733X_6 + 0.239X_7 + 0.124X_8 - 0.129X_9$$

مقادیر مثبت ضریب رگرسیونی در این معادله نشان می‌دهد که با افزایش میزان متغیرهای مستقلی مانند برون‌گرایی و موافق بودن، متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) نیز افزایش خواهد یافت. افزایش متغیرهایی چون خلق مثبت و بهزیستی فاعلی و حرمت خود تأثیری بر عملکرد نداشته است.

همچنین نتایج جدول ۴-۱۲ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین ۴۴/۴ درصد ( $R^2 = 0.444$ ) از میزان نوسانات متغیر ملاک (عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی می‌کند. از طرفی، بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهد که متغیر روان رنجور خوبی و موافق بودن، رضایت از زندگی سهم و تأثیر بیشتری در پیش‌بینی متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) داشته است، این در حالی است که بیشترین سهم از آن روان رنجور خوبی بود.

ضمناً از بین مؤلفه‌های شادکامی تنها رضایت از زندگی باعث می‌شود عملکرد کارکنان ارتقا یابد و مابقی مؤلفه‌ها تأثیری بر عملکرد کارکنان نخواهند داشت

### نتیجه‌گیری

مهم‌ترین مرحله در هر نوع مطالعه و پژوهش، مرحله بحث و نتیجه‌گیری است. بدیهی است پژوهش در هر زمینه‌ای که انجام شود دارای هدف و انگیزه خاص است، لیکن آنچه مهم است نتایج و دستاوردهای حاصل از آن است که می‌تواند کاربرد پیدا کند و به منصفه ظهور برسد در واقع در این مرحله است که تولید علم صورت می‌گیرد. نتایج حاصل و پیشنهادات علاوه بر اینکه از نظر کاربردی کردن پژوهش اهمیت دارد در ایجاد و تقویت انگیزه در پژوهشگران و همچنین در هموار نمودن راه مطالعات و تحقیقات کاملاً مؤثر است.

نتایج توصیفی متغیرها نشان می‌دهد بیشترین میانگین مؤلفه‌های مختلف شخصیت متعلق به برون‌گرایی و باوجدان بودن است کمترین میانگین نیز مربوط روان رنجور خوبی است. از طرفی چون میانگین عملکرد کارکنان بیشتر از (۳) است، عملکرد کارکنان در حد مطلوبی است. به‌طور کلی در جوامع جوان و تحصیل کرده به خاطر نیروی بیشتر و امید به آینده و همچنین تخصص و توانایی بالاتر عملکرد نیز بیشتر است.

–تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

در ادامه یافته‌های این تحقیق بیان گر این است که ۱۶۵ نفر از کارکنان ستاد فرماندهی استان بوشهر مرد هستند. تنها ۴ نفر زن هستند. بنابراین فراوانی کارکنان زن در این کمتر از کارکنان مرد است. به طور کلی در سازمان‌ها و ادارات ایران کارکنان و کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می‌باشند. در این نیز مانند سایر ادارات این نسبت صدق می‌کند.

همچنین نتایج حاکی از نتایج رگرسیون چندگانه نشان است که چهار متغیر روان رنجورخویی، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن به صورت هم‌زمان در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر می‌باشند. دو متغیر روان رنجورخویی و باوجدان بودن تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی های استان بوشهر دارد؛ و دو مؤلفه برون‌گرایی و موافق بودن تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. نتیجه این آزمون به میزان زیادی تأییدکننده نتایج فرضیات تحقیق است که با همبستگی پیرسون انجام گرفته است. پس می‌توان اذعان داشت که برون‌گرایی و موافق بودن، باوجدان بدن و روان رنجورخویی کارکنان بر روی عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی های استان بوشهر اثرگذار است. همچنین نتایج نشان داد روان رنجورخویی از بیشترین ضریب رگرسیون استاندارد شده برخوردار است که به این معنی است این عامل بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان دارد. این نتایج با نتایج شریفی موافق و با نتایج بریک و مونت (۱۹۹۱) مخالف است.

## منابع

- ابدالی، علی (۱۳۸۴) مجله مدیریت، شماره ۹۶ و ۹۵.
- ابطحی ح. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی). چاپ اول. کرج: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، صفحه ۲۳۷.
- اصغری ج (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی چاپ اول. تهران: انتشارات صفار اشراقی، صفحه ۴۲۶.
- افلاک سیر، عبدالعزیز و دیگران (۱۳۷۳) هنجاریابی تیپ نمای مایرز-بریگز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

- اکبری ع. (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد، شرکت پالایش نفت شیراز.
  - باتاچاری، مفاهیم و روش‌های آماری، ترجمه مرتضی شهر آشوب و فتاح میکائیلی، جلد دوم
  - برایان، لوول و جویس، کلودیا، (۱۳۸۴) سازمان‌های قرن بیست و یکم، ترجمه دکتر قدمی و نیازمند، ماهنامه مدیریت، ش ۱۰۶، ۱۰۵.
  - برزگر، نادر، (۱۳۸۳)، ارائه مدل کاربردی اثر بخشی در سازمان‌ها، ماهنامه مدیریت، شماره ۹۳ و ۹۴.
  - بروک بنک و. (۱۳۸۷). منابع انسانی در صحنه، ماهنامه تدبیر، ۲۰۰: ۱۰-۷.
  - به پروژه، ا. (۱۳۷۷) هر کسی با چه نوع شخصیتی کدام شغل را انتخاب می‌کند؟ جلد سوم، انتشارات انجمن اولیاء، تهران.
  - بهرنگی (برنجی)، محمدرضا، (۱۳۸۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشر سیر و سیاحت، چاپ هفتم.
  - بیرانوند، علی (۱۳۷۹) رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
  - پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۰)، روابط انسانی در مدیریت، نشر اشرافی، تهران.
  - پروا، مهدی، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و مدیریت، تهران، شرکت سهامی نشر، ج ۲.
  - پروین و جان، لارنس، الیور (۱۳۸۱)، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران، ناشر آیترا، کتابخانه ملی ایران، تهران.
  - پروین، لارنس ای (۱۳۷۱) روان‌شناسی شخصیت، ج ۲، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران چاپ اول، انتشارات رسا، تهران.
  - پزشک، اعظم السادات و دیگران، تابستان (۱۳۷۹)، بررسی نظریات دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در مورد اثر بخشی مدیران، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره، ۶۲ وزارت آموزش و پرورش، سال ۶.
  - تاجر نوری، م. (۱۳۷۶)، تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان، دانشنامه ُ دکتر.ا.
  - نافلر، هایدی و الوین، (۱۳۷۴)، به سوی تمدن جدید، ت محمد رضا جعفری، نشر سیمرغ
  - کاوی، استفین (۱۳۷۷)، انسان‌های مؤثر، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر پیکان، تهران
- Banduras, A( 1977), Self-efficacy :Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, Vol .84, No 2, 191-215



– تحلیل و بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد (مطالعه موردی ستاد فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. American psychologist,37, 122-147.
- Gatzke-Kopp LM1, Raine A, Loeber R, Stouthamer-Loeber M, Steinhauer SR.(2002). Serious delinquent behavior, sensation seeking, and electrodermal arousal. J Abnorm Child Psychol. 2002 Oct;30(5):47
- Pajares , A. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retrieved month day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Towned., W. (2007). A meta-analytically derived nomological network of procrastination.
- Myers, Isabel, her mothen, Briggs, katherine, (1990) Poirier, Danielle, Rein hold, Ross, Introduction to type by Isabel Myers, 6 th Edit, revised by lind k. kirby and katharine D. My ers, cpp, (1998)
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. journal of Personnel Psychology, Vol.44, pp.1-26.
- Cascio, W.F., aguinis, H. (2005). Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization, and job satis faction. Vol,14.
- Kark, R. Shamir, B.Chen, G. (2003). The two faces of trans formational leadership: empowerment and dependency. Journal of Applid psychology. Vol. 88, ho 2