



جغرافیا و روابط انسانی، بهار ۱۳۹۹، دوره ۲، شماره ۴، پیاپی ۸

تاثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد بر عملکرد شغلی آنها

حسین آقا باباخانی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مددکار اجتماعی کمیته امداد شهرستان خرم آباد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف، بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد بر عملکرد آنها تدوین شده است. روش تحقیق توصیفی است. جامعه آماری ۱۸ نفر از کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد می باشند. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان (۷۰ مرد و ۴۸ زن) نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ویژگی های شخصیتی پنج عاملی *NEO* که شامل مولفه های روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبذیر بودن، مسئولیت پذیری و با وجدان بودن و شامل ۶۰ گویه است؛ و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی که از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود، استفاده شد. یافته ها نشان داد، بین بین ویژگی روان رنجوری و برون گرایی، سازگاری، توافق پذیری، و وجدانی بودن با عملکرد شغلی کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، عملکرد شغلی، کمیته امداد شهرستان خرم آباد

ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روز افزون آنها، از ویژگی های بارز تمدن بشری است؛ به طوری که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی، و ویژگی ها و نیازهای خاص جوامع مختلف، همه روزه انواع سازمان های اجتماعی ظهور و گسترش می یابد و بر تعدادشان افزوده می شود. زندگی در دنیای کنونی بدون وجود سازمان ها و تشریک مساعی برنامه های توسعه و پیشرفت بدون همکاری سازمان های گوناگون غیرقابل تصور می نماید (حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

بهبود و ارتقای عملکرد سازمان و افزایش بهره وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله بدیهیات و وظایف مهم مدیران است. به علاوه عاملی که به گواهی پژوهش های فراوان تأثیری مستقیم و انکارناپذیر به ایفای موثر وظایف شغلی داشته و دارد، در اختیار بودن کارکنانی است که دارای ویژگی های شخصیتی متناسب و مثبت باشند.

پژوهش ها نشان داده است که موفقیت شغلی زمانی میسر است که، نه تنها خصوصیات افراد، بلکه خصوصیات مشاغل مربوط به آنها مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای شناخت دوگانه و تشخیص رابطه میان آنهاست که انتخاب احسن صورت می گیرد. مصالح جامعه ایجاب می کند که فرد در جایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می کند در مکانی باشد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد (حجازی، ۱۳۶۸). بنابراین در گزینش شغلی افراد دو عامل باید مورد ارزیابی قرار گیرد:

ارزیابی فرد در زمینه علایق، توانایی ها و بطور کلی ویژگی های مختلف شخصیتی فرد

ارزیابی در زمینه توانایی ها و ویژگی هایی که برای موفقیت در آن شغل ضرورت دارد

شکل ۱: عوامل گزینش شغلی افراد

از این رو انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش خدمات دولتی به خصوص خدماتی که به قشر ضعیف و شکننده ارائه می گردد از جمله خدمات به مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان خرم آباد، با توجه اینکه خدمت رسانی در این بخش از جمله اصول و اهداف دولت های مختلف در طول چهار دهه فعالیت آن است، ارتقاء خدمات به مردم از مسائل بنیادی در اثربخشی و عملکرد آن محسوب می شود. این امر به سبب جایگاه خدمات سازمان به تعداد فراوانی از افراد جامعه (قشر ضعیف جامعه) که بخشی از خدمات دولت به مردم است حائز اهمیت است. بالابردن کارایی کارکنان سازمان به منظور تأمین خدمت رسانی مطلوب و همه جانبه به مددجویان تحت پوشش بسیار حائز اهمیت و ضروری است و این مهم در صورتی میسر می شود که کارکنان برحسب صفات شخصیتی خود (بکارگیری نیروهایی با وجدان کاری بالا، تحصیلات مرتبط (مددکاری)، با انگیزه خلاق، دلسوز، و...) مشغول به کار بوده و انگیزه لازم را داشته باشند و تعامل مستحکم فرد-سازمان را برقرار کرده و راندمان کاری سازمان را بالا ببرند.

از جمله تحقیقاتی که در زمینه مورد مطالعه تدوین شده اند می توان به موارد زیر اشاره نمود:

-اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز پرداختند.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام شد. این پژوهش پیمایشی و از نوع توصیفی بود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های پنج عامل بزرگ نئو و عملکرد شغلی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۳۹۳ بودند. برای تحلیل داده ها از آزمون های توصیفی از جمله میانگین، انحراف استاندارد، درصد و فراوانی، و آزمون های تحلیلی t برای دو گروه مستقل، همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین عملکرد شغلی و وجدانی بودن ($P=0.01$ $r=0.58$) و عملکرد شغلی و برونگرایی ($P=0.05$ $r=0.24$) رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. نتایج آزمون t نشان داد که میان عملکرد شغلی کتابداران این دو دانشگاه تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، متغیرهای وجدانی بودن و روانجورخویی پیش بین های قوی عملکرد شغلی بودند که ۴۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمودند. نتیجه اینکه ویژگی های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی های شخصیتی مطلوبی دارند انتظار می رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

- بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا پرداختند.

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بود. تحقیق مذکور از لحاظ روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در رسته انتظامی، رسته راهور و رسته آگاهی بود. روش نمونه گیری بر اساس تصادفی طبقه ای ساده بود که اندازه نمونه ۳۷۰ نفر محاسبه شد. ابزار استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد فرم کوتاه نئو بود که ضریب پایایی کلی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بود و روایی آن از طریق روایی محتوایی تایید گردید. در این تحقیق از آزمون های کولموگروف-اسمیرنوف، t تک نمونه ای و همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رتبه ای فریدمن استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف پذیری و دلدپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی این ارتباط معنادار می باشد. همچنین بررسی ها نشان داد که سطح مسئولیت پذیری در رسته های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت پذیری در رسته راهور پایین تر از دو رسته عملیاتی دیگر است.

-خاکپور و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی پرداخت.

هدف این پژوهش تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه شهر همدان بود. ۶۶ مدیر به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی و ۳۳۰ دبیر از ۶۶ مدرسه به طور تصادفی (هر مدرسه ۵ نفر) انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود. نتایج پژوهش نشان داد از میان ویژگی های شخصیتی، رابطه برونگرایی، ثبات هیجانی و سازشکاری با عملکرد شغلی (زمینه ای-وظیفه ای) معنادار است. اما رابطه بین ویژگی شخصیتی وجدان و تجربه پذیری با عملکرد شغلی معنادار نیست. افزون بر این رابطه، بین سن، سابقه خدمت با عملکرد شغلی در هر دو بعد زمینه ای و وظیفه ای معنادار نبود.

-حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی شاغلان بخش کشاورزی پرداختند.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی در کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ است؛ لذا این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده و از نظر هدف، کاربردی، و از دیدگاه اجرا، همبستگی است. زیرا پژوهشگر در پی دستکاری متغیرهای پژوهش نیست و تنها رابطه میان آنها را می سنجد.

جدول ۱: شمار و درصد جامعه و نمونه کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد

ردیف	حجم جامعه	درصد	حجم نمونه	درصد
مرد	۱۰۰	۵۹	۷۰	۵۹
زن	۷۰	۴۱	۴۸	۴۱
کل	۱۷۰	۱۰۰	۱۱۸	۱۰۰

منبع: یافته های تحقیق

یافته های تحقیق

- توصیف پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱-۵	۱	۸	۸
۶-۱۰	۱۵	۱۲/۷	۱۳/۶
۱۱-۱۵	۳۱	۲۶/۳	۳۹/۸
۱۶-۲۰	۳۵	۲۹/۷	۶۹/۵
+۲۰	۳۶	۳۰/۵	۱۰۰
جمع کل	۱۱۸	۱۰۰	

منبع: یافته های تحقیق

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف ۲

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد (n)	آماره (z)	سطح معنی داری (sig)
روان رنجوری	۱۱۸	۰/۱۱۵	۰/۰۶۱
برون گرایی	۱۱۸	۰/۰۸۳	۰/۱۴۱
سازگاری	۱۱۸	۰/۱۲۳	۰/۰۹۷
توافق پذیری	۱۱۸	۰/۱۴۳	۰/۱۰۳
وجدانی بودن	۱۱۸	۰/۱۱۴	۰/۰۸۲
عملکرد شغلی	۱۱۸	۰/۱۳۸	۰/۲۹۳
ویژگیهای شخصیتی	۱۱۸	۰/۰۹۰	۰/۳۹۴

2 - Kolmogrov-Smirnov Test

همانطوری که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، مقادیر بدست آمده برای آماره های Z محاسبه شده همگی در سطح آلفای $\alpha=0/01$ معنی دار نیستند ($\text{sig}>0/05$)؛ لذا فرض H_0 دال بر نرمال بودن توزیع این متغیرها رد نمی گردد. بنابراین چنین استنباط می شود که متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردارند. بر این اساس در بخش آمار توصیفی از شاخصهای مرکزی و پراکندگی مناسب از جمله میانگین، و انحراف معیار و در بخش استنباطی برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

-توصیف متغیرهای مورد مطالعه

جدول ۴: شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد سوال	دامنه طیف پاسخگویی		حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
		۱	۶				
روان رنجوری	۱۲	۱	۶	۲۳	۵۰	۳۲/۸۵	۵/۷۳
برون گرایی	۱۲	۱	۶	۱۶	۵۷	۳۹/۷۹	۸/۲۸
سازگاری	۱۲	۱	۶	۱۳	۵۷	۴۰/۱۷	۸/۴۹
توافق پذیری	۱۲	۱	۶	۱۳	۵۸	۴۱/۱۰	۸/۶۸
وجدانی بودن	۱۲	۱	۶	۱۴	۵۷	۴۲/۰۹	۸/۴۶
عملکرد شغلی	۱۵	۱	۴	۱۹	۶۰	۴۷/۶۵	۸/۸۹
ویژگیهای شخصیتی	۶۰	۱	۶	۱۰۵	۲۵۷	۱۹۶/۰۳	۲۸/۱۴

همان طوری که اطلاعات جدول ۴ نشان می دهد، میانگین و انحراف معیار نمرات عملکرد شغلی ۴۷/۶۵ و ۸/۸۹ است. میانگین و انحراف معیار نمرات ویژگیهای شغلی ۱۹۶/۰۳ و ۲۸/۱۴ است. میانگین و انحراف معیار نمرات وجدانی بودن ۴۲/۰۹ و ۸/۴۶ می باشد. میانگین و انحراف معیار نمرات توافق پذیری ۴۱/۱۰ و ۸/۶۸ می باشد. میانگین و انحراف معیار نمرات سازگاری ۴۰/۱۷ و ۸/۴۹ می باشد. میانگین و انحراف معیار نمرات برون گرایی ۳۹/۷۹ و ۸/۲۸ می باشد. میانگین و انحراف معیار نمرات روان رنجوری ۳۲/۸۵ و ۵/۷۳ می باشد.

-توصیف آزمودنی ها بر حسب ویژگیهای شخصیتی

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب ویژگیهای شخصیتی

دامنه تغییرات	ویژگیهای شخصیتی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۶۰-۱۲۰	پایین	۲	۱/۷	۱/۷
۱۲۰-۱۸۰	متوسط	۲۷	۲۲/۸۸	۲۴/۵۸
۱۸۰-۳۰۰	بالا	۸۹	۷۵/۴۲	۱۰۰
۶۰-۳۰۰	کل	۱۱۸	۱۰۰	

جدول ۶: ضریب همبستگی بین متغیرهای ویژگی های شخصی و عملکرد شغلی در کارکنان کمیته امداد شهرستان خرم آباد

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
ویژگی های شخصی	عملکرد شغلی	۰/۹۰	۱۱۸	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۶ نشان می دهد، ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۹۰) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($\text{sig}<0/001$). لذا H_0 رد و H_1 پذیرفته می شود. بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۰/۹۹ میان ویژگی های شخصیتی کارکنان کمیته امداد امام (ره) شهرستان خرم آباد و عملکرد شغلی آنها رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات ویژگیهای شخصیتی نمرات عملکرد شغلی آنها نیز افزایش می یابد.

نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی های شخصی و عملکرد شغلی کارکنان (۰/۹۰) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است ($p<0/01$). و چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۰/۹۹ بین ویژگی های شخصی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این یعنی با افزایش نمرات ویژگی های شخصی نمرات عملکرد شغلی نیز افزایش می یابد. با توجه به تایید معنی داری "بین ویژگی

های شخصیتی و عملکرد شغلی در کارکنان کمیته امداد امام شهرستان خرم آباد پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می شود:

با توجه به این که گزینش افراد نامناسب در سازمان ها، باعث بوجود آمدن مشکلات آشکار و نهان می شود، توصیه می گردد، سازمان ها در استخدام و تامین نیروی انسانی آن را در نظر داشته باشند. لذا شناخت تفاوت «تناسب شغلی با تناسب نوع شخصیت» نگرش ها، ادراکات، توانایی های ذهنی و فیزیکی و خصایص شخصیتی با یکدیگر، جهت فهم و درک سطوح مختلف عملکرد کارکنان کمک شایانی را دربرخواهد داشت.

در صورتی مدیران، قادر به ارائه رهبری اثربخش در واحد تحت نظارت خود خواهند بود که با اساس تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان خود آشنا باشند. مدیران می توانند با داشتن روابط اخلاقی و احترام آمیز با کارکنان در عین تقید و تعهد به قوانین و مقررات، صداقت در گفتار و متانت در کردار و احترام و تواضع در برابر سایر کارکنان همراه با رعایت قوانین و ضوابط، حس اعتماد آنها را نسبت به خود و سازمان افزایش داده و زمینه اطاعت بری از رهنمودها را فراهم آورند.

منابع

اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل پور، پیمان؛ احمدی، وحید؛ بریاحی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاههای شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات. ۱(۲): ۱۵۷-۱۴۲

بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹ (۳۷): ۲۷-۹

باباخانی، حسین آقا(۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی در کارکنان کمیته امداد امام (ره) شهرستان خرم آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، استاد راهنما: دکتر امین رحیمی

کیا

خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۲ (۳و۲):

۵۶۴-۵۷۹

حجازی، یوسف؛ ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۲ (۲): ۱۷۱-۱۸۹

حیدری نژاد، صدیقه؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز؛ داوودی، ایران؛ پاینده، مهرانگیز. (۱۳۸۹). ارتباط میان ویژگی های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض مدیران تربیت بدنی استان خوزستان. دوفصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، ۳ (۵): ۶۵-۷۴