پیش بینی عملکرد شغلی و تاب آوری بر اساس ویژگی های شخصیتی

شیلان قادری، چنگیز رستمی، آسو اردلان، طاهره پاشایی*

چکیده

مقدمه و هدف: شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. تحقیق حاضر به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگیهای شخصیتی بر روی کارکنان شاغل در شهرداری‌های کرمانشاه انجام شده است.

مواد و روشها: جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان شهرداری منطقه ۱، منطقه ۲، منطقه ۳ شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۵۵۰ نفر می‌باشد. نمونه این پژوهش شامل ۲۲۵ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده شامل پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO) کاستا و مک‌کری (۱۹۸۵)، پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS16 و LISRL و آزمونهای آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل تحلیل مسیر، همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و T مستقل انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد متغیرهای برونزا سازگاری و برونگرایی با ضریب رگرسیونی به ترتیب ۰/۱۵ و ۰/۱۹، به طور مستقیم اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارند. همچنین بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مثبت معنی‌دار وجود داشت و بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری به دست نیامد.

بحث و نتیجه‌گیری: به منظور بهبود عملکرد نیروی انسانی به نقش عوامل شخصیتی و تاب‌آوری در معادلات نیروی انسانی توجه بیشتری صورت بگیرد.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری، عملکرد شغلی

شیلان قادری
مربی، عضو هیئت علمی دانشکده پیراپزشکی و کارشناس ارشد دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران(مولف مسئول)
Ha.ghaderi@yahoo.com

چنگیز رستمی
کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، شبکه بهداشت و درمان شهرستان کامیاران، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

آسو اردلان
کارشناس ارشد آموزش بهداشت، شبکه بهداشت و درمان شهرستان کامیاران، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

طاهره پاشایی*
استادیار، گروه بهداشت عمومی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج ایران

دریافت: ۹۴/۱۲/۲۰
پذیرش: ۹۵/۴/۵

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

مقدمه

هر سازمانی برای رسیدن به اهدافی خاص به وجود آمده است و دست یابی به این اهداف (اثر بخشی سازمان) و استفاده بهینه از منابع (کارآیی) در گرو عملکرد کارکنان می‌باشد، عملکرد شغلی، بعنوان ارزش سازمانی رفتار های شغلی کارکنان در زمانها و موقعیتهای شغلی تعریف می‌شود(۱). بطور کلی، عملکرد عبارتست از مجوع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود بروز می‌دهند. در واقع عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر دارد (۲).

هر انسانی برای اینکه بتواند نیازهای خود را ارضا کند و برای خود امکاناتی جهت زندگی بهتر فراهم کند نیازمند داشتن شغل است، بنابراین شغل جزء محدود مشاغلی است که تک تک افراد جامعه با آن سروکار دارند. ولی مساله مهم در این زمینه داشتن توانایی، استعداد از یک طرف و رضایت فرد و سازمان از طرف دیگر می‌باشد، بنابراین برای اینکه عملکرد شغلی افراد در حد ایده‌آل باشد لازم است افراد را بر اساس توانایی و علایق‌شان در شغل‌های مختلف گمارد (۳). عملکرد کارمند در شغلش نشان‌دهنده توانایی‌های بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می‌توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود. منظور از مسیر شغلی، مشاغلی است که در طی عمر کاری، فرد در سازمان، به او واگذار می‌شود (۴).

توجه به بهبود و توسعه عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند مهارتها و انگیزه‌های کارکنان از طریق تأمین بازخورد عملکرد به آنها و یا در میان گذاشتن نتایج و مشاوره شغلی با کارکنان کمک کرد تا بر ضعف‌های خود پیروز گردند (۶).

شخصیت از جمله متغیرهایی است که در مطالعات جدید به تعیین رابطه آن با متغیرهای شغلی و عملکردی توجه زیادی می‌شود. شخصیت، مجموعه‌های از جنبه-های بدنی، عادات، تمایلات، حالات، افکار و رفتارهایی است که در فرد به صورت خصوصیات و صفاتی نسبتاً پایدار درآمده است و به صورت یک کل واحد عمل می‌کند (۷). شخصیت عاملی تاثیرگذار در سازگاری و سلامت عمومی و مجموعه‌ای سازمان یافته، واحد و متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و ثابت است که موجب تمایز افراد از یکدیگر می‌شود. اصطلاح شخصیت به طور خلاصه برای توضیح دادن ثبات در رفتار فرد در طول زمان و موقعیتها و تفاوتهای رفتاری در بین افرادی که به موقعیت یکسان واکنش نشان می‌دهند به کار برده می‌شود. به عبارت دیگر، شخصیت به مجموعه صفات رفتاری با ثبات فرد اشاره دارد (۸). در مدل پنج عامل بزرگ کاستا و مک کری اعتقاد بر این است که شخصیت از پنج بعد نسبتاً مستقل تشکیل شده است که طبقه‌بندی معناداری را برای مطالعه تفاوتهای فردی شکل می‌دهد (۹).

عامل برون‌گرایی شامل تمایلات رفتاری بیرونی و ارتباطی نظیر اجتماعی بودن، پر حرف بودن، قاطعیت، هیجان خواهی و فعال بودن است (۱۰). عامل روان-نژندی تفاوتهای فردی را در تجربه ناکامی نشان می-دهد و نشانگر استعداد تجربه ی احساسات منفی است و همراه با رفتارهایی نظیر نگرانی، افسردگی، عاطفی بودن و اضطراب است. این افراد در تنظیم هیجانها مشکل دارند و این امر باعث کاهش توانایی آنها در تصمصم‌گیری و مقابله مؤثر با استرس می‌شود (۱۱). عامل توافق‌پذیری یا سازگاری ویژگیهای رفتاری اعتماد، انعطاف‌پذیری، همکاری و تحمل را نشان می-دهد (۱۲). عامل وظیفه شناسی (مسؤلیت‌پذیری) بر قابل

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

اتکا بودن و مسؤلیت‌پذیر بودن فرد دلالت دارد و به میزان پشتکار و تلاش او در رسیدن به اهدفش اشاره می‌کند (۱۰). گشودگی (باز بودن تجربه) آخرین بعد این پنج عامل است که به خلاقیت علمی و هنری و تفکر واگرا مربوط می‌شود، افرادی که در این مقیاس نمره بالایی می‌گیرند از لحاظ فکری کنجکاو هستند (۱۳).

یکی دیگر از متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر ماهیت عملکرد انسان در موقعیتهای شغلی و سازمانی تأثیرگذار باشد تاب‌آوری است. تاب‌آوری یکی از مهمترین توانایی انسان که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود، جرمی (۲۰۰۴) مفهوم تاب‌آوری را به معنای کنترل یا اقدام بر عوامل فشارزا قبل از این که به فرد آسیب برساند، به کارمی‌برد (۱۴) تاب‌آوری توانایی افراد در سازگاری مؤثر با محیط است، علیرغم قرار داشتن در معرض عوامل خطرآفرین عوامل خطرآفرین آن دسته شرایط و موقعی تهای منفی هستند که با پیامدهای منفی و مشکلات رفتاری مرتبط می‌شوند (۱۵).

ماستن، بست وگامزی (۱۶) به سه ویژگی بارز در افراد تاب‌آور اشاره دارند؛ این خصایص عبارتند از: توانایی رشد و پیشرفت با وجود شرایط ناگوار و پر خطر و بروز پیامدهای مثبت پس از تجربه کردن آنها؛ قابلیت همیشگی در عملکرد تحت فشار روحی و تنش؛ و توانایی بازگشت پس از ضربه روحی ناشی از تجربه موقعیتهای ناگوار در زندگی.

تاب‌آوری در مورد کسانی به کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچاراختلال نمی‌شوند. از این رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست اما شرط کافی نیست (۱۷). ماستن و رید (۲۰۰۱) تاب‌آوری را به عنوان یک الگوی فعالیت روانشناختی که متشکل از انگیزه‌ای برای قوی شدن در مواجهه با خواسته‌ها یا تقاضاهای نامعقول تعریف کرد که برای رویارویی و دست و پنجه نرم کردن یا انعطاف داشتن دوباره نیرو می‌بخشد (۱۸). داویدو[1] استیوارت ریتچی[2] چادیو[3] تاب‌آوری را به عنوان «یک مکانیسم دفاعی» تلقی کردند که افراد را قادر می‌سازد تا در مواجهه با ناملایمات رشد و پیشرفت کند (۱۹).

پژوهشی که توسط آقا یوسفی و میر حسینی تحت عنوان "رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی" بر روی ۱۵۰ نفر از روسا و مدیران بیمه انجام گرفت، نتایج نشان داد که عملکرد شغلی همبستگی مثبت با برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه شناسی و همبستگی منفی با روان رنجوری دارد (۲۰). پژوهش گنجه تحت عنوان "نقش میانجی انگیزه در رابطه صفات شخصیت و عملکرد شغلی" بر روی ۱۴۱ نفر از کارکنان گروه صنعتی هوایار انجام گرفت نشان داد که روان رنجوری به طور منفی و سازگاری و وظیفه‌شناسی به طور مثبت با عملکرد شغلی ارتباط دارند (۲۱). در پژوهش نریمانی و عباسی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین سرسختی و تاب‌آوری با فرسوگی شغلی" بر روی ۱۰۰ نفر از کارکنان زندانهای اردبیل انجام گرفت، نتایج نشان داد که تاب‌آوری سهم معنی‌داری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان دارد (۲۲).

بنابراین این مطالعه با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگیهای شخصیتی انجام شد. زیرا محققان در چند سال اخیر بر این نقطه اتفاق نظر دارند که اولاً الگوی پنج عاملی شخصیت که می‌تواند برای توصیف مهمترین جنبه‌های شخصیت مورد استفاده قرار بگیرد. ثانیاً الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بویژه در

1 - Davy dov
2 - Ritchie
3 - Chaudiou

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

ارتباط با عملکرد شغلی و تاب‌آوری مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است (۲۳).

مواد و روشها

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود که به روش تحلیل مسیر انجام شده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد و زن منطقه ۱، منطقه ۲، منطقه ۳ شهرداری کرمانشاه در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. که تعداد آنها ۵۵۰ نفر بود، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه مورد پژوهش انتخاب شدند با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه محدود می‌باشد از کارگزینی شهرداری هر سه منطقه اسامی کارکنان دریافت شد و نمونه‌ها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. سپس رضایت تمام نمونه‌ها بصورت شفاهی جلب گردید. و توضیحات لازم درمورد چگونگی پرکردن پرسشنامه‌ها در اختیار افراد قرار گرفت و برای تکمیل آن محدودیت زمانی اعمال نشد. معیار ورود رضایت آگاهانه، پرسنل شهرداری بودن، داشتن سواد خواندن و نوشتن بود.

۱- پرسشنامه پنج عاملی نئو(NEO-FFI): پرسشنامه نئو فرم کوتاه در سال۱۹۸۵ توسط پائول تی‌کوستا و، روبورت آرو مک کری (۱۹۹۲) تهیه شده است (۱۱). که یک پرسشنامه ۶۰ سوالی است و برای ارزیابی ۵ عامل بزرگ شخصیت (درون‌گرایی، برون‌گرایی، خوشایندی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن) به کار می‌رود. این پرسشنامه در مقیاس لیکرتی پنج گزینه‌ای (کاملاً نادرست، تاحدی نادرست، نه درست نه نادرست، تاحدی درست و کاملاً درست) به ترتیب به صورت ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود و حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره پرسشنامه ۱۰۰ می‌باشد. همچنین حداقل و حداکثر نمره هر حیطه نیز به ترتیب ۴ و ۲۰ می‌باشد. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه شخصیتی نئو فرم کوتاه شارون و همکارانش ضریب پایایی۰/۸۶ برای روان رنجورخوئی (درون‌گرایی) و ۰/۷۷ برای برون‌گرایی، ۰/۷۳ برای انعطاف پذیری، ۰/۸۶ برای دلپذیر بودن و ۰/۸۱ برای با وجدان بودن را گزارش کرده‌اند؛ آلفای کرونباخ توسط و این و همکارانش بدین ترتیب است: A=۰/۸۹،C=۰/۶۰، N=۰/۷۳، O=۰/۷۶ در ایران ضریب پایایی بدست آمده برای E، N ،A،O وC به ترتیب۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰،۰/۷۹،۰/۷۹ بوده است (۲۴).

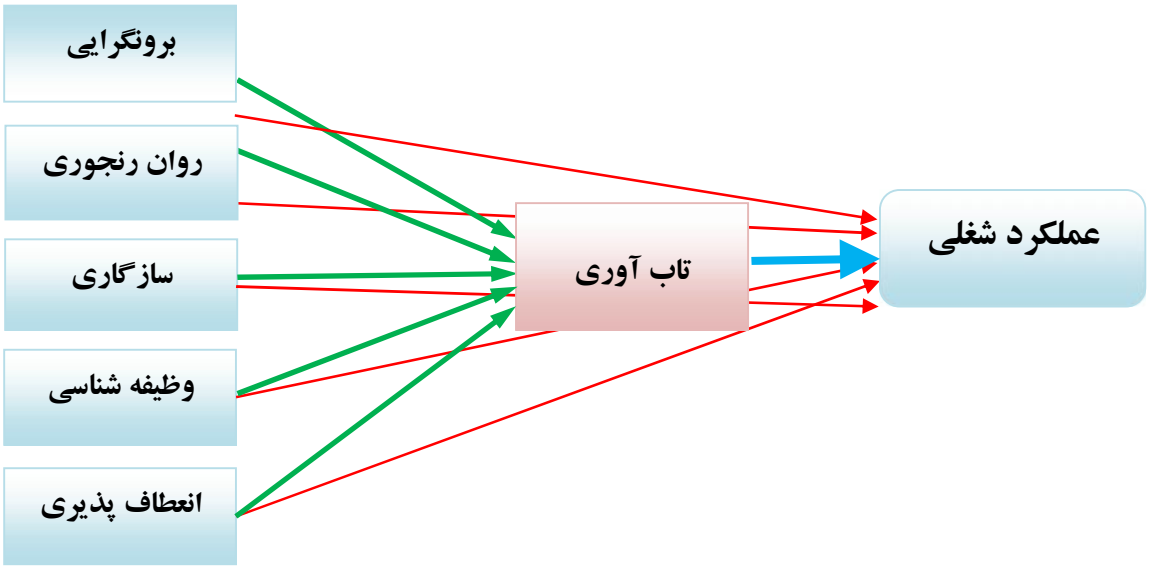
۲- پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۸۹) تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکر کن (۲۵) در ایران ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد. این پرسشنامه، عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان می‌گیرند. شیوه نمره-گذاری این پرسشنامه ۱۵ شوالی، بصورت پنج‌گزینه‌ای است و گزینه‌های آن شامل هرگز، بندرت، گاهی، اغلب و همیشه می‌باشد. در ازای هر یک از گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۵،۳،۴،۲،۱ داده می‌شود. بنابراین، دامنه نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۵ تا ۷۵ می‌باشد. به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، در سال ۸۲-۸۱ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه‌کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش الفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دونیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می‌باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می‌باشد.

۳- پرسشنامه تاب آوری: کونور و دیوید سون[4] (۲۶) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۱ آنرا تهیه کردند. بررسی ویژگیهای روانسنجی این مقیاس در شش گروه جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش

4 - Conner-Davidson Resilience Inventory

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

مراقبتهای اولیه، بیماران سرپایی روان پزشکی، بیماران با مشکل اختلالات اضطراب فراگیر، و دو گروه از بیماران استرس پس از سانحه (PTSD) انجام شده است. تهیه‌کنندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسشنامه به خوبی قادر به تفکیک افراد تاب‌آور از غیر تاب‌آور در گروههای بالینی و غیر بالینی بوده و می-تواند در موقعیتهای پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد. در این پرسشنامه، ۲۵ عبارت وجود دارد و هر عبارت بر اساس یک مقیاس لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) و پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین، حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۰۰ است (۲۵×۴=۱۰۰) و نمره هر آزمودنی برابر مجموع نمرات یا کل ارزشهای به دست آمده از هریک از سوالات است و میزان تاب‌آوری هر پاسخگر برابر با نمره خام (نمره بدست آمده) تقسیم بر ۱۰۰ ، ضربدر ۱۰۰، برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. که ضریب پایایی برابر ۸۹٪ بود و روایی به شیوه تحلیل عاملی برابر۸۷٪ بوده است. پایایی این پرسشنامه علاوه بر هنجاریابی اولیه توسط کرد میرزا نیکو زاده (۱۳۸۷) مجدداً با ضریب آلفا کل برابر ۹۰٪ به دست آمد.



مدل مفهومی ارئه شده ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی و تاب‌آوری با عملکرد شغلی

یافته‌ها

از ۲۳۰ پرسشنامه توضیع شده، ۲۲۷ پرسشنامه عودت داده شد، که دو پرسشنامه ناقص تکمیل شده بود نهایتاً از فرایند پژوهش خارج شدند. میانگین سنی آزمودنیها ۳۷/۹ بود. همچنین میانگین سنی آزمودنیهای زن و مرد به ترتیب ۳۷/۵ و ۳۸/۱ در سال ۱۳۹۳بود. مشخصه‌های آماری آزمودنیها بر حسب ابعاد شخصیت، تاب‌آوری و عملکرد شغلی در جدول ۱ ارائه شده است. همانطوریکه که در جدول مشاهده می‌شود بیشترین انحراف معیار هم در کارکنان زن و هم در کارکنان مرد مربوط به متغیر عملکرد شغلی (۷/۷۴ و ۷/۹۵) می‌باشد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار آزمودنیها در ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی به تفکیک جنسیت

جنسیت	متغیرها	روانرنجوری	برونگرایی	انعطاف پذیری	سازگاری	وظیفه شناسی	عملکرد شغلی
کارکنان مرد	میانگین	۳۳/۵۲	۴۱/۹۲	۳۶/۹۲	۴۲/۲۹	۴۷/۱۳	۶۷/۱۰
	انحراف معیار	۵/۷۵	۵/۲۷	۸/۳۱	۵/۵۰	۵/۳۷	۷/۹۵
کارکنان زن	میانگین	۳۳/۰۸	۴۰/۷۹	۳۷/۶۳	۴۱/۵۲	۴۵/۵۲	۶۴/۵۹
	انحراف معیار	۵/۷۲	۵/۱۳	۵/۹۸	۵/۴۱	۶/۰۶	۷/۷۴
جمع	میانگین	۳۳/۳۵	۴۱/۴۸	۳۷/۲۰	۴۲/۱۱	۴۶/۵۱	۶۶/۱۳
	انحراف معیار	۵/۷۳	۵/۲۳	۷/۴۸	۵/۴۶	۵/۶۹	۷/۹۴

جدول ۲: برآوردها و مشخصات کلی مدل

مسیرها	شاخص ها	برآوردهای استاندارد	کمیت T
	روانرنجوری- تاب آوری	-./۲۷	۴/۷۷
	برونگرایی - تاب آوری	./۴۶	۸/۰۱
	برونگرایی- عملکرد شغلی	./۱۹	۲/۷۲
	سازگاری - عملکرد شغلی	./۱۵	./۵۲
	تاب آوری - عملکرد شغلی	./۳۱	./۴۸

بر اساس نتایج بدست آمده، اثر متغیرهای برونزا و درونزا پژوهش ۰/۲۶ واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. از بین متغیرهای برونزا سازگاری و برونگرایی با ضریب رگرسیونی به ترتیب ۰/۱۵ و ۰/۱۹، به طور مستقیم اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارند. همچنین از بین متغیرهای برونزا روانرنجوری و برونگرایی با ضریب رگرسیون به ترتیب ۰/۲۷- و ۰/۴۶ بر متغیر درونزای مستقل اثر معنی‌داری دارند. همچنین اثر متغیر درونزای مستقل پژوهش (تاب‌آوری) بر درونزای وابسته (عملکرد شغلی) ۰/۳۱ می‌باشد که معنی‌دار است. ضمناً واریانس تبیین متغیر درونزای مستقل، به وسیله متغیر های برونزا۰/۳۷ می‌باشد.

رابطه ابعاد شخصیت به عنوان متغیرهای پیش بین با عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک با استفاده از تحلیل رگرسیون همزمان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون عملکرد شغلی بر ابعاد شخصیت در جدول ۳ ارائه گردیده است.

جدول ۳: تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون عملکرد شغلی بر ابعاد شخصیت

منبع واریانس	مجموع مجذورات	DF	میانگین مجذورات	F	سطح معنادار	R	R^2	SE
رگرسیون	۳۳۸۰/۱۴۲	۵	۶۷۶/۰۲۸	۱۳/۷۳۹	۰/۰۰۱	۰/۲۳۹	۰/۲۲۱	۷/۰۱
باقیمانده	۱۰۷۷۵/۸۵۸	۲۱۹	۴۹/۲۰۵					
کل	۱۴۱۵۶	۲۲۴						

بر اساس این نتایج میزان F مشاهده شده(۱۳/۷۳۹) معنادار است (P≤۰/۰۱) و ۲۲ ۰/۰ واریانس مربوط به عملکرد شغلی توسط ابعاد شخصیت تبیین می شود(R^2= ۰/۲۲۱) با توجه به معنی دار بودن رگرسیون عملکرد شغلی بر ابعاد شخصیت ضرایب مربوط به معادله پیش بینی در جدول ۴ ارائه گردیده است.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

جدول ۴: ضرایب معادله پیش بینی عملکرد با استفاده از ابعاد شخصیت

مدل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	T	معنی‌دار
مقدار ثابت	۲۸/۳۱۴	۷/۳۹۲		۳/۸۳۰	۰/۰۰۰
روان رنجوری	-۰/۰۷۴	۰/۰۹۰	-۰/۰۵۳	-۰/۸۲۳	۰/۴۱۱
برون گرایی	۰/۲۸۰	۰/۱۰۱	۰/۱۸۵	۲/۷۷۹	۰/۰۰۶۶
انعطاف پذیری	۰/۰۷۱	۰/۰۶۵	۰/۰۶۷	۱/۱۰۱	۰/۲۷۲
سازگاری	۰/۲۱۶	۰/۱۰۰	۰/۱۴۸	۲/۱۶۷	۰/۰۳۱
وظیفه شناسی	۰/۳۶۳	۰/۱۰۰	۰/۲۶۰	۳/۶۳۵	۰/۰۰۰

ضریب رگرسیون هر یک از پنج متغیر پیش‌بینی نشان می‌دهد که برون‌گرایی (P≤۰/۰۱) سازگاری (P≤۰/۰۵) وظیفه‌شناسی (P≤۰/۰۱) واریانس متغیر عملکرد شغلی را به صورت معنی‌دار تبیین کنند. ضریب تدثیر برونگرایی (B=۰/۲۸۰) با توجه به اماره t نشان می‌دهد که برونگرایی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش بینی کند. این ضریب تاثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان برونگرایی اضافه شود مقدار ۰/۲۸ بر نمره فرد در عملکرد شغلی اضافه می‌شود. همچنین ضریب تأثیر متغیر سازگاری (B=۰/۲۱۶) با توجه به اماره T نشان می‌دهد که متغیر سازگاری با اطمینان ۰/۹۵ می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان شازگاری اضافه شود مقدار۰/۲۱ به نمره فرد در عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب تأثیر وظیفه شناسی نیز (B=۰/۳۶۳) با توجه به آماره T نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان وظیفه شناسی اضافه شود مقدار ۰/۳۶ نمره فرد در عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

به منظور بررسی رابطه بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی (R=۰/۱۶۱) همبستگی وجود دارد در سطح (P≤۰/۰۵) معنی‌دار است؛ بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم رابطه بین متغیرها رد می‌شود. با توجه به اینکه جهت همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان تاب‌آوری کارکنان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد.

از آزمون لون برای برابری واریانس‌ها انجام شد شاخص F بدست آمده برای مقادیر (F=۰/۵۲۳) در سطح (p≤۰/۰۵) معنی‌دار بود و به منظور مقایسه عملکرد شغلی کارکنان مرد و زن آزمون T برای گروه‌های مستقل استفاده شد، نتایج نشان داد T به دست آمده با درجه آزادی (df=۲۲۳) از مقدار جدول بزرگتر است و در سطح (p≤۰/۰۵) معنی‌دار می‌باشد. بنا براین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین عملکرد شغلی کارکنان مرد و زن رد می‌شود. با توجه به اینکه میانگین عملکرد شغلی کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد شغلی کارکنان مرد به طور معنی‌داری بیشتر از زنان می‌باشد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

بحث و نتیجه‌گیری

یافته پژوهش در مورد فرضیه اول بیانگر این بود که مدل مفهومی ارائه شده در رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و تاب‌آوری و عملکرد شغلی با مدل تجربی برازش دارد. به منظور بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل مسیر توسط برنامه LISRL استفاده شده است. متغیرهای برون‌زاد و درون‌زاد توانستند واریانس عملکرد شغلی را تبیین کنند. از بین متغیرهای برون‌زا، سازگاری و برون‌گرایی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند. همچنین از بین متغیرهای برون-زا، درون‌گرایی و برون‌گرایی بر متغیر درونزای مستقل اثر معنی‌داری دارند. اگر چه در پژوهشهای قبلی چنین مدلی مورد بررسی قرار نگرفته است ولی نتایج این مطالعه به طور کلی با یافته‌های، کلنگ (۲۷)، هاتز و دنووان (۲۸)، علیرضایی و همکاران (۲۹)، آقا یوسفی و میر حسینی (۲۰)، علیشاهی و همکاران (۳۰) همسو است. و با نتایج پژوهش باراک و مونت (۳۱) روتمن و کاتزر (۳۲) ایسوارن و همکاران (۳۳)، ناهمسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیت به دو طریق بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارند، اول اینکه افراد تمایل دارند کارهایی را انتخاب کنند که با ویژگی‌های روانی آنها همخوانی داشته باشد و دوم اینکه ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب موقعیت و مکان انجام وظایف محوله تأثیر می‌گذارد.

در تأثیر مستقیم برونگرایی بر عملکرد شغلی می-توان به این نکته اشاره کرد که چون افراد برونگرا شاداب، پر انرژی و معاشرتی هستند، ارتباط و تعاملشان با دیگران تسهیل یافته و عملکرد شان افزایش می‌یابد. همچنین در تبیین ارتباط مثبت سازگاری و عملکرد شغلی می‌توان گفت از آنجایی که هر سازمانی توسط مجموعه‌ای از پرسنل‌ها و عومل اداره می‌شود، داشتن توافق و سازگاری بالا عملکرد شغلی را افزایش می-دهد. علاوه بر این در تبیین تأثیر غیر مستقیم روان رنجوری بر عملکرد شغلی از طریق تاب‌آوری می‌توان چنین عنوان کرد که چون افراد روان رنجور دارای اضطراب، افسرگی و همچنین تنش و آسیب‌پذیری بیشتری هستند، میزان تحمل و تاب‌آوری آنها کاهش می‌یابد و در نتیجه در مقابل مشکلات شغلی بردباری کمتری دارند و در نتیجه به عملکرد شغلی آنها لطمه وارد می‌شود.

نتایج نشان داد که مولفه‌های برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی می‌تواند به طور معنی‌داری واریانس متغیر عملکرد شغلی را تبیین کنند. نتایج به دست آمده با یافته‌های کلنگ (۲۷)، هارتز و دنووان (۲۸)، علیرضایی و همکاران (۲۹)، آقا یوسفی و میرحسینی (۲۰)، علیشاهی و همکاران (۳۰) همخوانی دارد. و با نتایج پژوهش باراک و مونت (۳۱) روتمن و کاتزر (۳۲) ایسوارن و همکاران (۳۳)، ناهمسو می‌باشد. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت که از آنجایی که افراد برونگرا به دلیل داشتن روابط اجتماعی قوی حمایت اجتماعی بیشتری را کسب می‌کنند، در صورت نیاز سایر همکاران می‌توانند حامی آنها باشند و در انجام وظایف محوله به آنها کمک کنند و در نتیجه عملکرد خود را افزایش دهند. همچنین افراد با سازگاری بالا سعی می‌کنند خود را با شرایط کاری بیشتری وفق دهند و کارایی خود را بالا ببرند. علاوه بر این افراد با وظیفه شناسی بالا دارای میزان اهمال کاری پایینی هستند که این مساله باعث می‌شود تکالیف خود را به موقع انجام داده که این خود موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معنی‌دار وجود داشت (با افزایش میزان تاب‌آوری کارکنان، عملکرد شغلی آنان افزایش می‌یابد). در زمینه ارتباط تاب‌آوری و عملکرد شغلی تحقیقات

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

محدودی انجام شده است. ولی در کل نتایج این پژوهش با یافته‌های ایسوارن و همکاران (۳۳)، نریمانی و عباسی (۲۲) همسو است. در تبیین اینکه چرا افراد تاب‌آور، عملکرد بالایی دارند می‌توان به این نکته اشاره کرد که داشتن تاب آوری بالا موجب می شود که افراد از روش های حل مساله سالم برای مقابله با مشکلات استفاده کرده، این افراد زمانی که مشکلی در شغل‌شان به وجود می‌آید سعی می‌کنند مقاومت و سریع تسلیم شرایط نشوند و با تدبیر و شکیبایی مشکلات را پشت سر بگذارند. در واقع برای این افراد مبارزه با مشکلات، بیشتر یک فرصت است تا یک تهدید و این موجب افزایش عملکرد شغلی آنها می-شود.

نتایج مقایسه عملکرد شغلی کارکنان مرد و زن نشان داد که بین عملکرد شغلی زن و مرد تفاوت وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین عملکرد شغلی کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد شغلی کارکنان مرد به طور معنی‌دار بیشتر از زنان می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های ایسوارن و همکاران (۳۳)، همخوانی دارد. در تبیین نتایج می-توان چنین بیان نمود که زنان به طور معنی‌داری سطوح بالاتری از تعارض بین شغل و خانواده را تجربه می‌کنند که این عامل می‌تواند عملکرد شغلی آنان را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارتی فعالیت‌ها و درگیریهای شدید روانی یک نقش در برابر نقش دیگر می‌تواند از دو جهت به افزایش تعارض کار- خانواده منجر شود و این عامل می‌تواند عملکرد شغلی زنان را تحت تاثیر قرار دهد. نکته حائز اهمیت شاید این باشد که زنان در کشور ما به دلیل اهمیتی که برای خانواده قائل هستند و مسائل مربوط به خانواده خود را در اولویت نسبت به شغل خود قرار می‌دهند و از نظر عاطفی وابستگی زیادی به افراد خانواده و فرزندان خود احساس می-کنند، بین ایفای نقش در شغل و خانواده دچار تعارض می‌شوند و از این رو طبیعی است که به اندازه مردان نتوانند در شغل خود عملکرد شغلی بالایی داشته باشند. علاوه بر این یکی از دلایل دیگر از دلایل عملکرد شغلی پایین زنان نسبت به مردان دسترسی محدود زنان به پست‌های سازمانی بالاتر باشد. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که در تصمیم‌گیریها و سیاستگزاری‌های مربوط به استخدام و بهبود عملکرد نیروی انسانی به نقش عوامل شخصیتی و تاب‌آوری در معادلات نیروی انسانی توجه بیشتری صورت بگیرد. عوامل به عنوان محدودیت پژوهش می‌توان گفت با توجه به نقش عوامل زمینه‌ای در تعمیم نتایج بایستی با احتیاط عمل کرد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از مسئولین شهرداری منطقه ۱، منطقه ۲، منطقه ۳ شهرداری کرمانشاه و همه افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش نهایت تشکر را دارند.

References

1. Shooshtarian Z, Amoli F, AminLarry M. Check all emotional attitude and job performance workforce. Quarterly healthy2003; 2 (7), 47-52[persian].
2. Keykhosravi M. Designing and testing a model of the antecedents and consequences of job Jaygry important. Ahvaz:University of Ahvaz.2014. [persian].

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

3. Aminpour F. Relationship between personality traits managers libraries Medical Sciences University with job satisfaction (Dissertation). Tehran: Iran University of medical Sciences; 1999. [persian].
4. Saadat E. Human Resource Management. Tehran: thesis 2012. [persian].
5. Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ. Industrail and organizational psychology; Handbook of psychology, New Jersey; John Wiley & Sons Inc .2003. [persian].
6. Barati A, Hagar O, Hamidreza A. The relationship between organizational climate and work ethics and job performance. Applied Psychology2011; 1(13):65-81 [persian].
7. Hosseini A. Analysis of work-related physical and mental faculties and ways to prevent. Journal of Mental Health2009;79: 32-38 [persian].
8. Saul K. Psychology.USA: Prentice-Hall,1.Inc. 2003.
9. Jess F, Gregory F. Theories of personality, translated by Yahya Seyed Mohammadi . Tehran:Ravan publications. 2002.
10. Garoosifarshi, MT. New approach in the evaluation of personality, Tabriz research community 2003; 12(7): 32-39 [persian].
11. McCrae R R & Costa PC Validation of the five-factor model across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology1987;52: 81-87.
12. Costa PT & McCrae RR. Four ways five factors are basic. Personality and Individual Differences1992;13, 653–665.
13. Goldberg LR. The structure of phenotypic personality traits. American Psychologist1993; 48: 26- 32.
14. Keshtkaran T. The relationship between family communication pattern with resiliency among students of Shiraz University. Knowledge & Research in Applied Psychology 2009; 11(39): 43-53.[Persian].
15. Gomes R, MCLaren SO. The association of avoidance coping style, and perceived Mother and father support with anxiety/depression among late adolescents. Applicability of Resiliency models 2006; 40 (6): 1165-1176.
16. Masten AS, Best KM & Garmezy N. Resilience and evelopment:contributions from the study of children who overcome adversity. Development and Psychopathology1990; 2:425-444.
17. Bismonte M. Optimism, hardiness, and resiliency: A Review of the Literature. Prepared for the Child and Family Partnership Project.2010/6/2.
18. Masten AS, Reed MG. Resiliene in development in Snyder. Handbook of positive psychology.NEW YORK : Ford university press .2004.
19. Rostami CH.The relationship between the big five factor of personality and resilience tendency toward addition among student in Islamic Azad university, Sanandaj brach,2015[persian].
20. Aghayousefi AR, SalehMirhussein V. The relationship between personality and of job performance of managers of insurance companies. Insurance Journal2012;4:182-155. [persian].
21. Ganjeh M. Mediate the relationship between personality traits and motivation in job performance. Master's thesis Shahid Beheshti University.2010.
22. Narimani M, Abbasid M. The relationship between hardiness and resiliency with burnout. Management Magazine 2010; 8:75 - 92. [persian].
23. Barrick M & Mount m. The big five personality dimensions and job performance: A meta –analysis. Journal of personality psychology 1991; 44: 1-26.
24. Kiamehr J. Normalization Form Five-Factor Inventory Niueemotional structure in social science students of Tehran University. Thesis, Allameh Tabatabai University inTehran, Faculty of Education and Psychology2004.[persian].

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

25. Arshadi S & Shokrkon D. Standardization and validation and validity and reliability Paterson's job performance. Tehran: Naser Jameha. 2011.
26. Conner KM & Davidson J R. Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Journal of Depression and Anexiety 2003; 18: 76-82.
27. Klang A. The Relationship between Personality and Job Performance in Sales: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context. Unpublished thesis of Stockholm University. (2012)
28. Hurtz GM & Donovan J. Personality and job performance: The big fiverevisited. Journal of Applied Psychology.2000; l85(6); 869-879.
29. Alirezaei N, MassahHagar F & Akrami N. The relationship between work ethics and job performance. Journal of Ethics in Science Technology 2014; 2(11): 40-44 [persian].
30. AliShah AS, AbbassZadeh S, MirMuhammad HM, Hashemi T. Structural Modeling personality traits. Tehran : Ofogh:2014.
31. Black J. Personality Testing and Police Selection: Utility of the 'Big Five's. New Zealand Journal of Psychology 2000; 29 (1): 1-9.
32. Rothmann S & Coetzer EP. The big five personality dimensions and job performance. Journal of Industrial Psychology2003; l29(1):68-74.
33. Eswaran S, Islam MA &Yusuf DH. Study the relationship between the big five personality dimensions and job involvement in a foreign based financial institution. International Business Research2011 ;4(4): 164-175.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]

Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics

Ghaderi Sh, Rostami Ch, Ardalan A, Pashai T[*],

Ghaderi Sh,
Instractor, Paramedical School, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
Ha.ghaderi@yahoo.com

Rostami Ch,
MSc in Psychology, Health Care System of Kamyaran, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

Ardalan A,
MSc Health Education, Health Care System of Kamyaran, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

Pashai T[*],
Department of Asistant Professor, Department of Public Health, Health School, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
Corresponding Author

Abstract:

Introductionand Aim: personality trait determines the motivation and persons perspective regarding career and the way person responds to career demands. The present study was conducted to predict job performance and resiliency based on personality traits on the employees of Kermanshah Municipality.

Materials and Methods: the study population consisted of all employees of Kermanshah municipality working at 1st, 2nd, and 3rd districts of Kermanshah in 2014 on 550 people. The sample of this study included 225 who were randomly selected using Morgan table. The instrument condisted of five factor personality questionnaire (NEO) Costa and McCrae (1985), Connor-
Davidson resilience Scale questionnaire (2003) and Patersons job performance questionnaire (1989). Data analysis was done using statistical software SPSS16, LIDRL, descriptive statistics and inferential statistics tests including path ananlysis, correlation, regression analysis and independent T.

Findings: The results showed that exogenous and extroversion variables had regression coefficient of 0.15 and 0.19 respectively and a direct significant effect on job performance. Moreover, there was a significant positive correlation between job performance and resiliency and there was no significant difference between male and female job performance.

Conclusion: In order to improve the human resources, more attention should be paid to the role of personaliy factors and resilience in the equations of human resources.

Keywords: personality traits, resilience, job performance

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-11]