

نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و
عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه
*Modeling of personality traits on job performance mediating role
of psychological empowerment*

Fatemeh Dehghan

M.A. in Psychology, Univeristy of Razi, Kermanshah, Iran

Dr. Jahangir Karami

Ph.D. in Psychology, Faculty member, Univeristy of Razi, Kermanshah, Iran

Dr Ali Rakiei

Ph.D. in Psychology, Faculty member, Univeristy of Razi, Kermanshah, Iran

Parvaneh Karimi

M.A. in Psychology, Univeristy of Razi, Kermanshah, Iran

Abstract

Background: The aim of this study was to investigate the role of psychological empowerment mediate the relationship between personality characteristics and job performance of Kermanshah Province Gas Company. **Methods:** 350 Total number of sampling were selected. Data from the Big Five personality scale neo-scale job performance and mental function questionnaire was collected. To validate the collected questionnaires, the methods of descriptive statistics, regression and correlation analysis, path analysis was used. **results:** According to the results, we can say that the personality characteristics can predict job performance is the only personality trait of responsibility. **Conclusion:** psychological empowerment in addition to the organizational benefits, benefits for employees as well. Employees who see themselves as powerful, conflict and role ambiguity and also report less control over their environment. Therefore, it is recommended that managers of enterprises and institutions to pay more attention to psychological empowerment to promote job performance. **Keywords:** personality traits, occupational, psychological empowerment.

فاطمه دهقان (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

دکتر جهانگیر کریمی

دکترای تخصصی روان‌شناسی، عضو هیات علمی، دانشگاه رازی، کرمانشاه،

ایران

دکتر علی رکیی

دکترای تخصصی روان‌شناسی، عضو هیات علمی، دانشگاه رازی، کرمانشاه،

ایران

پروانه کریمی

کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه بود. **روش:** نمونه به حجم ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تمام شماری انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، پرسشنامه عملکرد شغلی و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی جمع‌آوری گردید. از روش‌های آماری توصیفی، روش تحلیل رگرسیون و همبستگی تحلیل مسیر استفاده گردید. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی همگی با هم می‌توانند در حدود ۱۵ درصد تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. با توجه به نتایج می‌توان گفت که از ویژگی‌های شخصیتی، فقط ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. براساس یافته‌های ضرایب غیر مستقیم توافق پذیر بودن و وظیفه‌شناسی در کارکنان زمانی به عملکرد شغلی بالا منجر می‌شود که توانمندسازی روانشناختی کارکنان بالا باشد. **نتیجه‌گیری:** کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند، تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌کنند و هم چنین کنترل بیشتری بر محیط خود دارند. توصیه می‌شود که به توانمندسازی روانشناختی کارکنان جهت ارتقاء عملکرد شغلی توجه بیشتری کنند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، توانمندسازی روانشناختی.

مقدمه

موفقیت هر سازمان در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان است و مستلزم به کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعداد‌های خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها، و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱).

یکی از مسائلی که پیوسته نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است. هولند^۲ (۱۹۷۳) نظریه خود را در زمینه شغل و شخصیت چنین بیان می‌دارد "اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم می‌توانیم در اصل با به کارگیری دانسته‌هایمان در مورد تیپ‌های شخصیتی و الگوهای محیطی به پیش‌بینی برخی از نتایج این گونه سازگار شدن‌ها پرداخت. امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد.

مبانی نظری و پژوهشی قابل توجهی نشان دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (قانعی، ولیئی، رضایی و رضایی، ۱۳۹۲). به عنوان مثال یافته‌های بروکنر^۳ (۱۹۹۸) و لندسبرگیس^۴ (۲۰۰۳) از این مسأله حمایت کرده‌اند که انواعی از محیط‌های شغلی و نوع شغل فرد بر حالات و نشانه‌های روان آزرده‌گی و عزت نفس فرد تأثیر قاطع داشته باشد. از جمله ویژگی‌های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مدل پنج عاملی شخصیت می‌باشد مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجوری^۵، برون‌گرایی^۶، وظیفه‌شناسی^۷، توافق‌پذیر بودن^۸ و گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات^۹ تقسیم می‌کند (دیگمن^{۱۰}، ۱۹۹۰). به گونه‌ای که امروزه بسیاری از محققان معتقد هستند که بهترین مفهوم سازی از شخصیت، در مدل پنج عاملی تبلور یافته است (حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). مدل پنج عاملی، شخصیت را بر اساس پنج عامل بزرگ توضیح می‌دهد که در این بین، دو عامل وظیفه‌شناسی^{۱۱} و توافق‌پذیر بودن^{۱۲} در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (دیگمن، ۱۹۹۰). به نظر ویت و همکاران کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند. افراد با وجدان قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا)، کارا و کوشا هستند. آن‌ها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش مند و تمام و کمال به سر انجام برسانند (رضایان و نائجی، ۱۳۸۸). افراد با نمرات بالا در این مقیاس دارای هدف‌ها و خواست‌های نیرومند و از پیش تعیین شده‌اند. با وجدان بودن با عملکرد کاری رابطه مثبت و نیرومندی دارد. همچنین این افراد به هنگام شرایط استرس‌زا، نسبت به افراد با نمرات کمتر با وجدان بودن، به احتمال زیاد رفتارهای سالم‌تری از خود بروز خواهند داد (شهسواری، رسول زاده طباطبایی، الهیاری، عشایری، ستاری، ۱۳۸۹). از سوی فتیحی آشتیانی (۱۳۸۹) بیان می‌دارد که افراد با توافق‌پذیری بالا اساساً نوع دوست هستند، با

1. Holland

2. Bruckner

3. Landsbergis

5. neuroticism

6. extroversion

7. conscientiousness

7. agreeableness

8. openness

9. Digman

10. conscientiousness

11. agreeableness

دیگران احساس همدردی می‌کنند و مشتاق کمک به آنان هستند. اعتقاد دارند که دیگران نیز با آن‌ها همین رابطه را دارند. این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی بیشتر سوق دارد. افراد برون‌گرا، اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو بوده و هیجان و تحرک را دوست دارند و این ویژگی‌ها با امیدواری به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار همراه است. همچنین افراد برون‌گرا بهتر می‌توانند با افراد در محیط کار ارتباط برقرار کنند، بنابراین کارکنانی که در این ویژگی شخصیتی نمره بیشتری دارند توان عملکرد شغلی بیشتری خواهند داشت زیرا آنان علاقه به مردم و ارباب رجوع دارند، کارهای گروهی را ترجیح می‌دهند که لازمه کارشان نیز هست، جرأت مندی زیادی دارند توان فعالیت بیشتری دارند، در جمع همکاران پر حرف می‌باشند، همچنین بشاشیت و خوش‌بینی لازم را دارند، در کارشان قاطعیت دارند و هیجان خواهی بیشتری خواهند داشت. لذا به نظر می‌رسد که عملکرد با شغل برای آنان بهتر اتفاق بیفتد و فرسودگی شغلی کاهش یابد. روان‌رنجوری مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان‌نژند‌گرایی می‌باشد. تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت مجموعه این حیطه را تشکیل می‌دهد، بنابراین نمرات بالا در این مقیاس نشانه احتمال بالا برای ابتلا به برخی مشکلات روان‌پزشکی باشد که عملکرد شغلی فرد را پایین می‌آورد. عناصر گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوای ذهنی و استقلال در قضاوت اغلب موجب افزایش عملکرد شغلی فرد می‌شود. در طول دوره رشد اغلب افراد یاد می‌گیرند چگونه با آرزوهایشان کنار بیایند و ناتوانی در جلوگیری از تکانه‌ها و وسوسه‌ها کلاً نشانه‌ای از وظیفه‌شناسی بالا در میان بزرگسالان است. وظیفه‌شناسی، همچنین می‌تواند به مفهوم قدرت طرح ریزی خیلی فعال سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب و عملکرد شغلی بالا باشد (فتیحی آشتیانی، ۱۳۸۹).

روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد (باریک و موند^{۱۳}، ۱۹۹۱)؛ در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (خاکپور، یمنی، پرداختچی، ۱۳۸۷). احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است (بلیکلی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۸).

یکی از متغیرهایی که در این زمینه توجه محققین را به خود جلب کرده است، مفهوم توانمندسازی روانشناختی است. توانمندسازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸).

در مورد رابطه توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی علاقه فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت و روانشناسی دیده می‌شود، اگرچه ضرورت توانمندی روشن به نظر می‌رسد، با این حال تحقیقات محدودی برای تعیین تأثیرات توانمندی روی کارکنان صورت گرفته است. در این راستا راهی، احمدی و برزگر رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری نقش توانمندسازی بر تعهد سازمانی کارکنان نشان دادند که تمام مؤلفه‌های توانمندسازی (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری به جز مؤلفه احساس معنادار بودن که رابطه معناداری با تعهد ندارد (راهی، احمدی و برزگر، ۱۳۹۲). در پژوهش دیگری تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی نشان داد رابطه علی بسیار قوی میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و تعالی سازمانی وجود دارد (قنبری، اردلان، نصیری و کریمی، ۱۳۹۴). همچنین هاشمی شیخ‌شبابی به مطالعه نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس پرداخت، به این

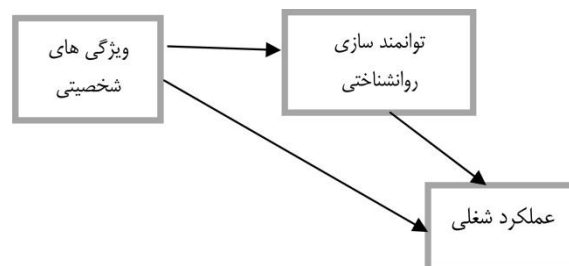
1. Barrick & Mount

2. Blickle & et al

نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی معناداری داشتند. به طور اخص، روان رنجورخویی با عملکرد شغلی همبستگی منفی و برونگرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی با آن رابطه مثبت داشتند (هاشمی شیخ‌شبابی، ۱۳۹۰). روبرتس^{۱۵} و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از بین پنج عامل، وجدان کاری بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی دارد. به عبارت دیگر به هر میزان که کارکنان از این ویژگی برخوردار باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. بررسی‌ها در حوزه روان‌شناسی شغلی نشان داده‌اند که افراد وظیفه‌شناس سخت‌تر کار می‌کنند و انجام وظایف بیشتری را تقبل می‌کنند. (مهدی زاده اشرفی، ایلکا، ۱۳۸۹) نشان دادند که وظیفه‌شناسی به طور معناداری موفقیت مسیر شغلی را به وسیله حقوق و ارتقاء شغلی اندازه‌گیری شده بود، پیش‌بینی می‌کند.

توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی مورد توجه قرار گرفته است (هال و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۶) توجه به ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌تواند در تحقق اهداف سازمان‌ها تأثیر بسزایی داشته باشد.

امروزه توصیه برخی از پژوهشگران سازمانی به سوی استفاده از روشهای بررسی مدل‌های علی (مانند تحلیل مسیر) بوده است. چنین توصیه‌ای را محققان دیگر نیز نموده‌اند؛ زیرا مطالعات قبلی بیشتر از نوع همبستگی بوده است (هال و همکاران، ۲۰۰۶). در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با پیامد عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی به شرح زیر تنظیم شده‌اند.



شکل ۱. ۱. دیاگرام الگو

روش

پژوهش حاضر با توجه به اینکه به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت گاز کرمانشاه که دارای سابقه کاری بین یک تا بیست و نه سال بوده و در سال ۱۳۹۳ مشغول خدمت بودند. نمونه‌ای به حجم ۴۱۱ نفر به روش نمونه‌گیری تمام‌شمار انتخاب شد. از این میان ۴۸ نفر (زن) و ۳۶۳ نفر (مرد) بودند که کم سن‌ترین آنان ۲۰ و مسن‌ترین ۶۰ سال بود، حداقل تحصیلات دیپلم، ۸۵ نفر (مجرد) و ۳۲۶ نفر (متاهل) بودند. از نرم افزار SPSS20 برای تجزیه و تحلیل آماری یافته استفاده گردید.

ابزار

۱- پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی توانمندسازی روانشناختی که توسط اسپریتزر (1995) ساخته شده و بر مبنای مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم) ۱ تا کاملاً موافقم (۶) پاسخ داده می‌شود، استفاده شد. آلفای کرونباخ آن توسط اسپریتزر ۰/۸۵ برآورد شده است. تعیین روایی صوری و محتوا با استفاده از

³. Roberts

¹. Hall

نظرات و اصلاحات چند نفر از صاحب نظران انجام گردید. روایی سازه بر مبنای تحلیل تأییدی و چرخش واریماکس، سئوالات این پرسشنامه از شرایط بسیار مطلوبی برخوردار است. در نمونه صنعتی شاخص نیکویی برزندگی تعدیل شده برابر با ۰/۹۳، میانگین مجذورات برابر با ۰/۰۴ و شاخص برزندگی مرکزی هنجاری برابر با ۰/۹۷ حاصل شد. در تحقیق صفرزاده و همکاران نیز پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد (صفرزاده، نادری، عسگری، عنایتی و حیدری، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۷ بدست آمد.

۲- **پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک کری و کاستا (NEO):** در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه از فرم کوتاه آزمون نئو (NEO) مک کری و کاستا (۱۹۸۹) که دارای ۶۰ سؤال می‌باشد، استفاده شد. برای به دست آوردن پایایی این آزمون در پژوهشی (شکرکن، نیسی، نامی و مهربانی‌زاده، ۲۰۰۲)، از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شده است. پایایی این آزمون با استفاده از روش بازآزمایی بر روی ۶۴ نفر از افراد نمونه به فاصله دو هفته برای پنج عامل ذکر شده به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمده است. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر پنج عامل به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۹۵، ۰/۸۴ و ۰/۷۵ بوده است.

۳- **پرسشنامه عملکرد شغلی:** این پرسشنامه توسط پاترسون تهیه و تدوین گردید و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن و ارشدی (۲۰۰۲) در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال می‌باشد و عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان اندازه می‌گیرد. خوشکام، نیسی و شکرکن با بکارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره ۱ سوالی کلی و ۱۵ درجه‌ای محاسبه و ۰/۴۳ در سطح $p < 0001/0$ گزارش کرده‌اند (حیدری‌نژاد، مرادی پور، ۱۳۹۰). لازم به ذکر است که برادیده نیز به منظور محاسبه ضریب اعتبار، پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از نمونه‌های تحقیق، رقم ۰/۸۷ آلفای کرونباخ را به عنوان ضریب اعتبار مطلوب به دست آورد و همچنین پس از اجرای نهایی بر روی مشاوران تحصیلی، مدیران و دانش‌آموزان، ضرایب اعتبار پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۸۰ به دست آمد و در راستای بررسی روایی پرسشنامه نیز پس از نظر سنجی از ۱۰ متخصص در زمینه روایی محتوایی پرسشنامه، مشخص گردید که پرسشنامه حاضر دارای روایی صوری و روایی سازه می‌باشد (شکرکن، نیسی و مهربانی‌زاده، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

پس از تنظیم پرسشنامه‌ها، با همکاری واحد پژوهش شرکت گاز کرمانشاه پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان این شرکت در پنج مرکز، یعنی امور مرکزی، مشترکین، امداد، انبار کالا و واحد اجرا شرکت گاز و همچنین کلیه کارکنان ادارات گاز در سطح شهرستان‌ها و مراکز وابسته به شرکت گاز در سراسر استان قرار گرفت، سپس توضیحات لازم از سوی پژوهشگر در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به کارکنان ارائه شد. از آزمودنی‌ها خواسته شد اگر در فرآیند تکمیل پرسشنامه با مشکلی مواجه شدند از پژوهشگر درخواست توضیح بیشتری داشته باشند. کارکنان انتخاب شده پس از اعلام رضایت جهت شرکت در پژوهش و دریافت تضمین لازم مبنی بر این که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند، اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها نمودند. پس از تکمیل پرسشنامه توسط آزمودنی‌ها که به شکل انفرادی و در حضور پژوهشگر بود پرسشنامه‌های پژوهش جمع‌آوری گردید. همان‌گونه که پیش‌بینی می‌شد تعدادی از پرسشنامه‌ها مخدوش و قابل استفاده نبود که سرانجام داده‌های مربوط به ۴۱۱ نفر مورد تحلیل قرار گرفت. در واقع نمونه مورد بررسی

۴۱۱ نفر بود، که از بین آن‌ها ۴۷ نفر زن (۱۱/۴ درصد) و ۳۶۳ نفر مرد (۸۸/۳ درصد) بودند. هم‌چنین در نمونه مورد بررسی ۸۳ نفر مجرد (۲۰/۲ درصد) و ۳۲۶ نفر متأهل (۷۹/۳ درصد) بودند.

یافته‌ها

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

ویژگی‌های شخصیتی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
روان رنجورخویی	۰	۴۱	۱۶/۱۵۶	۶/۸۵
برون‌گرایی	۱۰	۴۷	۳۱/۶۷	۵/۵۴
انعطاف‌پذیری	۱۰	۴۲	۲۵/۵۶	۴/۵۱
دلپذیر بودن	۱۵	۴۶	۳۳/۳۳	۵/۳۴
مسئولیت‌پذیری	۲۳	۴۸	۳۸/۳۱	۵/۲۲
توانمندسازی روانشناختی	۲۰	۶۰	۴۶/۶۰	۶/۲۸
عملکرد شغلی	۲۸	۷۴	۵۴/۸۳	۶/۶۰

در جدول شماره ۲، رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی آمده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیت و توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی

روان رنجورخویی	برون‌گرایی	انعطاف‌پذیری	دلپذیر بودن	مسئولیت‌پذیری	توانمندسازی روانشناختی	ویژگی‌های شخصی بطور کلی
-۰/۲۰	۰/۱۹	-۰/۰۷	۰/۲۴	۰/۳۹	۰/۳۱	۰/۱۵
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین انعطاف‌پذیری با عملکرد شغلی ضریب همبستگی معناداری وجود ندارد اما بین روان رنجورخویی با عملکرد شغلی ضریب همبستگی $-۰/۲۰$ ، بین برون‌گرایی با عملکرد شغلی ضریب همبستگی $۰/۱۹$ ، بین دلپذیر بودن با عملکرد شغلی ضریب همبستگی $۰/۲۴$ ، بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی ضریب همبستگی $۰/۳۹$ و بین توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی ضریب همبستگی $۰/۳۱$ وجود دارد که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشد. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که در مجموع متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۱۵ درصد تغییرات عملکرد شغلی را تبیین (پیش‌بینی) کنند.

می‌توان نتیجه‌گیری کرد هرگونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی روان رنجورخویی با کاهش عملکرد شغلی و هرگونه افزایش در نمرات برون‌گرایی، دلپذیر بودن، مسئولیت‌پذیری و توانمندسازی روانشناختی با افزایش در عملکرد شغلی در بین کارکنان شرکت گاز نمونه مورد پژوهش بود.

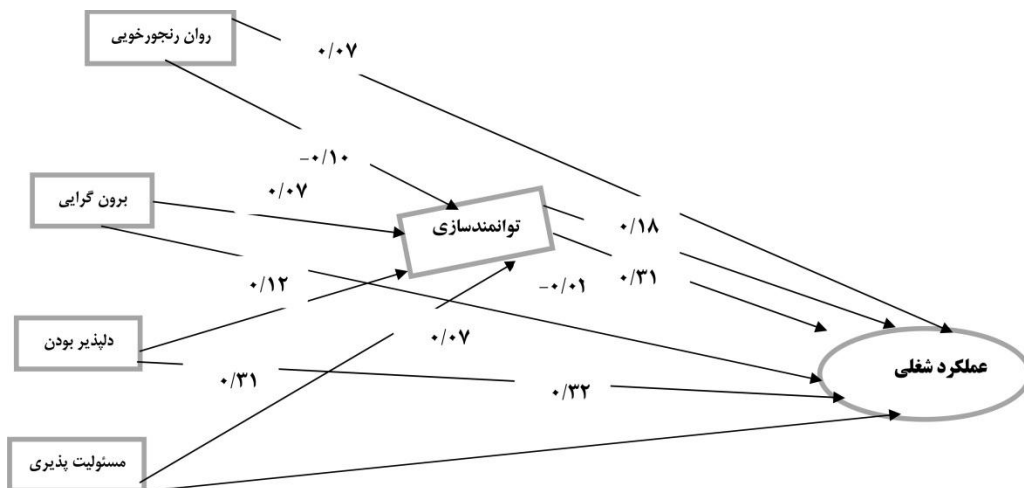
در جدول شماره ۳ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد اثرات مستقیم و غیر مستقیم برای بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی با روش تحلیل مسیر آمده است.

جدول ۳. تحلیل مسیر اثر ویژگی‌های شخصیت بر عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روانشناختی

متغیر	ضرایب مستقیم		ضرایب غیرمستقیم	
	استاندارد	غیراستاندارد	استاندارد	غیراستاندارد
روان رنجورخویی	-۰/۱۰	۰/۰۸	-۰/۰۲	-۰/۰۲
برون‌گرایی	۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۰۱	۰/۰۱
دلپذیر بودن	۰/۱۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر مستقیم برون‌گرایی بر عملکرد شغلی معنادار نمی‌باشد. اما ضریب استاندارد مسیر مستقیم روان رنجورخویی بر عملکرد شغلی $-۰/۱۰$ ، دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی $۰/۱۲$ و مسئولیت‌پذیری بر عملکرد شغلی $۰/۳۱$

معنادار می‌باشد. ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم برونگرایی به عملکرد شغلی از طریق توانمندی معنادار نمی‌باشد و ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم روان رنجورخویی بر عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روانشناختی $0/02$ ، دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روانشناختی $0/02$ و مسئولیت پذیری بر عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روانشناختی $0/07$ معنادار می‌باشد. مسئولیت پذیری به عملکرد شغلی از طریق توانمندی $0/05$ می‌باشد اما سایر مسیرهای غیرمستقیم معنادار نمی‌باشند، براین اساس دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری در کارکنان زمانی به عملکرد شغلی بالا منجر می‌شود که توانمندسازی روانشناختی کارکنان بالا باشد.



شکل ۲. مدل پیشنهادی برای نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارائه یک مدل براساس ویژگی‌های شخصیتی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی انجام شد. نظریه شخصیت، به خصوص نظریه پنج‌عاملی، رابطه مثبت و معنادار را بین برونگرایی، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. در عین حال توجه به نقش تأثیرات بافت در شناخت بهتر این روابط مورد تأکید محققان می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰).

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی روان‌نژندی با عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد. با توجه به پرسشنامه سنجش عملکرد شغلی نتایج بدین معنی است که هرچه میزان روان‌نژندی بیشتر باشد عملکرد شغلی کمتر است. و برعکس کاهش روان‌نژندی افزایش عملکرد شغلی را در پی دارد. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳) همخوان است زیرا نتایج پژوهش آنان نشان داد که روان‌نژندی با عملکرد شغلی در کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا رابطه منفی وجود دارد. اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هارتر و دانوان ناهمخوان است که منتج به عدم وجود رابطه بین روان‌نژندی و عملکرد شغلی شد. ویژگی شخصیتی روان‌نژندی از جمله عوامل روان‌شناختی هستند که برای تبیین اختلال‌های کنشی مطرح شد. گرایش به هیجان‌های منفی مانند اضطراب، ترس، خشم و خصومت، غم، احساس گناه و نفرت از جمله ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی می‌باشد که خود این فاکتورهای منفی در سازگار شغلی می‌تواند نقش داشته باشد طبیعی است کسی که مضطرب می‌باشد و در محیط کار داری خشم و خصومت و... است نمی‌تواند با سایر کارکنان و محیط کار به خوبی کنار بیاید به عنوان مثال خصم و خصومت بی دلیل نسبت به دیگران باعث دوری دیگران از فرد می‌شود که این خود می‌تواند در عملکرد فرد با محیط کار نقش داشته باشد.

بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بر این اساس می‌توان گفت که هر چه میزان برون‌گرایی بیشتر باشد عملکرد شغلی نیز بیشتر خواهد بود. یعنی افراد برون‌گرا عملکرد شغلی بیشتری دارند. نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) و کریمی (۱۳۸۸) همخوان است زیرا نتایج پژوهش آنان نشان داد که برون‌گرایی با عملکرد شغلی کارکنان رشته‌های مأموریتی ناجا و نیروهای پلیس رابطه مثبت وجود دارد. اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هارتر و دانوان ناهمخوان است که منتج به عدم وجود رابطه بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی شد.

از آنجا که افراد برون‌گرا، اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو بوده و هیجان و تحرک را دوست دارند و این ویژگی‌ها با امیدواری به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار همراه است. همچنین افراد برون‌گرا بهتر می‌توانند با افراد در محیط کار ارتباط برقرار کنند، این قضیه برای کارکنان شرکت گاز که جامعه آماری پژوهش حاضر بودند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا شغل آنان نیازمند توان برقراری ارتباط با جامعه است. این شغل طلب می‌کند که فرد جامعه‌پذیری بالایی داشته باشد، بنابراین کارکنانی که در این ویژگی شخصیتی نمره بیشتری دارند توان عملکرد شغلی بیشتری خواهند داشت زیرا آنان علاقه به مردم و ارباب رجوع دارند، کارهای گروهی را ترجیح می‌دهند که لازمه کارشان نیز هست، جرأت مندی زیادی دارند توان فعالیت بیشتری دارند، در جمع همکاران پرحرف می‌باشند، همچنین بشاشیت و خوش‌بینی لازم را دارند، در کارشان قاطعیت دارند و هیجان خواهی بیشتری خواهند داشت. لذا به نظر می‌رسد که عملکرد با شغل برای آنان بهتر اتفاق بیفتد و فرسودگی شغلی کاهش یابد (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۹).

ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه ندارد، نتایج پژوهش در این بخش با پژوهش هارتر و دانوان ناهمخوان است که منتج به وجود رابطه مثبت بین انعطاف‌پذیری و عملکرد شغلی شد. با نتایج پژوهش کریمی همخوان است زیرا او نشان داد که انعطاف‌پذیری با عملکرد شغلی در نیروهای پلیس رابطه چندانی ندارد (کریمی، ۱۳۸۸). همچنین با نتایج پژوهش حجازی و همکاران (۱۳۸۱) همخوان است یافته‌های آنان نشان داد که رابطه آماری معناداری بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد. به طور کلی می‌توان اذعان داشت که در رابطه با شغل اداری، تیپ شخصیتی خاص عامل محدود کننده یا منحصر ساز در عملکرد شغلی نیست؛ زیرا نمونه مورد مطالعه، با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، از عملکرد شغلی نسبتاً یکسانی برخوردار بوده‌اند (فرینک و فیریس^{۱۷}، ۱۹۹۹).

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. این نتیجه بدان معنی است که هر چه ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری در یک فرد بیشتر باشد عملکرد شغلی وی نیز بیشتر خواهد بود یعنی افراد توافق‌پذیر عملکرد شغلی بیشتری دارند. نتایج پژوهش در این بخش نیز با پژوهش نتایج پژوهش هارتر و دانوان همخوان است که منتج به وجود رابطه مثبت بین توافق‌پذیری و عملکرد شغلی شد. اما با نتایج پژوهش حجازی و همکاران (۱۳۸۱) ناهمخوان است زیرا آنان در تحقیقی به منظور بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی شاغلان بخش کشاورزی انجام دادند، یافته‌های آنان نشان داد که رابطه آماری معناداری بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و عملکرد شغلی وجود ندارد. با توجه به اینکه ویژگی توافق‌پذیری به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربان، سخاوت، همدلی، همفکری، نوع دوستی و اعتماددوری مربوط می‌شود. کارکنان دارای این ویژگی می‌توانند بهتر با مشکلات محیط کار برخورد نمایند، آن‌ها به همکاران خود اعتماد خواهند داشت، و با توجه به همدلی و همفکری بالا توان بیشتری برای کاهش فرسودگی و افزایش عملکرد شغلی دارند.

¹. Frink & Ferris

بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. این نتیجه بدان معنی است که افزایش ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با افزایش عملکرد شغلی همراه است؛ یعنی افراد وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر عملکرد شغلی بیشتری دارند. نتایج پژوهش در این بخش نیز با پژوهش مصطفایی و روشن (۱۳۹۰) و فرینک و همکاران (۱۹۹۹) همخوان است اما با نتایج پژوهش حجازی و همکاران (۱۳۸۱) ناهمخوان است زیرا یافته‌های آنان نشان داد که رابطه آماری معناداری بین ویژگی وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی وجود ندارد. شخصیت وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر دارای ویژگی‌های از جمله دقت، برنامه‌ریزی، پشتکار، سخت‌کوشی و پیشرفت‌طلبی می‌باشد مجموعه این ویژگی‌ها به افراد وظیفه‌شناس کمک می‌کند که چالش‌های زندگی را قابل کنترل و فرصتی برای عملکرد بدانند و به جای گریز و اجتناب از مسائل و مشکلات به مقابله هدفمند با آن‌ها پردازند که خود این رفتارها سازش در محیط کار را منتج می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندی با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش و ابزار مورد استفاده می‌توان گفت که این یافته بدین معنی است که هر چه میزان توانمندی افزایش یابد میزان عملکرد شغلی نیز افزایش خواهد یافت و بر عکس هر چه میزان آن کمتر باشد عملکرد شغلی نیز کم خواهد شد. به عبارت بهتر افراد توانمند عملکرد شغلی بیشتری دارند. با توجه به اینکه باورهای افراد در مورد لیاقتشان بر میزان فشار روانی، افسردگی و اضطراب که در موقعیت‌های تهدیدآمیز تجربه می‌کنند تأثیر گذار است. کسانی که اعتقاد دارند که می‌توانند این فشارهای بالقوه را تحت کنترل خود درآورند، الگوهای فکری نگران‌کننده را به ذهن خود راه نمی‌دهند و در نتیجه مضطرب نمی‌شوند و فرسودگی و عملکرد شغلی بیشتری دارند و برعکس کسانی که به کار آمدی خود برای کنترل بالقوه تهدیدها معتقد نباشند، تهدیدها منجر به فشار روانی و اضطراب می‌گردد و این سبب کاهش فرسودگی و عملکرد در محیط کار می‌شود (حجازی و همکاران، ۱۳۸۱).

اما در تبیین نتایج می‌توان مستقیم به خود توانمندی اشاره کرد، احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد؛ چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. آن‌ها به آسانی قبول مسئولیت می‌کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش بین هستند و اساساً دیگران را به عنوان همکار و شریک می‌بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می‌افتد، به جای بی تفاوت بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن، در جستجوی راه حل برای آن هستند. آن‌ها انتقاد پذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند. مطالعات گسترده از متون تحقیقی رفتار سازمانی نشان داده است که توانمندسازی، اداراکات و رفتارهای کارکنان مانند استفاده آنان از نوآوری را بیشتر می‌نماید یا آنها را افزایش می‌دهد (راهی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین رابطه آن با عملکرد شغلی قابل درک است. براساس یافته‌های ضرایب غیر مستقیم توافق‌پذیر بودن و وظیفه‌شناسی در کارکنان زمانی به عملکرد شغلی بالا منجر می‌شود که توانمندسازی روانشناختی کارکنان بالا باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی همگی با هم می‌توانند در حدود ۱۵ درصد تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. با توجه به نتایج می‌توان گفت که از ویژگی‌های شخصیتی، فقط ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد.

فرا تحلیل‌هایی که توسط بریک و ماونت^{۱۸} (۱۹۹۱) انجام گرفت نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند. در پژوهشی رابطه بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و وظیفه شناسی را به عنوان قویترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند، که یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی پژوهش‌های ذکر شده هم‌خوانی دارد. در تبیین نتایج پژوهش باید گفت توافق پذیری یا مقبولیت به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی سخاوت، همدلی و همفکری، نوع دوستی و اعتمادورزی مربوط می‌شود، این ویژگی‌ها همگی در روابط با دیگران مؤثر هستند و باعث سازگاری فرد با دیگران در محیط کار می‌شود و چه بسیار کسانی هستند که در شرکت گاز دچار مشکلات شخصی و کاری می‌شوند و از آنجایی که روابط آن‌ها با دیگر کارکنان دلپذیر و سازش یافته است دیگران سعی در حل مشکل همکار خود خواهند کرد و این خود می‌تواند در عملکرد شغلی فرد مؤثر باشد. افراد دارای ویژگی‌های وظیفه شناس منظم، دقیق و سخت‌کوش هستند که همه این ویژگی‌ها در کار و شغل مؤثر هستند و از آنجایی که کارهای خود را منظم و دقیق و با انگیزه بالا انجام می‌دهند در اتلاف وقت صرفه جویی می‌شود بنابراین طبیعی است که در محیط کار دارای عملکرد مطلوب باشند و به نسبت افراد با ویژگی‌های شخصیتی دیگر در شغل خود عملکرد بالاتری داشته باشد.

ضریب استاندارد مسیر دلپذیر بودن به عملکرد شغلی از طریق توانمندی ۰/۰۲ می‌باشد و ضریب استاندارد مسیر مسئولیت پذیری به عملکرد شغلی از طریق توانمندی ۰/۰۵ می‌باشد اما سایر مسیرهای غیر مستقیم معنادار نمی‌باشند، براین اساس دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری در کارکنان زمانی به عملکرد شغلی بالا منجر می‌شود که توانمندسازی روانشناختی کارکنان بالا باشد. اما در رابطه روان رنجورخویی و عملکرد شغلی و همچنین در رابطه برون‌گرایی و عملکرد شغلی؛ متغیر توانمندسازی روانشناختی فاقد نقش میانجی‌گری است.

در مورد محدودیت‌های پژوهش باید گفت که چون نمونه پژوهش یک نمونه محدود و از یک استان (کرمانشاه) بود برای تعمیم نتایج به سایر جامعه‌ها و سازمان‌ها باید با احتیاط برخورد کرد. همچنین استفاده از پرسشنامه جهت گردآوری داده‌های پژوهش و نیز رابطه‌ای بودن روش پژوهش که امکان استنباط علت را نمی‌دهد از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در بین کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه انجام گرفت، پیشنهاد می‌شود، این پژوهش در سازمان‌های دیگر و استان‌های دیگر نیز انجام گیرد که کار تعمیم نتایج آسان‌تر انجام گیرد، همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های دیگر به رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی با متغیرهای دیگری مانند تعهد سازمانی، خلاقیت کارکنان، جو و فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی نیز انجام گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های دیگر از ابزارهای دیگری که این متغیرها را اندازه‌گیری می‌کنند استفاده شود.

با توجه به سطوح مختلف عملکرد شغلی در کارکنان و عواقب کاهش آن بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط این عزیزان به مراجعین و مردم از کار با اتخاذ روش‌های تعدیل‌کننده و پیشگیری به رفع این پدیده اقدام گردد. استراتژی‌های مقابله جهت تقلیل و کنترل عوامل تنش‌زای شغلی مثل اختصاص دادن درصدی از بودجه رفاهی به کارکنان، افزایش تشویقی مادی و معنوی در مناسبت‌های مختلف، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تفریحات سالم، تأمین نیروی انسانی، حمایت‌های مادی و معنوی مدیران از پرسنل بهداشتی، تشکیل جلسات منظم بحث‌حضوری بین مدیران و کارکنان، آموزش مهارت‌های مشکل‌گشایی، مدیریت استرس، افزایش حقوق و مزایا، شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای و سازمانی و انتشار نشریه‌های مختلف فرهنگی اجتماعی در مورد آنان و

¹: Barrick & Mount

شغل، آموزش ضمن خدمت به کارکنان از آن جمله می‌باشند. همچنین، یافته‌های این پژوهش حاکی از تأثیر توانمندسازی شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه است. بر این اساس، هرچه سطح توانمندی روان شناختی افراد بالاتر باشد، دستیابی به عملکرد شغلی بالا شتاب خواهد گرفت. با توجه به حساسیت موضوع و برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، به ویژه در بدو ورود ارزشمندی اهداف شغلی و سازمانی از طریق دوره‌های آموزشی ویژه تفهیم شود. علاوه بر آن، انتظار است مدیران برای دستیابی به عملکرد شغلی مطلوب، اختیارات کارکنان را در جهت ایجاد بستری برای آزادی عمل آنان افزایش دهند. احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد؛ چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف پذیری، حل مسئله عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. آن‌ها به آسانی قبول مسئولیت می‌کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش بین هستند و اساساً دیگران را به عنوان همکار و شریک می‌بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می‌افتد، به جای بی تفاوت بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن، در جستجوی راه حل برای آن هستند. آن‌ها انتقاد پذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸).

منابع

- بابائیان، علی، سامانی، یوسف، و کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹ (۳۷): ۲۸-۹.
- حجازی، یوسف، و ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲۳ (۲): ۱۸۹-۱۷۱.
- حسینی، فریده السادات، و لطیفیان، مرتضی. (۱۳۸۸). پیش‌بینی جهت‌گیری هدف با استفاده از پنج عامل بزرگ شخصیت در میان دانشجویان دانشگاه شیراز. مطالعات روان‌شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء. دوره ۵، شماره ۱: ۹۴-۷۳.
- حیدری نژاد، صدیقه، مرادی پور، مهدی. (۱۳۹۰). رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز. مدیریت ورزشی. شماره ۸: ۲۱-۵.
- خاکپور، عباس، یمینی، محمد، و پرداختچی، محمد حسن. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی. سال دوم، شماره ۲ و ۳: ۵۷۹-۵۶۴.
- راهی، فاطمه، احمدی، عباداله، و بزرگر، مجید. (۱۳۹۲). رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری نقش توانمندسازی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲ (۱۴): ۲۲۰-۱۱۹.
- رضائیان، علی، نائیجی، محمد جواد. اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. چشم انداز مدیریت. شماره ۳۳: ۶۶-۴۹.
- ساعتچی، محمود، کمکاری، کامبیز، عسگریان، مهناز، اسدی، پروا، معاشری، امین، و محمدی تقوی، محمد. (۱۳۹۰). آزمون‌های روان‌شناختی، انتشارات ویرایش.
- شهبواری، امیر محمد، رسول زاده طباطبایی، کاظم، الهیاری، عباس علی، عشایری، حسن، و ستاری، کلثوم. (۱۳۸۹). تأثیر استرس بر توجه انتخابی بینایی با نگاه به عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال شانزدهم، شماره ۳: ۲۱۹-۲۰۳.
- صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح الدین، و حیدری، علیرضا. (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۴ (۱۴): ۸۲-۶۹.
- کریمی، داود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶ (۲۴): ۳۹-۲۵.

- فتحی آشتیانی، علی. (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی. انتشارات بعثت.
- قانع، رضا، ولیعی، سینا، رضایی، مهدی، و رضایی، کژال. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران. مجله روان پرستاری، دوره ۱، شماره ۳: ۲۷-۳۴.
- قربانی زاده، وجه اله، خالقی نیا، شیرین. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول، شماره ۲: ۸۵-۱۰۵.
- قنبری، سیروس، اردلان، محمدرضا، نصیری، فخرالسادات، و کریمی، ایمان. (۱۳۹۴). تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳ (۲): ۴۸۷-۵۱۴.
- مصطفایی، فاطمه، روشن، رسول. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، ۱۱ (۴): ۱۸۳-۲۰۶.
- مهدی زاده اشرفی، علی، ایلکا، حسین علی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۰: ۱-۸.
- هاشمی شیخ‌شانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۰). نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس. دوره ۱۸، شماره ۱: ۱۶۸-۱۵۳.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., et al. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.
- Barrick, MR., Mount, MK. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bruckner, A. (1998). Personality factors, self- esteem and work place. *Journal of applied Rehabilitation counseling*, 28, 1-35.
- Digman, JM. (1990). Personality structure: emergence of the five factor model. *Annual Review of the Psychology*, 21, 417-440.
- Frink, D.D., Ferris, G.R. (1999). The moderation effects of accountability on the conscientiousness performance relationship. *Journal of Business and Psychology*, 13, 515-524.
- Hall, A.T., Royle, M.T., Brymer, R.A., et al. (2006). Relationship between felt accountability as a stressor and strain reactions. *Journal of Occupational Health Psychology* 11, 87-99.
- Holland L. What's a good profession, 1973.
- Landsbergis, P. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people. *Journal of Occupational Environment*, 4, 61-2.
- Miller, R.I., Griffin, M.A., Hart, P.A. (1999). Personality and organizational citizenship. *Work and Stress*, 1, 7-19.
- Roberts, B.W., Chernyshenko, O.S., Stark, S., & Goldberg, L.R. (2005). The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires. *Personnel Psychology*, 58 (1), 103- 140.
- Shokrkon, H., Naesi, A., Nami, A., & Mhrabyzadh, M. (2002). The relation between job satisfaction and organizational citizenship behavior and job performance of employees of factories in Ahvaz, 2002, *Journal of Education and Psychology*, 8, 1-22.