

# مطالعات علوم اسلامی انسانی

مقاله پژوهشی، سال هشتم، شماره ۳۲، زمستان ۱۴۰۱ (ص ۱-۱۵)  
دریافت: دی ماه ۱۴۰۱ پذیرش: اسفند ماه ۱۴۰۱

## بررسی رابطه ابعاد شخصیتی معلمان درس زبان با بهره‌وری آنان در مدارس شهر ایلام

### Investigating the relationship between personality dimensions of language teachers and their productivity in schools in Ilam

کوثر مهرسرسشت / کارشناس ارشد زبان انگلیسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.

Kosar Mehrsarasht/ Master of English Language, Islamic Azad University, Ilam Branch.

[nmehrseresht65@yahoo.com](mailto:nmehrseresht65@yahoo.com)

#### Abstract

The general purpose of this study is to investigate the relationship between personality dimensions of language teachers and their productivity in schools in Ilam. In this study, the statistical population includes all language teachers in Ilam schools, whose number is 127 people. This research is applied based on the purpose and from the point of view of how to collect information, it is a descriptive research. Blanchard and Gold Smith (1980) Productivity Questionnaire and Five Personality Traits Questionnaire (NEO) were used to collect data. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability. Cronbach's alpha coefficient was calculated for the questionnaire (0.89), which is statistically acceptable and indicates the reliability of the questionnaire. To test the hypotheses in this study, SPSS software version 21 was used. The statistical methods used in this study are Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation test and multivariate regression test. The results show that there is a significant relationship between personality dimensions (extraversion, neuroticism, flexibility, pleasantness and conscientiousness) and the productivity of language teachers in Ilam schools.

#### چکیده

هدف کلی تحقیق، بررسی رابطه ابعاد شخصیتی معلمان درس زبان با بهره‌وری آنان در مدارس شهر ایلام می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری شامل تمامی معلمان درس زبان در مدارس شهر ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۱۲۷ نفر می‌باشند. این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نقطه نظر چگونگی جمع‌آوری اطلاعات، از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه پرسشنامه بهره‌وری بلانچارد و گلد اسمیت (۱۹۸۰) و پرسشنامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی (NEO) استفاده گردید که از رویایی صوری برخوردار است و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب کرونباخ آلفا برای پرسشنامه (۰/۸۹) محاسبه گردید، که این ضریب از نظر آماری قابل قبول می‌باشد و دلالت بر پایایی پرسشنامه دارد. برای آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش، از نرم افزار نرم‌افزار spss نسخه ۲۱ استفاده شده است. روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیره تشکیل می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد شخصیتی (برونگرایی، روان نژادی، انعطاف پذیری، دلپذیری و وظیفه شناسی) و میزان بهره‌وری معلمان درس زبان در مدارس شهر ایلام رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نشان می‌دهد که ۹۶/۵ درصد تغییرات بهره‌وری در مدارس شهر ایلام مربوط به ابعاد شخصیتی معلمان است.

It also shows that 96.5% of productivity changes in schools in Ilam are related to teachers' personality dimensions.

**کلیدواژه‌ها:** ابعاد شخصیتی، بهره‌وری، برون‌گرایی، روان‌نژادی، انعطاف‌پذیری، دلپذیری، وظیفه‌شناسی، معلمان درس زبان.

**Keyword:** Personality Dimensions, Productivity, Extraversion, Psychology, Flexibility, Pleasure, Conscientiousness, Language Teachers.

## بیان مساله

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن‌آوردن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل می‌نمایند (گودرزی و شفیعی، ۱۳۸۹).

روانشناسی شخصیت شاخه‌ای از روانشناسی است که به مطالعه ماهیت انسان و تفاوت‌های فردی می‌پردازد، (بردبری، ۲۰۰۷). باید گفت پیشینه روانشناسی سرشار از تلاشی برای درک و توضیح شخصیت ادمی است. شخصیت به الگوی افکار، احساسات و رفتار اطلاق می‌شود که به طور مداوم توسط فرد در طول زمان به نمایش گذاشته می‌شود (فرانکلین، ۲۰۱۰).

-شخصیت مجموعه‌ای پویا و سازمان یافته از ویژگیهای یک فرد است که منحصر به فرد بوده و این مجموعه ویژگیها شامل شناخت، انگیزه و رفتار فرد می‌باشد (دیچمن، ۲۰۰۴).

-آپورت شخصیت را عبارت از یک سازمان پویایی درون شخص می‌داند که از نظام‌های روانی- جسمی تشکیل گردیده است این نظام، الگوی شاخص رفتار، افکار و احساسات شخص را ایجاد می‌کند (به نقل از سوری، ۱۳۸۹).

در روانشناسی معاصر مدل پنج عاملی برای توصیف شخصیت انسان بکار گرفته می‌شود این مدل که توسط کوستا و مک کدی (۱۹۹۲) به عنوان یک مدل قوی برای درک رابطه بین شخصیت و انواع رفتار پدید آمد (پاراپت، ۲۰۰۹؛ سانتراک، ۲۰۰۸). پنج عامل شخصیتی عنوان می‌کند دلیل طرح این پنج عامل توسط محققین بالا این است که نظریه‌های قبلی صفات بسیار زیادی را مطرح ساخته بودند علاوه بر آن بسیاری از صفات مطرح شده قابل اندازه‌گیری نبوده است. پنج عامل شخصیتی مطرح شده در این مدل عبارت اند از:

برون‌گرایی

روان‌نژندی‌گرایی

انعطاف‌پذیری

دلپذیری

وظیفه‌شناسی

در سالهای اخیر تأکید بر عوامل پنج‌گانه فوق، در مطالعات سازمانی افزایش چشم‌گیر داشته است. زیرا این نظریه یکی از استوارترین تقسیم‌بندی‌های شخصیتی است بطوریکه در محیط کاری می‌توان گفت مدل پنج‌گانه قادر است رفتار کاری را در زمان‌ها، محیط و فرهنگ‌های مختلف پیش‌بینی کند. بهره‌وری واژه‌ای چند بعدی است که بیشتر از دو قرن پیش از اولین بار به وسیله کویزنی (۱۷۶۶) و در یک مجله کشاورزی استفاده شد.

با این حال بهره‌وری یعنی استفاده بهینه از منابع گوناگون جهت تولید کالا و خدماتی که فعالیت مصرف‌کنندگان را جلب کند، رضایت شغلی کارکنان را به حداکثر برساند و مطلوبیت زندگی کارکنان را در همه ابعاد آن افزایش دهد (ساعتچی، ۱۳۸۲). در تعریف دیگر بهره‌وری میزان موفقیت سیستم در استفاده از منابع برای کسب اهداف است (کاظمی، ۱۳۸۱). لذا تعریف بهره‌وری دو مفهوم کارایی و اثر بخشی را در بر دارد و شامل استفاده کارا از ورودی برای تولید خروجی‌ها می‌شود که اهداف سازمانی را تأمین می‌کند.

مطابق بررسی‌های متعدد روانشناسان در طول سالهای اخیر ویژگیهای شخصیتی با بهره‌وری افراد همبستگی دارد. بطوری که نیازها و صفات شخصیتی به شیوه‌های گوناگون بر هم اثر می‌گذارند. به عنوان مثال فردی که نیاز به پیشرفت دارد قوی بوده، علاقه مند به انجام کارهای مشکل داشته و می‌تواند سخت‌کوش باشد (ساعتچی، ۱۳۸۸). این ویژگیهای شخصیتی در مجموع موجب یکتا بودن فرد می‌شود. کتل معتقد است که انتخاب شغل نتیجه وضعیت کلی شخصیت فرد است اگرچه امکان دسترسی به شغل کاملاً مناسب برای هر فرد وجود ندارد ولی بدون شک هر چه آن شغل با شخصیت فرد هم خوانی داشته باشد شخص در انجام آن موفق‌تر خواهد بود (به نقل از سوری، ۱۳۸۹).

هالند معتقد است افراد مختلف را می‌توان در یکی از شش تیپ قرار داد و محیط‌های شغلی را نیز می‌توان در یکی از شش مدل واقع گرایانه، اجتماعی، متهورانه، هنری، جستجوگرایانه و قراردادی طبقه بندی نمود. در این راستا افراد به دنبال محیط‌های شغلی هستند که بتوانند توانمندیهای خود را بروز دهند لذا زمینه شغلی رابطه میان شخصیت و شغل آشکار است بنابراین نظریه وی تحت عنوان تناسب شخصیت شغل معروف است.

سوپر معتقد است افراد از نظر توانمندی‌ها و شخصیت و خود پنداره متفاوت بوده و فرایند رشد شغلی سبب رشد و عملی شدن واقعی خود پنداره شغلی می‌شود (لانگلی، ۱۹۹۱). فرانک پاسونر که به عنوان پیشگام نظریه صفت عامل تلقی می‌شود معتقد است سه گام یا مرحله برای تطابق افراد و مشاغل مورد نیاز است (استید و استون، ۱۹۹۱ به نقل از سوری، ۱۳۸۹) گام اول: صفت یعنی توانایی‌ها، علایق، نگرش‌های فرد در انتخاب شغل، این توانایی‌ها و نگرش‌ها به شدت در بین افراد مختلف متفاوت بوده است. گام دوم: عامل یعنی ماهیت کار که در هر کاری متفاوت باشد بطوری که پاداش و فواید هر کار متفاوت است. گام سوم: تطبیق صفت با عامل است که توانایی‌ها، نگرش و علایق فرد با عامل تطبیق می‌یابد.

هر چند تحقیقات بیشماری به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد پرداخته‌اند اما باید گفت در جامعه مورد مطالعه حاضر تاکنون در این زمینه تحقیق علمی صورت نگرفته است و به این خاطر سوالات زیر در این زمینه وجود دارد بطوریکه مشخص نیست کدام صفات شخصیتی معلمان درس زبان با عملکرد آنان رابطه معناداری دارد تا براساس آن بتوان پیشنهادهایی برای افزایش بهره‌وری در این حوزه ارائه داد. لذا تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به سوال اساسی زیر است:  
آیا بین ابعاد شخصیتی معلمان درس زبان با بهره‌وری آنان در مدارس شهر ایلام رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری تحقیق

### مدل پنج عاملی شخصیت<sup>۱</sup>

این مدل توافقی است میان روانشناسان صفت که پنج بعد یا عامل اصلی در توصیف همه صفات شخصیت وجود دارد این پنج بعد گسترده و دو قطبی پنج عامل بزرگ خوانده می‌شوند. و این بزرگی نه به دلیل عظمت آن‌ها، بلکه به دلیل گسترده و انتزاعی بودن آنهاست (کاستا و مک کری ۲۰۰۵).

دیگمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) معتقد است که طرح پنج عاملی ساختار ویژگی‌های شخصیت را نشان می‌دهد و محصول چهار دهه تلاش و کوشش در این زمینه است. پنج عامل اصلی عبارت اند از: نوروز (N)، برون‌گرایی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A)، و وجدانی بودن (C) (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵).

از نظر بلوک در سال (۱۹۹۷)، به نقل از (کاستا و مک کری ۲۰۰۵)، عوامل N و E از تحلیل‌های کتل گرفته شده است. عامل O حاصل کار کاستا و مک کری است و عوامل A و E از تحلیل واژگان موجود در زبان انگلیسی گرفته شده است از بین این عوامل دو عامل برون‌گرایی و سازگاری صفات شخصیت به عوامل بین فردی مربوط است و عامل وجدانی بودن، صفات رفتاری هدف‌گرا و نیز کنترل تکانه‌ها به شکل جامعه‌پسند را در بر می‌گیرد. عامل نوروز به پایداری هیجانی در برابر گستره‌ای از هیجانات منفی مانند

1. Personality five factor model

2. Digman

غم، تحریک پذیری، تنش عصبی و غیره مربوط می‌شود و در نهایت عامل گشودگی به گستردگی، عمق و پیچیدگی و تجربیات فرد مربوط است. در ادامه به توصیف مختصر عوامل پنج‌گانه پرداخته می‌شود.

## ۱) روان رنجوری

یکی از ابعاد وسیع شخصیت مقایسه سازگاری و ثبات عاطفی فرد، با ناسازگاری و نوروژ است. هر چند که متخصصین امور بالینی بسیاری از انواع ناراحتی‌های هیجانی از قبیل ترس اجتماعی، افسردگی تهیجی<sup>۳</sup> (نوعی از افسردگی که توام با بی‌قراری است)، کینه‌توزی را تفکیک نموده‌اند. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه و کلافگی به طور دائم و فراگیر، مبنای مقیاس روان رنجوری (N) را تشکیل می‌دهند. در هر صورت نوروژ در برگیرنده عناصری بیش از آسیب‌پذیری به ناخوش احوالی روانشناختی<sup>۴</sup> می‌باشد از آنجا که احتمال دارد هیجان‌های مخرب بتوانند در سازگاری فرد و محیط تاثیر داشته باشند هر زن و مردی که دارای نمره‌های بالایی در مقیاس نوروژ باشند احتمال بیشتری وجود دارد که افکار غیر منطقی و قدرت‌تکانه‌ها<sup>۵</sup> کمتر بوده و همچنین دارای درجات انطباق ضعیف‌تری با دیگران و شرایط استرس‌زا باشد. افرادی که دارای نمره‌های پایینی در شاخص روان رنجوری هستند افرادی هستند که از نظر عاطفی با ثبات اند این افراد معمولاً آرام و دارای خلقی یکنواخت و راحت بوده و با آسانی می‌توانند بدون آشفتگی و مشکل رفتاری با موقعیت‌های بغرنج و استرس‌زا مواجه شوند (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵). نوروژ در نظر آیزنک (۱۹۴۷) اساساً مقیاسی از ثبات - عدم ثبات هیجانی است. نوروژ بالا با بی‌ثباتی هیجانی بیشتر مشخص می‌شود. آیزنک (۱۹۸۷)؛ به نقل از گروسی فرشی، (۱۳۸۴). از قطب بی‌ثباتی را با اضطراب، دمدمی بودن<sup>۶</sup>، بی‌قراری، تحریک‌پذیری و پرخاشگری توصیف می‌کند. قطب ثبات هیجانی با آرام بودن، ملایمت، پایداری و کنترل هیجانی آشکار می‌شود.

## ۲) برون‌گرایی

برون‌گراها افرادی هستند که تمایل زیادی به تمایلات بین فردی دارند. اجتماعی بودن، پرحرف بودن و خوش مشرب و بسیار فعال و پرحنب و جوش هستند. ظرفیت بالایی جهت لذت بردن دارند این افراد هیجان را دوست دارند و به موفقیت در آینده امیدوارند در برابر اینها درون‌گرایان قرار دارند که می‌توان آنها را به نبود برخی ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف کرد (گروسی فرشی، ۱۳۸۴). سازه برون‌گرایی و نقطه مقابل آن درون‌گرایی تقریباً در تمامی نظریه‌های روانشناسی گرایشی نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. همانطور که می‌دانیم برون‌گراها افراد اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد در شاخص برون‌گرایی است. علاوه بر دوستدار دیگران بودن و ترجیح اجتماعات و میهمانی‌ها، این افراد همچنین در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو می‌باشند این افراد هیجان تحریک را دوست دارند و بر آنند که امیدوار به موفقیت و آینده باشند بازاریاب‌های موفق کشورهای در حال توسعه و رشد یافته نمونه‌ای از برون‌گراها هستند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). در مقابل برون‌گراها که بسیار روشن و واضح قابل توصیف می‌باشند درون‌گراها را به آسانی نمی‌توان توصیف کرد در برخی از جنبه‌ها، درون‌گراها را می‌توان فقدان ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف کرد. درون‌گراها افرادی محافظه کار هستند اما نه اینکه دوست داشتنی نباشند، مستقل هستند نه اینکه در جمع شاخص نباشند و تک رو می‌باشند، اما تنبل و کند نیستند. درون‌گراها در جایی که ترجیح می‌دهند تنها باشند معمولاً خجالتی هستند این مطلب نایستی این طور تلقی شود که آن‌ها دارای اضطراب اجتماعی هستند. هر چند درون‌گراها به سرخوشی و فعالی برون‌گراها نیستند اما افرادی ناخشنود نیز نیستند. یکی از ویژگی‌های برجسته این افراد کنجکاوی است این افراد بسیار علاقه مند به تحقیق و پژوهش می‌باشند و این یافته در پژوهش‌های متعدد و مرتبط با طرح پنج‌عاملی شخصیت نشان داده شده است (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵). در واقع کارل یونگ (۱۹۱۹)؛ به نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۸؛ ترجمه سیدمحمدی، (۱۳۸۴) اولین کسی بود که به توصیف بعد برون‌گرایی و درون‌گرایی شخصیت پرداخت. او معتقد بود که برون‌گراها انرژی روانی خود را به بیرون و به سوی دنیای خارج متمرکز می‌سازند

3. agitated depression

4. psychological distress

5. impulses

6. moodiness

و درون گراها، توجه و انرژی خود را معطوف درون و به سوی خود و رویدادهای خصوصی درونی می‌سازند. این توجه و انرژی شکل افکار، احساسات، هیجانات و تخیل به خود می‌گیرند. آیزنک (۱۹۷۶؛ به نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۸؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۴) نیز افراد را بر اساس جهت‌گیری‌شان نسبت به منابع، تحریک درونی یا بیرونی به دو دسته درون‌گرا و برون‌گرا تقسیم می‌کرد.

### ۳) باز بودن نسبت به تجربه (گشودگی)

به عنوان یکی از ابزار شخصیت، گشودگی، بسیار کمتر از روان‌رنجوری و برون‌گرایی شناخته شده است. عناصر تشکیل دهنده گشودگی (تصورات فعال<sup>۷</sup>، حساسیت به زیبایی<sup>۸</sup>، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی<sup>۹</sup> و قضاوت مستقل<sup>۱۰</sup>) اغلب در نظریه‌ها و ارزیابی‌های شخصیت نقش قابل توجهی را ایفا نموده‌اند و غالباً وحدت این ویژگی‌ها در یک شاخص مورد توجه قرار گرفته است. افراد پذیرا نسبت به تجربه انسانی هستند که نسبت به تجربه درونی و دنیای پیرامون کنجکاو هستند. و دارای احساسات مثبت و منفی فراوان در مقایسه با افراد غیر پذیرا می‌باشند فرد دارای نمره بالا در گشودگی، فعالانه در پی فرصت‌های آموزشی بیشتر و تجارب کاری چالش برانگیز است. معمولاً شاخص گشودگی ارتباط مثبتی با هوش دارند. و افراد دارای تحصیلات بالاتر نمره بهتری در این مقیاس می‌آورند. گشودگی به خصوص با آن جنبه‌هایی که از هوش سروکار دارد که کمتر در معرض سنجش در آزمون‌های هوشی هستند که از آن جمله می‌توان تفکر چندوجهی<sup>۱۱</sup> (واگرا) را نام برد که با خلاقیت ارتباط نزدیکی دارند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). ولی باید در نظر گرفت گشودگی معادل هوش نیست برخی از افراد بسیار باهوش غیر پذیرا نسبت به تجربه هستند و برخی از افراد بسیار پذیرا نسبت به تجربه دارای ظرفیت هوشی پایین هستند. مردان و زنان دارای نمره‌های پایین در این شاخص افرادی هستند که در رفتار، متعارف و در ظاهر محافظه کار به نظر می‌رسند آنها موضوعات رایج را بهتر از موارد نادر می‌پسندند و پاسخ‌های هیجانی آنها نسبتاً آرام و نهفته است هر چند که برخی از شواهد وجود دارد که نشان می‌دهد گشوده یا غیر گشوده بودن در شکل دفاعی‌های روانی مورد استفاده فرد، اثر دارد. اما غیر پذیرا بودن (غیر گشوده‌ها) نشان دهنده استفاده فراگیر از واکنش‌های دفاعی نمی‌باشد. افراد پذیرا بحث‌های باز، تنوع افکار و افکار پیچیده را ترجیح می‌دهند. آن چه را که غیر قابل تحمل می‌دانند ابزار مخالفت نیست بلکه تلاش برای سرکوبی مخالفت با دیکتاتوری و جزمیت است (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵).

### ۴) توافق پذیری

همانند برون‌گرایی شاخص توافق‌پذیری بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد سازگار اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. همچنین معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل شخص ناسازگار (ناموافق) خود محور و مظنون به قصد و نیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲)، به شباهت میان عدم توافق و قطب روان پریشی<sup>۱۲</sup> آیزنک (۱۹۹۸، به نقل از شاملو، ۱۳۸۴) اشاره می‌کنند. افراد دارای ویژگی ناسازگار به عدم اعتماد، شکاکیت، هم حس نبودن، کله شقی و گستاخی گرایش دارند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). هیچ یک از دو قطب این شاخص، دارای منزلت اجتماعی برتر نیستند. همین طوری نمی‌توانیم بگوییم کدام گروه از افراد که قطب‌های این شاخص قرار می‌گیرند از بهداشت روانی بهتر برخوردارند. هورنای<sup>۱۳</sup> (۱۹۳۷، به نقل از شاملو ۱۳۸۴). دو تمایل اساسی را مورد بحث قرار داده است (حرکت در جهت مخالفت دیگران و حرکت به سمت دیگران) که نشان دهنده جنبه‌های بیمارگونه توافق و تقابل است. نمره پایین در توافق معمولاً با ویژگی‌های اختلال شخصیت خودشیفتگی، ضد اجتماعی و پارانوئید همراه است در حالی که نمره بالا در توافق معمولاً با اختلال شخصیت وابسته همراهی دارد (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵).

7. active imagination

8. aesthetic sensitivity

9. attentiveness to inner feeling

10. independence of judgment

11. divergent thinking

12. psychoticism

13. Horney

## ۵) وجدانی بودن (وظیفه شناسی)

افراد وظیفه شناس وحدت شخصیت دارند و مقاومند، علاقه‌مند به انجام رفتارهای هدفمندانه هستند و مستقل اند، سخت کوش‌اند و خودنظمی دارند، دقیق و باریک بین هستند و نسبت به کسانی که نامرتب‌اند بسیار سخت گیر هستند. همچنین این حیطة را به نام "تمایل به موفقیت" نیز نامیده‌اند (لاوسن و شن، ۲۰۰۷). یکی از موضوعات مهم در نظریه‌های شخصیت و به خصوص در نظریه روان‌پویایی موضوع کنترل تکانه است. طی تکوین و رشد فردی، اغلب افراد می‌آموزند که چگونه کشش‌ها و نیازهای خود را اداره کنند. ناتوانی در مقابل تکانه‌ها و هوس‌ها نشان دهنده نمره بالا در نوروژ می‌باشد. از طرف دیگر کنترل خویشتن می‌تواند به فرایند فعال طراحی بالا در نوروژ می‌باشد. از طرف دیگر کنترل خویشتن می‌تواند به فرایند فعال طراحی سازماندهی و اجرای وظایف نیز اطلاق شود و تفاوت‌های فردی در این فرضیه مبنای شاخص وجدانی بودن است. فرد وجدانی دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین شده است. توجه داشته باشیم که افراد انگشت شماری در جهان می‌توانند موسیقی‌دان برجسته یا قهرمان ورزشی شوند بدون اینکه چنین ویژگی‌هایی را داشته باشند. دیگمن (۱۹۹۰؛ کرمی، ۱۳۸۹) این شاخص را تمایل به موفقیت نامید. در جنبه‌های مثبت این شاخص افرادی که نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی کسب می‌کنند و در جنبه‌های منفی ویژگی‌های ایرادگیری‌های کسل‌کننده و وسواس اجباری به پاکیزگی و با فشار فوق‌العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای دیده می‌شوند. این افراد دارای نمره بالا در وجدانی بودن، افرادی دقیق<sup>۱۴</sup>، وسواسی<sup>۱۵</sup>، وقت شناس<sup>۱۶</sup> و قابل اعتماد<sup>۱۷</sup> هستند. افراد دارای نمره‌های پایین نبایستی افرادی فاقد پایبندی به اصول اخلاقی دانست بلکه این افراد معمولاً دقت کافی برای انجام امور ندارند. همین‌طور در جهت رسیدن به اهداف خود نیز چندان مصر و پیگیر نیستند (کاستا و مک کری، ۲۰۰۵).

## مبانی تجربی تحقیق

مهرابی، میرزایی، فتحی آشتیانی و کرمی‌نیا (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان، نقش ویژگی‌های شخصیتی در سبک زندگی نیروهای نظامی، به تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی در سبک زندگی نیروهای نظامی پرداختند. نتایج نشان داد که به ترتیب چهار مولفه سابقه خدمت، ویژگی شخصیتی موافق بودن، احساس مسئولیت و درجه نظامی در مجموع ۱۳/۶ درصد از سبک زندگی را در نیروهای نظامی تبیین می‌کند. بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا، نشان دادند بین ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلبذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری معنی داری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی این ارتباط معنادار می‌باشد. جهرمی (۱۳۹۱) در پژوهش خود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان پرستاری بیمارستان شهید فقیهی شیراز را مورد بررسی قرارداد. نتایج نشان داد ابعاد برون‌گرایی رابطه مثبت و معنادار و ابعاد باوجدان بودن رابطه معکوس معنا دار با رفتار شهروندی سازمانی دارد و نیز تمام ابعاد شخصیت با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی داری دارند. دلوه‌ای<sup>۱۸</sup> در سال (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان «بهره‌وری و تخصیص منابع در یک سازمان سلسله‌مراتبی» به بررسی بهره‌وری پرداخت. هدف از این تحقیق بررسی کارایی و بهره‌وری واحد تولیدی در به حداقل رساندن نهاده‌ها و حداکثرسازی ستاده‌ها است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق بخشهای دانشگاهی دانشکده‌های انفورماتیک، آمار و اقتصاد پراگ می‌باشد. در این پژوهش از روش تجزیه و تحلیل پوششی داده‌ها (DEA) و به کمک برنامه نویسی ریاضی فارل استفاده شده است. در این تحقیق برای محاسبه بهره‌وری از روش محاسبه بهره‌وری کل استفاده شده است. داده‌های ورودی در این تحقیق دانشجویان، اساتید، امکانات و وسایل آموزشی و آموزش مستقیم و غیرمستقیم و داده‌های خروجی در این تحقیق مجلات، مقالات، پایا نامه‌ها و امتحانات می‌باشد.

14. Careful

15. obsessive

16. punctual

17. reliable

18 Martin Dlouhý

اسمیت (۲۰۰۴) اثرات ویژگیهای شخصیتی سرپرستان را بر نگرشهای زیردستان در ۱۳۱ مدیر و ۴۶۷ زیردست بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که شخصیت مدیران با نگرشهای زیردستان در ارتباط است سطوح بالای توافق پذیری، ثبات عاطفی و برون گرایی مدیران سطوح پایین وجدان کاری آنها بیا میزان رضایت زیردستان نسبت به مدیران، رضایت کلی، تعهد عاطفی ترک زیردستان در ارتباط هستند. دی هو (۲۰۰۳) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی دریافته اند که ویژگیهای شخصیتی از جمله بهترین پیش بینی کننده‌های عملکرد شغلی هستند.

## مواد و روشها

تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی و از نقطه نظر چگونگی جمع آوری اطلاعات، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. همچنین این تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان زبان مدارس شهر ایلام است که تعداد آنها ۱۲۷ نفر می‌باشد. در این پژوهش با توجه به محدود بودن و در دسترس بودن جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نمی‌شود و از روش سرشماری استفاده شده است. جهت سنجش متغیر بهره‌وری از پرسشنامه بهره‌وری (مدل آچیو<sup>۱۹</sup>) هرسی و بلانچارد و گلد اسمیت<sup>۲۰</sup> (۱۹۸۰) استفاده شده است. همچنین جهت سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه NEO استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های این تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شده است. از آزمون رگرسیون چند متغیره، برای تشخیص تاثیر یا عدم تاثیر یک متغیر در پدیده‌ای معین استفاده شده است. لازم به ذکر است که آزمونهای فوق‌الذکر با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

## یافته‌ها

جدول ۱ نرمال سازی داده‌ها (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف)

مؤلفه	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
بهره‌وری	۱.۳۳۱	۰.۰۹۰	توزیع داده‌ها نرمال است
ویژگی‌های شخصیتی	برونگرایی	۱.۴۵۹	۰.۱۲۰
	روان نژادگرایی	۱.۸۹۰	۰.۰۵۹
	انعطاف پذیری	۱.۲۱۱	۰.۰۷۸
	دلپذیری	۱.۴۸۰	۰.۰۶۱
	وظیفه شناسی	۱.۷۱۲	۰.۰۹۳

جدول ۱ به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های بهره‌وری و مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی می‌پردازد. لازمه تأیید نرمال بودن داده‌ها، سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است لذا از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد پس فرضیه صفر تأیید می‌شود و توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر اول	متغیر دوم	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه فرضیه
برونگرایی	بهره‌وری	پیرسون	۰/۸۳۹ **	۰/۰۰۱	رد H <sub>0</sub>
روان نژادگرایی	بهره‌وری	پیرسون	-۰/۹۳۳ **	۰/۰۰۱	رد H <sub>0</sub>
انعطاف پذیری	بهره‌وری	پیرسون	۰/۸۹۸ **	۰/۰۰۱	رد H <sub>0</sub>
دلپذیری	بهره‌وری	پیرسون	۰/۸۵۸ **	۰/۰۰۱	رد H <sub>0</sub>

<sup>19</sup> . ACHIEVE

<sup>20</sup> . Hersey & Belanchar & Gold.Smith

وظیفه شناسی	بهره‌وری	پیرسون	۰/۸۸۲ **	۰/۰۰۱	H <sub>0</sub> رد
-------------	----------	--------	----------	-------	-------------------

\*\*Correlation is significant at the .۰۰۱ level (۲-tailed)

جدول (۲) با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان در مدارس شهر ایلام می‌پردازد. سطح معنی داری‌های به دست آمده (Sig=۰/۰۰۱) نشان دهنده این می‌باشد که میان متغیر ب ابعاد ویژگی‌های شخصیتی معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان در مدارس شهر ایلام رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی به دست آمده (r=۰/۸۳۹) حاکی از وجود رابطه مثبت (مستقیم) میان بعد برونگرایی معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان را دارد. ضریب همبستگی به دست آمده (r=۰/۹۳۳) حاکی از وجود رابطه منفی (معکوس) میان بعد روان نژادگرایی معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان را دارد. ضریب همبستگی به دست آمده (r=۰/۸۹۸) حاکی از وجود رابطه مثبت (مستقیم) میان بعد انعطاف پذیری معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان را دارد. ضریب همبستگی به دست آمده (r=۰/۸۵۸) حاکی از وجود رابطه مثبت (مستقیم) میان بعد دلپذیری معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان را دارد. ضریب همبستگی به دست آمده (r=۰/۸۸۲) حاکی از وجود رابطه مثبت (مستقیم) میان بعد وظیفه شناسی معلمان درس زبان و بهره‌وری آنان را دارد.

### جدول ۳. آزمون دوربین واتسون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	دوربین- واتسون
۱	۰/۹۳۳ <sup>a</sup>	۰/۹۶۶	۰/۹۶۴	۰/۱۵۶۰۷	۲/۱۵۷

با توجه به جدول ۳، فرض استقلال بین خطاها تایید شود. یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد (۲.۱۵۷)، بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبر است. بنابراین فرض H<sub>0</sub> تایید می‌شود. جهت بررسی و ارائه مدل ابعاد شخصیتی و بهره‌وری معلمان درس زبان در مدارس شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۳ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم. همبستگی بین متغیر ابعاد شخصیتی و بهره‌وری معلمان درس زبان برابر با ۰/۹۸۳ است. ضریب تعیین ۰/۹۶۶ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۹۶/۶ درصد تغییرات بهره‌وری مدارس شهر ایلام مربوط به ابعاد شخصیتی معلمان درس زبان است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۶۸۱/۴۱۲ و سطح معنی داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۹۶/۶ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

### جدول ۴. تحلیل واریانس رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری (sig)
۱	رگرسیون	۵	۱۶/۵۹۷	۶۸۱/۴۱۲	۰/۰۰۰ <sup>b</sup>
	مجموع مربعات خطا	۱۲۱	۰/۰۲۴		
	کل	۱۲۶			

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و بهره‌وری معلمان درس زبان پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b_0 + b_1(x_1)$$

بر اساس جدول ۴ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.



جدول ۵ ضرایب معادله رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی داری (sig)
	B	خطای استاندارد	Beta	t آماره	
۱	عرض از مبدا	۲/۸۴۲	۰/۱۲۳	۲۳/۱۴۶	۰/۰۰۰
	برونگرایی	۰/۹۳۱	۰/۰۶۸	۱۳/۶۰۴	۰/۰۰۰
۲	روان نژندگرایی	-۰/۸۷	۰/۰۹	-۹/۶۰	۰/۰۰۰
۳	انعطاف پذیری	۰/۰۶۵	۰/۰۶۶	۰/۹۸۸	۰/۰۰۰
۴	دلپذیری	۰/۳۸۷	۰/۰۵۸	۶/۶۶۰	۰/۰۰۰
۵	وظیفه شناسی	۰/۷۵۴	۰/۰۷۲	۱۰/۴۵۳	۰/۰۰۰

بر اساس خروجی ضرایب جدول شماره ۵ مقادیراً برای عرض از مبدا برابر با ۲/۸۴۲ برای متغیر برونگرایی برابر با ۰/۹۳۱، برای متغیر روان نژندگرایی برابر با ۰/۸۷۰، برای متغیر انعطاف پذیری برابر با ۰/۰۶۵، برای متغیر دلپذیری برابر با ۰/۳۸۷ و برای متغیر وظیفه شناسی برابر با ۰/۷۵۴ بدست آمده است.

### نتیجه گیری

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. از این رو سازمان‌ها همواره در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و ارتقاء و بهبود کیفی آنان در جهت بالا بردن کارایی و بهره‌وری خود هستند. زیرا این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. یکی از اقدامات موثر در بهبود و ارتقاء کیفی نیروی انسانی بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد است و ویژگی‌های شخصیتی مهم ترین این نگرش‌ها می‌باشد که بر میزان غیبت، ماندگاری، تعلق و وفاداری، پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی، حرکت در جهت تحقق اهداف سازمان و به طور کلی بر عملکرد فرد در سازمان موثر است و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان یکی از مهم ترین عوامل پیش بینی کننده موفقیت شغلی کارکنان است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف و بهره‌وری سازمانی یاری نماید و منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان موثر باشد.

امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعدادهای لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود می‌باشد. هر قدر هم جنبه‌های دیگر شخصیتش جالب باشد مردود خواهد شد و همچنین درست است که اگر چنین فردی دارای استعدادهای مورد نظر باشد ولی اگر منش و رفتار مانع از سازگاری وی با موسسه و یا با افراد دیگر باشد مردود خواهد شد. این ملاحظات ممکن است تحت الشعاع احساس مشترک عمومی قرار بگیرد. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر موسسات 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.

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مسأله برای سازمان‌های آموزشی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام تمام امور را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود (اسپکتور، ۲۰۰۰).

مطالعات نشان داده است عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش بهره‌وری سازمان اثر گذار باشند. عواملی که اگر به آنها در سازمان توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت. ویژگی‌های شخصیتی از جمله سازه می‌باشد که در امور سازمانی حائز اهمیت می‌باشند و بر اساس تحقیقات انجام شده از جمله متغیری است که می‌تواند منجر به بهره‌وری بالای سازمانی شود. از این رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز

نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایداری بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نمود. به طور کلی براساس یافته‌های فرضیه اصلی و نتایج تحقیقات پیشین، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایداری بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد و موفقیت بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نماید. به نظر می‌رسد مشکلات مشترک سازمان‌ها واقعاً با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی معلمان، می‌توان از بروز مشکلات عدیده‌ای که ممکن است بعدها با آنها دست به‌گیریان شوند و به نوعی بر موفقیت شغلی آنها اثر گذارد، جلوگیری کرد.

## منابع

- [۱] انصاری نژاد، مرتضی. (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین صفات شخصیتی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی با رفتار انضباطی دانشجویان [پایان نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه علوم انتظامی: دانشکده فرماندهی ستاد.
- [۲] خاکپور، عباس. (۱۳۸۲)، بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۳] دانشگاه علوم انتظامی معاونت دانشجویی. (۱۳۸۵)، بررسی ویژگیهای شخصیتی دانش آموزان دانشگاه علوم انتظامی [گزارش]. تهران: سوری، احمد، و بهرامی محسن.
- [۴] دانشگاه علوم انتظامی - معاونت دانشجویی. (۱۳۵۸)، بررسی و مقایسه مؤلفه‌های شخصیت و فرماندهان صف [گزارش] تهران: بهرامی، محسن.
- [۵] موسوی، سید علی. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و عملکرد کارکنان کلانتریها شهر لنجان [پایان نامه کارشناسی ارشد] دانشگاه علوم انتظامی: دانشکده پلیس انتظامی.
- [۶] الله وردی، مصطفی، سجادی، حانیه السادات، فرح آبادی، سیدمحمداحسان. (۱۳۸۹)، اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه بیمارستان، سال نهم، شماره ۳ و ۴، شماره مسلسل ۳۵، ارگان رسمی انجمن علمی اداره امور بیمارستانهای ایران.
- [۷] مهربانی بشرآبادی، حسین و دیگران. (بی‌تا)، بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه در زیربخش‌های کشاورزی ایران، اقتصاد کشاورزی، جلد ۵، شماره ۱، صفحات ۳۶-۱۷.
- [۸] میرزایی، بهنام. (۱۳۹۱)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، مدرس دانشگاه و مشاور مدیرکل صنعت، معدن و تجارت استان تهران، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- [۹] پاشا، غلامرضا و خدادادی اندریه، فریده. (۱۳۸۷)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز. یافته‌های نو در روان شناسی، دوره ۲، شماره ۶۵:۶-۵۴.
- [۱۰] جزایری، سیده زبیده؛ نعیمی، عبد الزهرا؛ شکرکن، حسین؛ و تقی‌پور، منوچهر. (۱۳۸۵)، بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳: ۴۶-۳۲.
- [۱۱] حق شناس، حسن. (۱۳۸۵)، طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی: راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون‌های NEO-FFI و NEO-PI-R، شیراز: انتشارات علوم پزشکی شیراز.
- [12] Abdullah, I., Omar, R., Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research 18 (6): 759-766,
- [13] Ahmad, J., Razzaq Ather, M., Hussain, M. (2014). Impact of big five personality traits on job performance (organizational commitment as a mediator). 25-27.
- [14] Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. World Applied Science Journal, 7, 1080-1089.
- [15] Awadh, A. M., & Ismail, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Employee Work-Related Attitudes on Employee Performance with the Moderating Effect of Organizational Culture: The Case of Saudi Arabi. Asian Journal of Business and Management Sciences, 1, 10.
- [16] Barrick, M., & Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Journal of personality psychology, 44, 1-26.
- [17] Baruch, Y. (2004). Managing careers: Theory and practice. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- [18] Baruch, Y. (2004). Managing careers: Theory and practice. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- [19] Cartmell II, D. and Gatton, B. (2004). An assessment of agricultural education graduates' preparation for careers in teaching and industry. Proceedings of the 27th Annual National

- Agricultural Education Research Conference. Retrieved from: <http://aaaeonline.ifas.ufl.edu/NAERC/2000/web/J4.pdf>
- [20] Cook, D. B., Casillas, A., Robbins, S. B., & Dougherty, M. (2005), Goal continuity and the big five as predictors of older adult marital adjustment. *J Pers Individ Dif.*; 38(3): 519-531.
- [21] Dewenter, R & Giessingy, L. (2015). The Effects of Elite Sports Participation on Later Job Success . Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Universitätsstraße.
- [22] Dlouhý, Martin. (2012), Efficiency and resource allocation within a hierarchical organization, Proceedings of 30th International Conference Mathematical Methods in Economics, pp 112-116.
- [23] Elfenbein, H.A. and Ambady, N. (2002), "Predicting workplace outcomes from the ability to eavesdrop on feelings", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 5, pp. 963-71.
- [24] Erdhiem J, Wang M, Zickar MJ. (2006), Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Journal of Personality and Individual Differences*. 41(5): 959 - 970.
- [25] Farber, B.a & Heifetz, L.J. (1982), The Process and Dimension of Burnout In Psychotherapeutic work: A Factor analysis Study.
- [26] Gannon, M. J. (1988). *Management: Managing For Results*. Boston: Allyn & Bacon, PP.586-87
- [27] Greenhaus, J. (2003). Career dynamics, In: Borman, W. C., Ilgen, D. R., and Klimoski, R. J. (eds), *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*. PP. 519-540. New York: Wiley.
- [28] Greenhouse, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, Volume 12, industrial and organizational psychology* (pp. 519-540). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [29] Gruijter, L. (2014). The Influence of Personality on Career Success: An Empirical Study. *Economics*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2105/16158>
- [30] Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135–164.
- [31] Hackney, Cynthia Ward. (2012). "personality, organizational commitment, and job search behavior: a fieldstudy. " PhD diss., University of Tennessee, 2012. [http://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/1300](http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1300)
- [32] Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Social and Behavioral Sciences*, 219, 31: 283–290.
- [33] Heslin, P. (2003). Sources of career success. Retrieved from: <http://www.hrpa.org>
- [34] Hirsh, J., & Peterson, J. (2008). Predicting creativity and academic success with a "fake-proof" measure of the big five. *J Res Pers*; 42: 1323-1333.
- [35] Hoffman, B.J. and Woehr, D.J. (2006), A quantitative review of the relationship between person – organization fit and behavioral outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68, pp.389-99.
- [36] Holland, J. L. (1985), *Making Vocational Choices, A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- [37] Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- [38] 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, pp 255-296.
- [39] Kreitner, Robert. (1996). *Management*, 6th ed., Delhi: Houghton Mifflin Company, PP. 20-22
- [40] Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The Five-factor Model of Personality and Organizational Commitment Is There Any Relationship? *Huumanity & Social Sciences Journal*, 5(1): 25-34.
- [41] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993), Commitment to organizations and occupations, *Journal of Applied Psychology*, 78,438-551.
- [42] Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22, 475-474.

- [43] Nartgun S, Menep I. (2010), The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*, 7(1): 122 – 131.
- [44] Panaccio, A & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 3: 647–658
- [45] Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., Noah, S. M. (2009), Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- [46] Ray, Sarbapriya. (2012), Determinants of Total Factor Productivity Growth in Selected Manufacturing Industries in India, *Research and Social practices in Social Sciences* Ray, S. Vol. 7, No. 2 (February), pp 25-43.
- [47] Ray, Sarbapriya. (2011), Econometric Analysis of Efficiency in Indian Cement Industry, *Research on Humanities and Social Sciences*, ISSN 2224-5766(Paper) ISSN 2225-0484(Online), Vol.1, No.2, pp 11-23.
- [48] Roycroft, K. (2014), *Mentoring for Employment Success: Participatory Evaluation Final Report. Community Audit and Evaluation Centre(Faculty of Education) Manchester Metropolitan University.*
- [49] Samnani, A.K., Novicevic, M., Bing, M. N. (2013). Liability-of-foreignness effects on job success of immigrant job seekers. *Journal of World Business*, 48: 98–109.
- [50] Schulman, S. (2011). *The Use of Personality Assessments to Predict Job Performance.* Burlington: The University of Vermont.
- [51] Simo P, Enache M, Maria S, Leyes, J, Fernández Alarcón V. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*;29(E):144-58.
- [52] Spector, P.I. (2000), Perceived control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations* 39:1005-10, 16.
- [53] Van Berke, H. (2009), *The relationship between personality, coping styles and stress, anxiety and depression*, unpublished dissertation Master of Science in psychology, University of Canterbury.
- [54] Yuneng Du & Lei Ma. (2013), Research on the Performance Evaluation and S&T Resources Allocation of High-Tech Industry of China: Evidence Based on Three Different Economic Regions, *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 5; pp 13-23.