

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی

سید حسن سلیمی (PhD)*، رضا کرمی نیا (PhD)**، ماندانا امیری (MSc)***، سید محمود میرزمانی (PhD)****

*- گروه روان شناسی، مرکز تحقیقات آمادگی جسمانی و طب ورزشی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

** - گروه روان شناسی، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

*** - مرکز تحقیقات علوم رفتاری پژوهشکده طب رزمی، دانشکده علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

**** - گروه روان شناسی، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

چکیده

● **زمینه و هدف:** پژوهش حاضر رابطه صفات و ویژگی‌های شخصیتی را با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی مورد بررسی قرار می‌دهد.

● **مواد و روش‌ها:** در این پژوهش از جامعه مدیران ارشد یک سازمان دولتی تعداد ۸۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از این عده از طریق آزمون سنجش موفقیت شغلی ۳۰ نفر در گروه مدیران موفق و ۳۰ نفر در گروه مدیران ناموفق قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس سنجش موفقیت شغلی و آزمون شخصیتی کتل استفاده شد. آزمودنی‌ها دارای میانگین سنی ۴۰ سال و از نظر تحصیلی اکثریت دارای مدرک کارشناسی بودند.

● **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با موفقیت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. مقایسه ویژگی‌های شخصیتی در دو گروه مدیران موفق و ناموفق نشان داد گروه مدیران موفق بطور معناداری دارای تسلط بر خود هستند. این عده نمره بیشتری در مقیاس‌های گرمی، پایداری هیجانی، نیرومندی فرامن، جسارت اجتماعی، ظرافت و احساس خودکفایی را کسب کردند.

● **نتیجه‌گیری:** گروه موفق بطور معناداری میزان وابستگی کمتری داشته و در توانایی مهار خود نمره بیشتری بدست آوردند. هر دو گروه نمره برون‌گرایی بالایی کسب کردند هر چند که گروه مدیران موفق میانگین نمره بیشتری داشتند. همچنین نمره اضطراب هر دو گروه در حد پایین قرار داشت.

● **کلید واژه‌ها:** صفات شخصیت، پرسشنامه کتل، موفقیت شغلی.

وصول مقاله: ۸۵/۱/۲۰

اصلاح نهایی: ۸۵/۳/۵

پذیرش مقاله: ۸۵/۴/۲۰

*- نویسنده مسئول: تهران- میدان ونک- خیابان ملاصدرا- بیمارستان بقیه ا... اعظم تلفن: ۰۹۱۲۱۱۶۹۷۷۱

● مقدمه

امروزه مشاغل در سازمانها بصورت گسترده و بسیار پیچیده طبقه بندی و کدبندی می‌شوند و سپس وظایف هر شغلی مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. مهم‌ترین بحث مربوط به مشاغل بررسی و تعیین ویژگیهای روانشناختی برای احراز مشاغل است. این موضوع که برای

احراز یک شغل فرد باید چه ویژگیهای هوشی، شخصیتی و عاطفی داشته باشد و شناسنامه یک شغل و ویژگیهای روانی مورد نیاز آن چگونه است محور اصلی تحلیل گران مشاغل است. سطح شغل در سلسله مراتب سازمانی نیز موضوع مهمی است. سطح شغل در سلسله مراتب سازمانی نیز موضوع مهمی است. هر چه از سطوح ابتدایی سازمان یعنی

طبقاتی که مشاغل ساده را به خود اختصاص می‌دهند به سمت رأس هرم سازمان حرکت کنیم مشاغل پیچیده تر می‌شوند و شرایط احراز آنها هم پیچیده تر خواهد شد. مدیران علاوه بر ویژگی‌های عمومی برای احراز شغل باید از توانایی‌های مدیریتی مورد نیاز نیز برخوردار باشند تا بتوانند در جایگاه شغلی خویش موفق باشند. در میان عوامل پیش بینی کننده موفقیت شغلی بنا به اظهار کوپر و روبرتسون ویژگی‌های شخصیتی به دلیل توسعه و پایداری قابل قبول آنها بر سایر ویژگی‌ها برتری دارند (۱). بر همین اساس اکثر آزمونه‌های شخصیتی ویژگی‌های شناختی در کنار سایر ویژگی‌های روانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. نظریه‌های مختلف به همراه تحقیقات تجربی از این عقیده حمایت می‌کنند که برخی صفات و ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد یا موفقیت شغلی رابطه معنادار دارند (۲). تحقیقات نشان داده اند افرادی که بطور مستمر و وسیع به بررسی و تحلیل خود و محیط می‌پردازند مشاغل را انتخاب می‌کنند که در آن احساس مولد بودن، رضایت مندی و موفقیت دارند (۳، ۴، ۵). شخصیت یکی از پیش بینی کننده های موفقیت شغلی است با شناسایی دقیق عناصر و ابعاد شخصیت و به کارگیری فرد براساس ابعاد و عناصر آن می‌توان مطمئن بود که فرد در آینده عملکرد مطلوبی از خود نشان خواهد داد (۶و ۷). بسیاری از نظریه های انتخاب شغل بر این باورند که مهم ترین عنصر مؤثر در انتخاب و موفقیت در شغل شخصیت است. سوپر معتقد است افراد بدین منظور شغلی را انتخاب می‌کنند تا شخصیت خود را بیان کنند (۸). به باور او فعالیت های افراد در دنیای کار تظاهرات خودپنداره آنان است. تحقیقات نشان داده اند ویژگی های شخصیتی در عملکرد شغلی نقش مؤثری دارند. باریک و مونت نشان دادند که احساس مسئولیت، پشتکار، تلاش برای تکمیل وظایف و دستیابی به اهداف شغلی و وابستگی به سازمان در موفقیت شغلی مؤثرند (۹). تت و همکاران

نیز دریافتند توانمندی در تصورپردازی، خلاق بودن و تفکر وسیع و همه جانبه داشتن در شغل و هوشمندی در موفقیت شغلی مؤثر است (۱۰). بطور کلی افراد موفق در شغل و مدیریت توجه و آمادگی برای تجربه های جدید را در حد وسیعی دارند. براساس این دیدگاه هر گاه شرایط برای انتخاب شغل براساس مشخصات شخصیتی فراهم شود کارکنان به موفقیت شغلی دست می‌یابند در غیر آن صورت ممکن است عملکرد شغلی آنان رضایت بخش نباشد (۱۱و ۵).

چنانچه افراد براساس گرایشات شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد. یکی از اولین تحلیل و بررسی های خود در اواخر نوجوانی اتفاق می‌افتد که در این فرایند مشاغل به دقت مورد بررسی قرار می‌گیرند و نوجوان براساس اهداف تعیین شده و با توجه به فرصت های شغلی، شغلی را انتخاب می‌کند که با مفهوم خود وحدت همخوانی دارد (۱۲و ۱۳). شناخت شخصیت فرد در ابتدای انتخاب شغل سبب تسهیل جهت گیری به سمت شغلی است که با نیاز های روانی و شخصیتی او همخوانی دارد. پژوهش های انجام شده نشان می‌دهند ترک شغل در ۶ ماه اول در بیشتر موارد ناشی از اشتباه در فرآیند استخدام است بدین معنا که ویژگی های شخصیتی افراد در زمان استخدام مورد توجه قرار نگرفته است (۲) رابطه بین مرکز است. این تحقیقات نشان داده اند افرادی که دارای مرکز کنترل درونی هستند، یعنی در انجام وظایف شغلی انگیزه های درونی موجب حرکت آنان می‌شود، در مقایسه با افراد دارای مرکز کنترل بیرونی از موفقیت شغلی بهتری برخوردارند (۱۴و ۱۵) در تحقیق دیگری در بررسی و پیش بینی موفقیت شغلی افسران نیروی هوایی، بر اساس عملکرد تحصیلی آنان در طول آموزش افسری پرداخت. او دریافت افسرانی که عملکرد تحصیلی و ثبات شخصیتی بالاتری داشتند در مشاغل خود موفق تر بودند و هم از سلامت

● مواد و روش

پژوهش حاضر از نوع تحقیق همبستگی است. در این پژوهش رابطه عوامل مرتبه اول شخصیت (۱۶ عامل کتل) و عوامل مرتبه دوم شخصیت شامل درونگرایی-برونگرایی، اضطراب بالا-اضطراب پائین، نامنعطف-پذیرا، استقلال-سازی(وابستگی)، و مهار خود-عدم مهار خود با موفقیت شغلی و عوامل پنجگانه آن شامل عملکرد مدیریتی، پشتکار، مدیریت بحران، مهارت و سطح سازش مورد بررسی قرار گرفته است. ۱۷۱٪ تأثیر متغیرهای فردی چون سن، تحصیلات، مدت مدیریت و نوع شغل نیز بعنوان متغیرهای تعدیل کننده مورد بررسی قرار گرفته است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران یک سازمان دولتی است. حجم این جامعه ۱۲۶ نفر است. برای انتخاب آزمودنی های مورد بررسی از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای این منظور ابتدا فهرست اسامی تمام مدیران سازمان اخذ شد، سپس به هر یک از اسامی شماره ای داده شد و سرانجام با استفاده از جدول اعداد تصادفی، ۸۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از مقیاس های سنجش موفقیت شغلی و آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل استفاده شد. مقیاس موفقیت شغلی برای ارزیابی میزان موفقیت شغلی مدیران تهیه و هنجارهاییابی شده است. این مقیاس از طریق همکاران (رده بالا و رده پایین ادراک) آزمودنی در مورد موفقیت شغلی آزمودنی تکمیل می شود. حداکثر نمره ای که آزمودنی می تواند در این مقیاس کسب نماید. ۱۹۶ و حداقل نمره او نیز صفر خواهد بود. برای تهیه این مقیاس از چند نظریه مدیریت و رفتار سازمانی استفاده گردید. مقیاس حاوی ۵ عامل می باشد و هر یک از عوامل نیز شامل چند شاخص می باشد. پنج عامل مقیاس عبارتند از عملکرد مدیریتی، پشتکار و تعهد سازمانی، مدیریت بحران، مهارت سطح سازش.

روانی بیشتری برخوردار بودند. همچنین یانگ و دیگران رابطه موفقیت شغلی و شخصیت ۱۹۳۴ تن از پرسنل نظامی را مورد مطالعه قرار داد. او دریافت که بین ثبات شخصیتی، رغبت سلامت روانی، عبارت دیگر کارکنانی که از سلامت روانی برخوردارند، و از طراز هوشی بالایی دارند، نگرشی مثبت به شغل نظامیگری دارند و از ثبات و تعادل شخصیتی بیشتری برخوردارند، موفقیت شغلی بیشتری موفقیت همبستگی معنی دار وجود دارد. آنان از بین عوامل عمدتاً بر اهمیت عامل B (هوش عمومی) عامل E (سلطه گری) و عامل G (خلق استوار) تأکید ورزیده اند. یکی از مهمترین ارتباط های شخصیت و شغل این است که در شغل های مشترک یعنی شغل هایی که نیاز به مشارکت گروهی دارد و هدف سازمان از این طریق تأمین می شود. ویژگی های شخصیتی است نقش مهمی در دستیابی به این هدف دارد. به علاوه مشخص است نقش مهمی در دستیابی به این هدف دارد. به علاوه مشخص شده است که بین عوامل دسته دوم شخصیت و موفقیت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و از طریق سنجش عوامل دسته دوم می توان میزان موفقیت شغلی را پیش بینی کرد. از همین روی گامهای متعددی در خصوص شناسایی دقیق رابطه عوامل شخصیتی با عوامل عملکردی و موفقیت شغلی برداشته شده است (۱، ۲، ۱۱ و ۱۶). با وجود این بررسی ویژگی های شخصیتی در مشاغل مدیریتی ارشد نیازمند بررسی دقیق تر است تا بتواند به تعیین موفقیت شغلی رده بالای سازمان ها بپردازد و این گونه طرح ها در ایران صورت نگرفته است سطح تلاش خود را به بررسی عوامل مرتبه اول کتل محدود ساخته اند و ارتباط عوامل مرتبه دوم با پدیده موفقیت شغلی را مورد کنکاش نظام مند مورد پژوهش حاضر بررسی رابطه این دو پدیده در مدیران ارشد یکی از سازمان های دولتی می پردازد.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها.

متغیرها		فراوانی	درصد
سن (بر حسب سال)	۳۴-۳۸	۳۲	۴۰٪
	۳۹-۴۳	۴۰	۵۰٪
	۴۴-۴۸	۷	۸/۷۵
	۴۹-۵۲	۱	۱/۲۵
سطح تحصیلات	کمتر از دیپلم	۲	۲/۵
	دیپلم	۱۴	۱۷/۵
	فوق دیپلم	۴	۵
	لیسانس	۴۰	
	فوق لیسانس	۱۲	
	دکتری	۴	۵
مدت مدیریت	۱-۱۲	۳۷	۴۶/۲۵
(بر حسب ماه)	۱۳-۲۴	۱۴	۱۷/۵
	۲۵-۳۶	۱۲	۱۵
	۳۷-۴۸	۵	۶/۲۵
	۴۹-۶۰	۶	۷/۵
	۶۱-۹۹	۶	۷/۵

به منظور بررسی ارتباط بین موفقیت شغلی یعنی نمره کلی فرد در آزمون موفقیت شغلی با عوامل مرتبه اول شخصیت از آزمون t موفقیت شغلی به دو گروه موفق و ناموفق تقسیم شدند. همانطور که در جدول شماره دو ملاحظه می‌گردد از بین عوامل مرتبه اول شخصیت فقط عامل Q3 (تسلط بر خود در برابر درگیری با خود) بین دو گروه موفق و ناموفق از لحاظ موفقیت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. افراد موفق در عوامل I (حساسیت هیجانی در برابر سخت و خشن بودن)، عامل M (تخیلی بودن در برابر عملگرا بودن)، عامل Q1 (بنیادگرا در برابر محافظه کار)، و عامل

مقیاس دوم یعنی آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل (۱۶PF) (کتل، ۱۹۴۹، ۱۹۹۳) است که با استفاده از یک فهرست ۵۰۴ صفتی از صفات شخصیت که توسط آلپورت تدوین شده بود تهیه گردید. کتل این صفات را به ۱۷۱ صفت کاهش داد و بر اساس تحلیل عوامل، ۱۶ عامل شخصیتی را معرفی کرد. بر اساس این ابعاد ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود (۱۸ و ۱۹) پایانی آزمون با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در فاصله زمانی کوتاه بین ۶۵٪ تا ۹۳٪ با میانگین ۸۳٪ برآورد شده است و در بلند مدت بین ۲۱٪ تا ۶۴٪ هنجاریابی شده است. (۱۷٪).

● یافته‌ها

یافته‌های مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد حداقل سن ۳۴ و حداکثر سن ۵۲ سال بود. همچنین میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۹/۶۷ می‌باشد. از نظر وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها به شش سطح تحصیلی تقسیم شدند که بیشترین درصد را لیسانس (۵۳/۸٪) و کمترین درصد را زیر دیپلم (۲/۵٪) به خود اختصاص داده است. از نظر مدت زمان مدیریت هر فرد در مدیریتی که مورد بررسی قرار گرفته است کمترین مدت مسئولیت یکماه و بیشترین مدت مسئولیت در شغل مورد بررسی ۹۹ ماه می‌باشد. به منظور بررسی اینکه آیا بین گروه‌های آزمودنی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (سن، تحصیل، و سابقه مسئولیت در شغل) با موفقیت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر آنالیز و اریانس یک طرفه انجام شد و نتایج نشان داد که بین هیچ یک از متغیرهای فوق با متغیر موفقیت شغلی در سطح $p < 0/05$ رابطه معنادار وجود ندارد.

E	1	24	۴/۳۷	۲/۱۸	۱/۰۷	۰/۲۹
	2	26	۳/۷۶	۱/۷۷		
F	1	24	۴/۶۲	۱/۵۲	۰/۳۱	۰/۷۶
	2	26	۴/۴۶	۲/۲۱		
G	1	24	۶/۷۰	۲/۱۵	۱/۵۶	۰/۱۲
	2	26	۷/۵۳	۱/۵۲		
H	1	24	۷/۰۸	۱/۷۹	۱/۷۲	۰/۰۹
	2	26	۶/۱۹	۱/۸۹		
I	1	24	۲/۶۶	۱/۸۳	۰/۰۲	۰/۹۸
	2	26	۲/۶۵	۱/۹۹		
L	1	24	۴/۳۳	۲/۱۲	۰/۳۲	۰/۷۴
	2	26	۴/۱۵	۱/۷۸		
M	1	24	۴/۷۰	۲/۳۱	۰/۰۹	۰/۹۳
	2	26	۴/۶۵	۲/۱۱		
N	1	24	۴/۳۷	۲/۰۶	۱/۴۲	۰/۱۶
	2	26	۵/۲۳	۲/۲۱		
O	1	24	۳/۲۵	۲/۱۹	۰/۷۸	۰/۴۴
	2	26	۳/۷۳	۲/۱۸		
Q1	1	24	۴/۴۵	۱/۹۱	۰/۱۴	۰/۸۹
	2	26	۴/۳۹	۱/۹۴		
Q2	1	24	۳/۰۸	۲/۴۸	۱/۸۲	۰/۰۷
	2	26	۲/۰۰	۱/۶۰		
Q3	1	24	۶/۷۵	۱/۹۳	۲/۱۱	×۰/۰۴
	2	26	۸/۱۱	۲/۶۱		
Q4	1	24	۲/۷۹	۲/۳۷	۰/۰۲	۰/۹۸
	2	26	۲/۸۰	۲/۵۷		

گروه‌ها: ۱=ناموفق، ۲=موفق $p < ۰/۰۵$

همچنین در رابطه با نقش عامل انعطاف پذیری شخصیت بین دو گروه موفق و ناموفق ارتباط معنادار ملاحظه نگردید. نتایج فوق در جدول شماره سه ملاحظه می گردد.

رابطه میزان هر یک از عوامل پنجگانه موفقیت شغلی با هر یک از عوامل مرتبه اول شخصیت با استفاده از روش رگرسیون چندگانه لایه! نیز مورد

Q4(تنیدگی در برابر آرامش) تفاوت قابل توجهی ندارند ولی در عوامل A(گرمی در برابر سردی)، C(پیداری هیجانی در برابر ناپایداری هیجانی)، E(سلطه جویی در برابر اطاعت)، G(نیرومندی فرامن در برابر ضعف فرامن)، H(جسارت اجتماعی در برابر خجالتی بودن)، N(ظرافت در برابر بی ظرافتی)، O(احساس گنجهکاری در برابر احساس کفایت) و Q2(خودکفایی در برابر گروه جویی) تفاوت دارند ولی این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نمی باشند.

در مورد رابطه بین موفقیت شغلی با عوامل مرتبه دوم شخصیت داده ها با استفاده از آزمون t تحلیل شدند. نتایج نشان دادند بین نمرات گروه موفق و ناموفق در دو عامل وابستگی دو توان مهار خود رابطه معنادار وجود دارد. بدین معنی که افراد و نمره توانایی مهار خود بیشتری می باشند در نمره برون گرایی- درون گرایی هر دو گروه موفق و ناموفق دارای نمره برون گرایی بالا هستند، گرچه نمره برون گرایی در افراد موفق بیشتر است ولی این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست. میزان عامل اضطراب در هر دو گروه موفق و ناموفق حاکی از آن است که در هر دو گروه میزان اضطراب در حد پایین است.

جدول ۲- رابطه بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبه اول شخصیت(میانگین و انحراف معیار نمره عوامل مرتبه اول شخصیت در دو گروه موفق و ناموفق و نتیجه آزمون آنها)

عوامل مرتبه اول شخصیت	رتبه	میانگین	انحراف معیار	SD	T	p-Value
A	1	۲۴	۶/۰۸	۱/۸۶	۷۲٪	۰/۴۷
	2	۲۶	۶/۵۰	۲/۲۱		
B	1	۲۴	۴/۵۸	۲/۵۸	۶۴٪	۰/۵۲
	2	۲۶	۵/۰۰	۱/۹۱		
C	1	۲۴	۶/۰۸	۲/۲۴	۱۵۷٪	۰/۱۲
	2	۲۶	۷/۰۰	۱/۸۵		

بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که تنها بین عملکرد مدیریتی و Q2 (کاردانی، سختگیری و اعتماد به نفس) و مهارت و Q2 در سطح $p < 0.05$ رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با عامل شخصیتی Q2 میزان موفقیت شغلی در عوامل و مهارت افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر می‌توان با استفاده از میزان کاردانی، سختگیری و اعتماد به نفس عملکرد مدیریتی و مهارت شغلی را پیش بینی نمود. نتایج فوق در جدول شماره چهار ملاحظه می‌گردد.

خود در سطح $p < 0.05$ × رابطه معنادار وجود دارد. دیدن معنا که با استفاده از عامل شخصیتی توان مهار خود می‌توان به پیش بینی سطح عملکرد موفق پرداخت. بین عوامل دیگر مرتبه دوم شخصیت یعنی درونگرایی - برونگرایی، اضطراب، انعطاف پذیری و وابستگی با موفقیت شغلی ارتباط معنادار ملاحظه نگردید. نتایج فوق در جدول شماره پنج ملاحظه می‌گردد.

جدول ۴- رابطه بین Q2 با متغیرهای عملکرد مدیریتی و مهارت شغلی به شیوه رگرسیون.

شاخص	ضریب متغیر	خطای استاندارد ضریب	ضریب استاندارد	T	سطح معنادار
	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۲۵	۲/۲۸	۰/۰۲
	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۲۴	۲/۲۱	۰/۰۲

جدول ۵- رابطه موفقیت شغلی با عوامل مرتبه دوم شخصیت به شیوه رگرسیون.

عوامل مرتبه دوم	ضریب متغیر	خطای استاندارد ضریب	ضریب استاندارد	T	سطح معنی دار
درونگرایی - برونگرایی	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۹۸	۱/۱۹	۰/۲۳
اضطراب	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۷۳	۰/۶۴	۰/۵۲
انعطاف پذیری	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۳۳
وابستگی	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۷۲	۰/۴۶
توان مهار خود	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۲۳	۲/۱۴	۰/۰۳ ×

• بحث و نتیجه گیری

بنابر اظهار بسیاری از پژوهشگران ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌های شناختی از عوامل اصلی پیش بینی کننده عملکرد مطلوب و موفقیت شغلی (۱، ۵، ۲). در راستای بررسی عوامل اثرگذار شخصیت بر پیش بینی موفقیت شغلی، این پژوهش به بررسی رابطه موفقیت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی پرداخته است. در این بررسی مدیران با عملکرد موفق و ناموفق در شغل مورد مقایسه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین دو گروه مدیران در برخی ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معنادار وجود

جدول ۳- رابطه موفقیت شغلی و عوامل مرتبه دوم شخصیت (آزمون T)

عوامل مرتبه دوم شخصیت	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	ت	م
برونگرایی	۱	۲۴	۶/۹۷	۲/۱۶	۰/۲۴	N.Sig.
	۲	۲۶				
درونگرایی						
اضطراب	۱	۲۴	۲/۸۷	۱/۴۷	۰/۴۸	N.Sig.
	۲	۲۶	۲/۶۸	۱/۳۸		
انعطاف پذیری	۱	۲۴	۷/۴۳	۱/۵۱	۰/۱۶	N.Sig.
	۲	۲۶	۷/۳۶	۱/۶۸		
وابستگی	۱	۲۴	۵/۲۲	۱/۹۱	۰/۰۹	۰/۰۴ ×
	۲	۲۶	۴/۲۲	۱/۳۸		
توان مهار خود	۱	۲۴	۶/۹۷	۲/۱۷		
	۲	۲۶	۸/۲۳	۱/۲۳	۲/۱۳	۰/۰۳ ×

گروه‌ها: ۱ = ناموفق، ۲ = موفق

$$\times P < 0.05$$

ارتباط بین عوامل پنجگانه موفقیت شغلی با عوامل مرتبه دوم شخصیت نیز با استفاده از رگرسیون چندگانه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که تنها بین موفقیت شغلی و عامل مهار

قوانین ظاهر سازند. از این رو این عده تمایل دارند که انتظارات خود با ایده های دیگران همخوان سازند. فراتر اینکه این افراد قابل اعتمادند و تمایلی به تخلف از قانون در آنها دیده نمی شود و رفتار اداری خشن را ترجیح می دهند.

نتایج نشان داد که بین موفقیت شغلی با درونگرایی - برونگرایی ارتباط معنادار وجود ندارد، هر چند که نمره برونگرایی در افراد موفق بیشتر است. به نظر می رسد علت عدم وجود تفاوت معنادار بین افراد موفق و ناموفق در رابطه با عامل درونگرایی - برونگرایی این است که کلیه این افراد در مشاغل مشغول به کار هستند که شرط اول آن داشتن روابط مطلوب با دیگران است و لذا عامل درونگرایی چندان در مدیران مورد بررسی جایگاهی ندارد. همچنین عدم وجود تفاوت بین موفقیت شغلی و عامل اضطراب در دو گروه و پایین بودن میزان اضطراب در هر دو گروه نشان می دهد که افراد مورد مطالعه در این تحقیق کسانی هستند که بطور معمول از زندگی رضایت دارند و قادر به بدست آوردن چیزهایی هستند که برای آنها مهم است یعنی قادر به تأمین اهداف شغلی خود بطور معمول هستند در عین حال این افراد انگیزه کافی برای پیشبرد کار و به دوش گرفتن وظایف و کارآمدی بالا از خود نشان می دهند. و با توجه به عدم رابطه معنادار بین موفقیت شغلی و عامل انعطاف پذیری به عنوان یکی از عوامل مرتبه دوم شخصیت می توان گفت که گروه مورد مطالعه بیشتر از واقعیت ها تأثیر می پذیرند و تلاش می شود تا احساسات خود را کنترل نمایند و اغلب در رابطه با دیگران فاقد حساسیت هستند. این افراد تمایل به آشکارسازی رفتار خود داشته و رفتار زیرکانه در آنها کمتر مشاهده می شود. در تحلیل رگرسیون عوامل مرتبه دوم شخصیت مشخص شد که بین موفقیت شغلی و هامل توان مهار خود در دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر گروه موفق توانمندی بیشتری در مهار و کنترل

دارد. افراد موفق و ناموفق در عامل Q3 (تسلط بر خود در برابر درگیری با خود) بطور معنادار متفاوت بودند. مهم ترین ویژگی افراد موفق کمال طلبی است. این عده قادر بودند هیجان ها و رفتار خود را کاملاً مهیا کنند، رازدار بودند، و دارای دقت عمل و کارآمدی بالا بودند. علاوه بر آن دوست داشتند با دیگران در امور و انجام وظایف شغلی مشارکت نمایند، در تصمیم گیری نظر همکاران را مورد توجه قرار داده و در عین حال تابع مقررات و آداب و رسوم بودند. در این افراد تمایل بالایی برای گروه جویی، جسارت مشاهده می شد. از نظر هیجانی پایدار، واقع نگر، آرام، خوش خلق، سازش پذیر، خونگرم، با اعتماد، دارای پشتکار و احساس مسئولیت بنظر می رسیدند. دارای دقت عمل بالا و مبادی آداب و حسابگر بودند. این نتایج با تحقیقات قبلی که ویژگی های افراد موفق در شغل را ارایه می کنند همخوانی دارد (۳،۴،۹).

در راستای تحقیقات قبلی نتایج حاضر نشان داد که مدیران موفق در شغل از توانمندی زیاد در حل مسائل، قابلیت زیاد در انعطاف پذیری بالا، تحمل بالا نسبت به فشار روانی و متمایل به کارهای مخاطره آمیز با ماهیت بحرانی هستند و بطور کلی از انگیزه درونی بالایی در دستیابی به اهداف سازمانی برخوردارند (۱۴ و ۱۵) در بررسی عوامل مرتبه دوم شخصیت تحقیق حاضر نشان داد بین نمره کلی موفقیت شغلی با عوامل شخصیتی وابستگی و توان مهار خود در بین دو گروه ارتباط معنادار وجود دارد. افراد گروه موفق در عامل عدم وابستگی و توان مهار خود نمرات بالایی بدست آورده اند و از جسارت و قاطعیت و خلاقیت برخوردار بودند. در مقابل گروه ناموفق وابسته به گروه و دارای رفتار بازدارنده و اجتنابی بودند. آن ها تمایل دارند که دوست داشته شوند و خود را نیازمند حمایت از دیگران می دانستند. همچنین گروه موفق در مقایسه با گروه ناموفق، از محیط فرامان قدرتمندتری برخوردار بودند. بدین معنی که قادرند

خویش نشان می‌دادند که این ویژگی با نتایج تحقیقات قبلی همخوانی دارد. (۲ و ۱۴ و ۱۵).

• منابع

1. Cooper, D., Robertson, I.T., The [sychology of Personnel Selection, Routledge, Lindon.
2. Septor, Paul E. Industiral and Organizational Psychology(2nd Ed.), Johm Woley & Sons. U.S.A(2001)
3. Blustein, David E. A context- rich perspective of career exploration across the life roles. Career Development Quarterly,(1997). 45:260-274.
4. Fleshaman, Debra E. & Blustein, David L. The role if peer ralatedness in late adolescent career development, joutnal if Vocational Behavior,(1999). 54:279-295.
5. Muchinsky, Paul, M. Psychology applied to work, Brook/Cole Publishing Company.U.S.A(1997)
6. Arney, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L., & Abraham, L.M. Job Satisfaction: Environmental and genetic components. Journal of Applied Psycholog,(1989): 74,187-192.
8. nnnewton,T.,& Keenan, T. Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. Journal Applied Psychology,(1991) , 76,781-787.
9. Super, D.E The need for a theory of vocational Behaviour: vocational Development. New york: teachers college Colomia university.
10. Barrick, M.R., & Mount, M.K. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology,(1991), 44:1-26
11. Tett, R.P., Jackson, D.N.,& Rothstein, M. Personality measures as predictors of job performance: A meta- analytic review. Personnel Psychology,(1991). 44:703-742.
12. Clark, A., Oswald, A., & Warr P. Is job satisfaction is U-shped in age? Journal of Ocuupational and Organizational Psychlogy(1996). 69,57-81.
13. Super, D.E. vocational adjustment. Journal of career development quaterly(1998). ,36,351-358.
14. Mitchell, T.R.(1985) An evaluation of the validity of correlation research conducted in organizations. Academy of Management Review(1985). 10,192-205.
15. O'Brien, G.E. Locus of control in work and retirement. In H.M. Lefcount(Ed.) , Research in locus of control(Vol.3, pp.7-71). Newyork: Academic Press.(1983)
16. Spevtor, Paul E. Behaviot in organizations as a function of employees' locus of control. Psychology Bulletin.(1982) 91:482-497.
۱۷. رابینز، استیفن، پی. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها (ترجمه علی پاساییان و سید محمد اعرابی) دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۱۸. کراز، ژ. (۱۳۶۸) بیماری‌های روانی (ترجمه پریخ دادستان و محمود منصور)، چاپ دریا، تهران.
19. Cattell, R. Sixteen Personality Factor Questionnaire. Champign. IL: Instiute for Personality and Testing.
20. Cattell, R; Cattell, A; & Cattell, H. Sixteen Personality Factor Questionnaire(5th ed). Champign. IL: Institute for Personality and Testing.(1993).
21. Robertson, t.M. Fundamental strategies for wage and salary Nekasato, j.p. Personality and occupation: creating the odeal situation.(1986),(1994).
22. Stewart, A.J. & Rubin, Z Power Motivation in the deing couple. Journal of Personality and Social Psycholigy,(1976), 34, 305-309.