

## بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد کارکنان کانون فرهنگی آموزش استان خراسان شمالی

احسان اسماعیلی<sup>۱</sup>، مسعود جاویدی زرگری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور

<sup>۲</sup> استاد راهنما

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

احسان اسماعیلی

[ehsan.esmaeli1991@gmail.com](mailto:ehsan.esmaeli1991@gmail.com)

### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی کارکنان موسسه کانون فرهنگی آموزش ( قلم چی ) بر میزان عملکرد آنان بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۴۰۰ نفر از کارکنان موسسه قلم چی استان خراسان شمالی بوده . برای نیل به این هدف، اهداف فرعی و بر آن مبنا سوالات تحقیق و فرضیه های مرتبط تدوین گردید. روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا پیمایشی - همبستگی بوده است و از پرسشنامه های استاندارد ویژگی های شخصیتی و عملکرد به عنوان ابزار سنجش این تحقیق استفاده شده. در این تحقیق ، از نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده و از هر طبقه نیز نمونه ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. با توجه به تعداد نمونه، ۱۰۰ عدد پرسشنامه قابل استفاده و تجزیه و تحلیل بود. جهت تجزیه و تحلیل آماری از طریق نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت ونتایج حاصل از پژوهش نشان داد کهطبق نظریه استیفن پی رابینز، کانون کنترل ، ریسک پذیری و سازگاری با موقعیت با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد.

**واژگان کلیدی:** ویژگی شخصیتی، عملکرد، رویکرد استراتژیک .

## مقدمه

از نخستین ربع سده بیستم که رشته منابع انسانی به صورت مدیریت کارکنان به وجود آمد تا کنون ماهیت منابع انسانی دستخوش تغییرات عمده ای شده است.

مدیریت کارکنان ریشه در الگوی غالب (حوزه تفکر غالب) از روانشناسی صنعتی دارد و راه حلی است برای رفع مشکلات نگران کننده ای چون ناکارایی کارکنان و ناآرامی های کارگران. (کاپلان و نورتون<sup>۱</sup>، ۱۳۸۴).

به طور کلی پیشرفت جامعه در گرو استفاده ی بهینه از نیروی انسانی آن است. افراد از لحاظ توانایی ها، استعدادها، علایق و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی ها و استعدادها ی خاصی است. اگر بتوان برنامه ریزی دقیق و منظمی جهت هدایت شغلی افراد طرح ریزی نمود نه تنها به پیشرفت جامعه کمک شده است بلکه رضایت فردی نیز حاصل می گردد.

عوامل مختلفی می توانند روی عملکرد کارکنان تاثیر داشته باشند. در این میان توجه به انسان و خصوصیات و ویژگی های فردی وی بسیار مهم است. شاید بتوان گفت که در بسیاری از موارد عملکرد انسان نتیجه و بازتاب خصوصیات و ویژگی های روحی و طرز تلقی های او از جهان هستی یعنی طبیعت است.

از آنجا که افراد مختلف ویژگی های شخصیتی متفاوتی دارند که آن را به همراه خود به سازمان می آورند، شخصیت کارکنان یک سازمان می تواند منبعی برای توسعه، رشد، خلاقیت و پیشرفت یا در مقابل منشا تعارض، ناکامی و سایر مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد.

اعرابی، ۱۳۸۴).

با توجه به بالا رفتن انتظارات دانش آموزان و مخصوصا اولیای آنان از خدمات و پشتیبانی موسسات آموزشی مانند موسسه آموزشی (قلم چی) و بحث مقایسه این نوع موسسات و برتری هر کدام بر دیگری در نزد خانواده ها در بهبود وضعیت تحصیلی دانش آموزان و همچنین بسته به نیاز و تغییرات سیستم آموزشی کشور و دسترسی هر چه سریعتر به ابزار و امکانات آموزشی مختلف، زمینه انجام تحقیق مربوطه به وضوح احساس می شود.

با تکیه بر نتایج نظرسنجی ها و درک و مشاهده ملموس پژوهشگر در ارتباط با همکاران کارکنان موسسه (قلم چی) این نیاز احساس شد که به دنبال وجود و یا عدم وجود رابطه بین ویژگی های شغلی کارکنان حوزه مربوطه با عملکرد شغلی هر یک از آنان پرداخته شود. همانطور که بدیهی است سازمان مربوطه همانند تمام سازمان ها بدون توجه به کمیت و کیفیت عملکرد کارکنان و عوامل موثر بر عملکرد آنها و همچنین بدون توجه به نظرات و میزان رضایت ارباب رجوع خود (دانش آموزان و اولیای آن ها) نمی تواند آن گونه که باید به اهداف خود دست یابد.

### ادبیات و پیشینه تحقیق

بر اساس نظریه «راجرز» هر شخص موجود یکتا و منحصر به فردی است که می تواند استعدادها و توانایی های بالقوه خود را تحقق بخشد. تمایل انسان به فعلیت بخشیدن است زیرا هدف وی رشد قابلیت هایش در جهت حفظ و ادامه زندگی است. به این جنبه منحصر به فرد از ویژگی های انسان، تلاش برای خود شکوفایی یا خود-فعلیت بخشیدن گفته میشود. (هولدستاک و راجرز<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷: ۱۳۲)

نظرات «استیفن پی. رابینز» در خصوص سه ویژگی شخصیتی (کانون کنترل- سازگاری با محیط- ریسک پذیری) است. تعدادی از ویژگی های شخصیتی خاص که می توانند تعیین کننده رفتار فرد در سازمان باشند، در قالب یک گروه خاص و متمایز از بقیه مشخص شده اند. نخستین گروه، مربوط به مکانی است که انسان تصور می کند آن مرکز هندسی کنترل رفتار در زندگی را دارد. سایر گروه ها عبارت اند از: سازگاری با موقعیت و میل به خطرپذیری.

- بسطامی و صباغیان در سال ۱۳۹۴ در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل موثر در روحیه و روابط آن با عملکرد کارکنان (شرکت سنگ البرز شرقی شاهرود) به این نتیجه رسیدند که بین روحیه و عملکرد کارکنان شرکت مربوطه ارتباط معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Kaplan and Norton

<sup>2</sup> Holdstock and Rodgers

- محمدخانی و موسی پور در سال ۱۳۹۳ در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه تیپ های شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان (در سازمان های دولتی شهرستان رفسنجان) به این نتایج رسیدند که: بین سن، سابقه خدمت، تحصیلات با شاخص های روانی رابطه معنی داری وجود ندارد. بین مقبولیت اجتماعی با سن و سابقه خدمت رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و بین مقبولیت اجتماعی با تحصیلات رابطه معنی دار و منفی وجود دارد.

- بیگ زاد و زاهدی در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر عوامل استرس زای سازمان بر عملکرد سازمانی کارکنان استان آذربایجان شرقی به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیم بین عوامل سازمانی انتخاب شده و ایجاد استرس در کارکنان کاهش عملکرد آنها وجود دارد.

- احسانی و دکتر سید مهدی الوانی در تحقیقی با عنوان تأثیر ارزشیابی عملکرد کارکنان بر اثربخشی عملکرد نیروی انسانی در سال ۱۳۸۷ به این نتیجه رسیدند که بین ارزشیابی عملکرد و اثربخشی نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. یعنی هر چه در بهبود سیستم ارزشیابی عملکرد سرمایه گذاری کنیم بر اثربخشی سازمان افزوده خواهد شد.

### اهداف و فرضیه ها

جهت انجام پژوهش فوق اهداف زیر در نظر گرفته شده است:

- بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی کارکنان و عملکرد آنها از طریق بررسی سه ویژگی: کانون کنترل، سازگاری با موقعیت و ریسک پذیری از موسسه کانون فرهنگی آموزش (قلم چی).
- ارائه راهکارهایی جهت بهبود عملکرد کارکنان.

فرضیه تحقیق به شکل زیر تدوین گردیده است:

#### فرضیه اصلی :

بین ویژگیهای شخصیتی کارکنان کانون فرهنگی آموزش استان خراسان شمالی با عملکرد آن ها رابطه معناداری وجود دارد.

#### فرضیات فرعی از جمله :

- بین ویژگی کانون کنترل کارکنان کانون فرهنگی آموزش در استان خراسان شمالی با عملکرد آن ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ویژگی سازگاری با موقعیت کارکنان کانون فرهنگی آموزش در استان خراسان شمالی با عملکرد آن ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ویژگی ریسک پذیری کارکنان کانون فرهنگی آموزش در استان خراسان شمالی با عملکرد آن ها رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

چون در این تحقیق به توصیف و مطالعه آنچه هست پرداخته می شود، لذا این تحقیق از لحاظ نحوه گردآوری داده ها، از نوع تحقیقات توصیفی است. تحقیق حاضر از نظر شیوه اجرا از نوع پیمایشی است. واز سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا می کند، این تحقیق در زمره مطالعات میدانی قرار دارد.

جامعه آماری تحقیق مورد نظر، کلیه کارکنان کانون فرهنگی آموزش (قلم چی) خراسان شمالی می باشد که طبق آمار ارائه شده در سایت کانون تعداد آنان ۴۰۰ نفر می باشد.

نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول نمونه گیری در جامعه محدود براساس رابطه (۱) محاسبه شده است:

$$n = \frac{N \times (Z_{\alpha/2})^2 \times (P \times (1 - P))}{(N - 1) \times \varepsilon^2 + (Z_{\alpha/2})^2 \times (P \times (1 - P))} \Rightarrow$$

$$\frac{400 \times (1.96)^2 \times ((0.5)(0.5))}{(400 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times ((0.5)(0.5))} \rightarrow n = 196.210 \cong 196$$

در این تحقیق، از نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده به این صورت که کارکنان شاغل در موسسه کانون فرهنگی آموزش استان خراسان شمالی با توجه به پست و وظیفه ای که بر عهده دارند به چند طبقه مدیران، معاونان و مدیران میانی، مسولین اجرایی از جمله خدمات فنی و انفورماتیک، مسولین ثبت نام و روابط عمومی، مسولین امور اداری و مالی کانون، مسولین واحد بورسیه و بازرسی آزمون و مشاوران و پشتیبانان طبقه بندی شده اند و از هر طبقه ۵ نفر نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند.

جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای، مراجعه به اسناد و مدارک و میدانی است. روش کتابخانه‌ای شامل بررسی و مطالعه انواع متون فارسی و انگلیسی (کتب، مقالات و ...) در رابطه با ویژگیهای شخصیتی و عملکرد می‌باشد. برای کسب اطلاعات راجع به موسسه کانون فرهنگی آموزش (قلم چی) و جامعه آماری به اسناد و مدارک مربوطه مراجعه می‌شود و در روش میدانی، محقق با طراحی پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه آماری، داده‌های مورد نیاز برای انجام تحقیق را، جمع‌آوری کرده است. سپس با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند. در پژوهش حاضر ابتدا از یک پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی استفاده شده که حاوی متغیرهای: کانون کنترل، ریسک پذیری و سازگاری با موقعیت هستند که هر کدام در بردارنده چندین گویه می‌باشند و همینطور از پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی جهت سنجش عملکرد.

برای سنجش «کانون کنترل» از پرسشنامه «ژولیان روتر»<sup>۱</sup> و برای سنجش «ریسک پذیری» از پرسشنامه «کوغان»<sup>۲</sup> و «والاش»<sup>۳</sup> و برای سنجش «سازگاری با موقعیت» از پرسشنامه «لنوکس»<sup>۴</sup> و «ولف»<sup>۵</sup> و برای اندازه گیری عملکرد سازمانی از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت<sup>۶</sup> استفاده شده است.

### یافته های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از پرسشنامه‌های تحقیق، از روش‌های آماری در قالب آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

در آمار توصیفی، داده‌ها بر حسب فراوانی همراه با رسم نمودارها و جداول ارائه شده‌اند در آمار استنباطی برای بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از ضریب همبستگی استفاده شده است. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

در این تحقیق پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه اولیه، داده‌ها وارد نرم افزار SPSS گردیده، که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازگاری با موقعیت (0/870)، پرسشنامه ریسک پذیری (0/788) و برای پرسشنامه عملکرد (0/836) می‌باشد.

<sup>1</sup> Jolian Rotter

<sup>2</sup> Kogan

<sup>3</sup> Wallach

<sup>4</sup> Lennox

<sup>5</sup> Wolfe

<sup>6</sup> Herci&goldsmite

در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی ابعاد و مولفه های تحقیق ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام شده که نتایج حاکی از نرمال بودن متغیرها بوده است و از این رو به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج حاصل از آزمون ها در جدول زیر آورده شده است.

جدول: خلاصه آزمون فرضیات

فرضیه	ضرایب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی ۱	0/573	۰/۰۰	تایید فرضیه
فرضیه فرعی ۱	0/036	0/743	رد فرضیه
فرضیه فرعی ۲	0/223	0/039	تائید فرضیه
فرضیه فرعی ۳	0/147	0/045	تایید فرضیه

**بحث و نتیجه گیری:**

رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نمود. همچنین نتیجه حاصل شده از این تحقیق که نشان می دهد ویژگی های شخصیتی بر عملکرد کارکنان تاثیر گذارند و از آنجا که سرمایه انسانی به ویژگی های اصلی افراد مانند پیچیدگی های شناختی و ظرفیت یادگیری، دانش ضمنی و صریح، مهارتها و تخصص کسب شده ایشان در طی زمان اشاره دارد. از این دیدگاه آنچه برای پیامدهای شغلی حیاتی است، سرمایه گذاری سازمان در سرمایه انسانی اش است.

براساس یافته های پژوهش حاضر رابطه بین ویژگی های شخصیتی افراد و عملکرد آنها معنادار بود. این نتایج با یافته های تحقیقات صورت گرفته از جمله: تحقیق رابین.ال.ام.چونگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) که به بررسی تاثیر پنج صفت شخصیتی بر عملکرد شغلی پرداخته است منطبق است.

براساس یافته های این تحقیق، تاثیر صفات شخصیتی افراد بر عملکرد آنان با وجود یک ارتباط معنادار به اثبات رسیده است. یافته های حاصل از این پژوهش با پژوهش حاضر همسو است.

یافته های حاصل از یک تحقیق در سال ۱۳۸۸ با عنوان (بررسی رابطه تیپهای شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان)، که به اهمیت سطوح مختلف برون گرایی کارکنان پرداخته است، یافته های اصلی این تحقیق بر اساس فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق نشان داد که بین سطوح مختلف برون گرایی و عملکرد رابطه معنی داری وجود ندارد. این نتایج بر اساس فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق و با نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر همخوانی دارد.

**ارائه پیشنهادها**

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیشنهادها تحقیق حاضر در دو بخش ارائه می‌گردد.

**پیشنهادها بر مبنای یافته‌های تحقیق**

- در فرضیه فرعی اول تایید شد که بین کانون کنترل با عملکرد ارتباطی مستقیم وجود ندارد. یعنی برونگرایی و درونگرایی افراد در عملکرد آنان تاثیر چندانی نخواهد داشت.
- با توجه به فرضیه دوم که ارتباط مستقیمی بین ویژگی شخصی سازگاری با موقعیت، با عملکرد تایید گردید یکی از خصوصیات بارز این افراد این است که در جمع و در خلوت رفتارهای بسیار متفاوتی دارند. حال تحلیل فوق بیانگر این است که اکثر کارکنان به صورت متوسط این ویژگی را دارا هستند و هر چقدر این خصوصیات را بیشتر داشته باشند عملکردشان در قلم چی بالاتر است. با توجه به فرهنگ حاکم بر ساختار سازمانی ارتباط فوق کاملاً منطقی می باشد. لذا پیشنهاد می گردد در استراتژی آینده مشارکت کارکنان در تدوین راهبردها و روشها بیشتر لحاظ شود.
- در خصوص فرضیه سوم مشخص گردید که بین ریسک پذیری و عملکرد کارکنان در قلم چی رابطه مستقیم وجود دارد ولی با توجه به ضریب همبستگی این ویژگی 0/223 نشان دهنده این موضوع است که ساختار بوروکراتیکی این سازمان ظرفیت پذیرش افراد ریسک پذیر به نسبت دو ویژگی مذکور با درصد بالا دارا نیست. لذا پیشنهاد می گردد با توجه به ساختارهای جدید سازمانهای نوین در ساختار سازمانی قلم چی تجدید نظری انجام گیرد و به سمت ساختارهای افقی و حتی مجازی پیش برنده باشند.
- ایجاد محیطی در سازمان که به کارکنان توانایی کنترل در زمینه ابراز هیجان بدون آن که شوق یا احتیاط بیش از حد وجود داشته باشد.
- ایجاد تیم و تیم سازی و ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش توانایی کار گروهی در کارکنان بدون آن که بیش از حد به دیگران وابسته باشند.
- استقرار جوی که نوعی تفکر با ویژگی کارکردگرا و واقع گرا که بدون تحقیر قدرت همراه باشد.

<sup>1</sup>Robin L.M.cheung (2010)

طراحی نوعی فرایندهای استخدامی که افراد را قبل از استخدام از لحاظ ویژگی های شخصیتی به طور کامل مورد ارزیابی قرار می دهد. طراحی تست ها و آزمون های مختص به این مسئله بررسی عمیق جهت تدوین استراتژی آینده به صورت مشارکتی و استفاده از تمامی سطوح مدیران و همچنین مشاوران از قلم چی و در بنای آن با توجه به رابطه مستقیم ویژگی های شخصیتی و عملکرد جهت بالا بردن بهره وری نیروی انسانی توجه لازم معطوف شود.

#### **پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی**

- ضمن بهره برداری از یافته های این پژوهش و تاثیر این متغیر ها بر عملکرد سازمان در سایر سازمانهایی با فعالیت های مشابه صورت پذیرد.
- بررسی ویژگی های شخصیتی با توجه به تنوع دیدگاهها از مدل های دیگر و با تاکید بر انگیزش بیشتر کارکنان
- بررسی تفاوت های شخصیتی مدیران ارشد موفق در بخشهای مختلف سازمان.

## منابع و مراجع

- [۱] ابطحی. س.ح، مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۶.
- [۲] ایران نژاد پاریزی. م . اصول پایان نامه نویسی ( از انتخاب موضوع تا دفاع نهایی ) ، نشر مدیران ، ۱۳۹۲
- [۳] ایران نژاد پاریزی. م . روش های تحقیق در علوم اجتماعی ، نشر مدیران ، ۱۳۸۸ .
- [۴] ایران نژاد پاریزی. م. مدیریت رفتار سازمانی (در عصر جهانی شدن ) ، نشر مدیران ، ۱۳۸۷ .
- [۵] برومند. ز، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۵.
- [۶] آرمسترانگ . م. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ، مترجم : سید محمد اعرابی ، داوود ایزدی ، دفتر پژوهشهای فرهنگی ۱۳۸۴.
- [۷] رابینز، ا.پ، مبانی رفتار سازمانی، قاسم کبیری، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۹۰.
- [۸] هرسی و بلانچارد، قاسم کبیری، مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از منابع انسانی، جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۳.
- [9] Chandler. A.D.; Strategy and Structure, TheMit Press, Cambridge, Mass, 1962.
- [10] Jackson, S. E., & Schuler, R. S. The need for understanding human resources management in the context of organization and their environment. Annual Review of Psychology, 46, 237-264. 1995.
- [11] Jackson, S. E., & Schuler, R. S. The need for understanding human resources management in the context of organization and their environment. Annual Review of Psychology, 46, 237-264. 1995.