

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۴/۱۸

تاریخ بررسی مقاله: ۸۹/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۶/۲۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی

(علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۰

دوره چهارم، سال ۱۸-۳، شماره ۱

ص: ۱۶۸-۱۵۳

نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس

سیداسماعیل هاشمی شیخ شبانی*

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه پنج ویژگی شخصیتی شامل روان رنجورخویی، برون‌گرایی، توافق‌جویی، باز بودن نسبت به تجربه و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی افسران پلیس نیروی انتظامی بود. شرکت‌کنندگان ۱۴۸ پلیس بودند که با شرکت در پژوهش موافقت کردند. ابزار تحقیق پرسشنامه پنج‌عامل شخصیتی NEO-FFI و پرسشنامه سنجش عملکرد شغلی بودند که از اعتبار و پایایی کافی برخوردار بودند. ضرایب همبستگی نشان دادند که به استثنای ویژگی شخصیتی باز بودن نسبت به تجربه، سایر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار داشتند. به‌طور خاص، روان رنجورخویی با عملکرد شغلی همبستگی منفی و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی با آن رابطه مثبت داشتند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ترکیبی خطی از متغیرهای شخصیتی، عملکرد شغلی را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کردند و در این پیش‌بینی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی نقش معنی‌داری داشتند و سایر ویژگی‌ها تأثیری در پیش‌بینی عملکرد شغلی نداشتند. در پایان یافته‌ها بر اساس مدل پنج‌عاملی شخصیت مورد بحث و بررسی قرار گرفتند.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، باز بودن نسبت به

تجربه، روان رنجورخویی

* استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

esmaeil2140@yahoo.com

مقدمه

گزینش و استخدام افسران پلیس از اهمیت بسیاری برخوردار است. بدون تردید گزینش افسران نامناسب هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی بسیاری را می‌تواند به بار بیاورد. اشتغال در ادارات پلیس از حیث قدرت و اقتداری که به کارکنان خود می‌دهند، شغل منحصر به فردی است. از این رو در استخدام این کارکنان باید توجه ویژه مبذول داشت و از روش‌هایی استفاده کرد که حتی‌المقدور از استخدام پلیس‌های فاقد صلاحیت‌های لازم اجتناب شود و بدین‌سان جامعه را از فجایع احتمالی که این مسأله می‌تواند ایجاد کند، حراست کرد (پاینس^۱، ۱۹۹۴). از این رو، شکست در گزینش بهترین افسران برای سازمان‌ها و ادارات پلیس تبعات ناخوشایندی به همراه خواهد داشت. سرانجام اینکه فرایند گزینش افسران پلیس به لحاظ مالی برای ادارات پلیس حایز اهمیت است، زیرا آنها برای گزینش هزینه‌های زیادی را متحمل می‌شوند (مالوف و شات^۲، ۱۹۸۶؛ کاسیو^۳، ۱۹۹۹؛ به نقل از ساندرز^۴، ۲۰۰۸).

رویه‌های گزینش مراحل مختلفی را برای گزینش لحاظ می‌کنند، مانند آزمون‌های کتبی، بررسی سوابق، آزمون پزشکی، آزمون‌های روانی، و مصاحبه شفاهی (راوس و هیکن^۵، ۲۰۰۴). این رویکرد چندگانه همواره برای انتخاب بهترین متقاضیان نیست، بلکه برای نپذیرفتن افراد فاقد شایستگی است (گایتز و فالکنبرگ^۶، ۱۹۹۸). همانند سایر مشاغل تشخیص عملکرد بد آسان‌تر از تشخیص عملکرد خوب است. یکی از روش‌های شایع برای گزینش کارکنان استفاده از آزمون‌های کتبی روانشناختی به ویژه آزمون‌های شخصیت بوده است. پژوهش‌های معتابهی نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان استخدام، عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند (اندرسون و ویسوسواران^۷، ۱۹۹۸؛ باریک و مونت^۸، ۱۹۹۱؛ باریک، مونت و جاج^۹، ۲۰۰۱؛ هوگ^{۱۰}، ۱۹۹۲؛ هورتز و

- 1- Pynes
- 2- Malouff & Schutte
- 3- Cascio
- 4- Sanders
- 5- Reaves & Hickman
- 6- Gaines & Falkenberg
- 7- Anderson & Viswesvaran
- 8- Barrick & Mount
- 9- Judge
- 10- Hough

دونوان^۱، ۲۰۰۰؛ سالگادو^۲، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸).

در خصوص چنین موضوع مهمی (رابطه‌ی شخصیت با عملکرد شغلی)، هر چند روی جمعیت‌های مختلف مانند کارکنان صنایع و مدیران خدمات مالی (سالگادو و رامبو^۳، ۱۹۹۷) تحقیقات زیادی انجام شده است، لیکن روی افسران پلیس مطالعه‌های کمی انجام شده است و آنهایی هم که انجام شده‌اند در بیش از یک دهه قبل پایان یافته‌اند (ساندرز، ۲۰۰۸). در مورد استفاده از آزمون‌های روانشناختی برای عدم‌گزینش متقاضیان نامناسب و بدقلق، توافق عام بین متخصصان وجود دارد (بوربک و فورنهام^۴، ۱۹۸۴؛ بورخارت^۵، ۱۹۸۰؛ هیات و هارگراو^۶، ۱۹۸۸a)، لیکن در خصوص پیش‌بینی عملکرد شغلی این توافق حاصل نشده است (به نقل از ساندرز، ۲۰۰۸). در ادبیات پلیس برخی ویژگی‌های روانشناختی مانند هوش، وابستگی، و توافق برای شغل پلیسی بهتر از ویژگی‌های دیگر با عملکرد رابطه داشته‌اند. اما در خصوص ویژگی‌ها و مهارت‌های دیگر مانند حساسیت، همدلی، و انعطاف‌پذیری نتیجه‌های ضد و نقیضی به دست آمده است (جیمز، کمپل و لاوگرو^۷، ۱۹۸۴).

بخش معتناهی از پژوهش‌هایی که ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی افسران پلیس را بررسی کرده‌اند، روی شاخص‌های پیامد مانند نمره‌های آزمون‌های تحصیلی بیش از عملکرد تکیه کرده‌اند. این امر بر این فرض مبتنی بوده است که عملکرد تحصیلی شاخص مناسبی از عملکرد شغلی است. برخی از پژوهش‌ها هم که روی عملکرد تأکید کرده‌اند از آزمون‌های شخصیتی نامناسب استفاده کرده‌اند (فوررو، کالاردو-پوجول، مایدیو-الیوارس و آندرس-پوئیو^۸، ۲۰۰۹). باریک و همکارانش (باریک، مونت و جاج، ۲۰۰۱) گزارش دادند که در تعریف ویژگی‌های شخصیتی که برای پیش‌بینی عملکرد به کار گرفته شده است ابهام وجود داشته است و در ماهیت روش شناختی آنها نیز مشکلاتی وجود دارد. به عنوان مثال، سیاهه شخصیتی چند مرحله‌ای مینه سوتا^۹ (MMPI)، هاتاوی و

- 1- Hurtz & Donovan
- 2- Salgado
- 3- Rumbo
- 4- Burbeck & Furnham
- 5- Burkhart
- 6- Hiatt & Hargrave
- 7- James, Campbell, & Lovegrove
- 8- Forero, Gallardo-Pujol, Mayede-Olivares, & Andres-Pueyo
- 9- Minnesota Multiphasic Personality Inventory

مک کینلی^۱، (۱۹۴۰) به دلیل این که یک شاخص شخصیتی خالص^۲ در گزینش کارکنان نیست، بلکه یک ابزار غربالگری آسیب‌شناختی^۳ است، برای گزینش کارکنان ابزار مناسبی نیست (کاستلو، شوونفلد و کوبوس^۴، ۱۹۸۲). از بین ابزارهای غیر بالینی که برای سنجش شخصیت به کار برده شده است، ابزاری است که کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) مبتنی بر مدل پنج‌عاملی شخصیت ساختند. در پژوهش‌های مختلف از این ابزار به طور موفقیت‌آمیزی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان، اما نه افسران پلیس، به کار برده شده است (سالگادو^۵، ۱۹۹۷؛ اندرسون و ویسوسواران^۶، ۱۹۹۸؛ فوررو و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل پنج‌عاملی شخصیت به پنج ویژگی شخصیتی بزرگ اشاره دارد که مشتملند بر روان‌رنجورجویی، برون‌گرایی، توافق‌جویی، وظیفه‌شناسی و باز بودن نسبت به تجربه. در این میان، وظیفه‌شناسی مهمترین ویژگی شخصیتی است که با عملکرد شغلی رابطه داشته است (رابرتز و همکاران، ۲۰۰۵؛ به نقل از ساندرز، ۲۰۰۸). بررسی‌ها در حوزه‌ی روان‌شناسی شغلی نشان داده‌اند که افراد وظیفه‌شناس سخت‌تر کار می‌کنند و انجام وظایف بیشتری را تقبل می‌کنند. جاج، هیگینز، تئورسن و باریک^۷ (۱۹۹۹) نشان دادند که وظیفه‌شناسی به طور معنی‌داری موفقیت مسیر شغلی را که به وسیله‌ی حقوق و ارتقاء شغلی اندازه‌گیری شده بود، پیش‌بینی می‌کند.

فرا تحلیل‌های بسیاری نشان داده‌اند که وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری با درجه‌بندی سرپرستان از عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت در کسب آموزش‌های شغلی در مشاغل مختلف رابطه دارد. افزون بر این، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و توافق‌جویی با ملاک‌های خاصی رابطه دارند. برای مثال، مونت، باریک و استوارت^۸ (۱۹۹۸) گزارش دادند که توافق‌جویی با عملکرد در مشاغلی که مستلزم تعامل‌های بین فردی است، رابطه دارد. باریک و مونت (۱۹۹۱) گزارش دادند برون‌گرایی با موفقیت در کارآموزی شغلی رابطه دارد. بالاخره

-
- 1- Hathaway & McKinley
 - 2- pure
 - 3- psychopathology screening tool
 - 4- Costello, Schoenfeld, & Kobos
 - 5- Salgado
 - 6- Anderson & Viswesvaran
 - 7- Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick
 - 8- Stewart

باریک و مونت (۱۹۹۱) و سالگادو (۱۹۹۷) دریافتند که از طریق بازبودن ذهن به تجربه، موفقیت در کارآموزی را می‌توان پیش‌بینی کرد. اخیراً دو تحقیق رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد افسران پلیس را بررسی کرده است. ساندرز (۲۰۰۸) نشان داد که هر چند نگرش‌های شغلی نسبت به ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی افسران پلیس رابطه‌ی قوی‌تری داشتند، لیکن ویژگی‌های شخصیتی نیز عملکرد شغلی را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کردند. فوررو و همکاران (۲۰۰۹) نیز دریافتند ویژگی‌های شخصیتی افسران پلیس که با پرسشنامه‌ی ۱۶ عاملی کتل اندازه‌گیری شده بود، با عملکرد شغلی آنها رابطه دارد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی این مسأله است که آیا ویژگی‌های شخصیتی (که با سیاهه شخصیتی پنج بزرگ سنجیده می‌شود) عملکرد افسران پلیس را پیش‌بینی می‌کند؟ بدین منظور فرضیه‌های زیر آزمون می‌شوند:

- ۱- بین روان رنجورخویی و عملکرد شغلی افسران پلیس همبستگی منفی وجود دارد.
- ۲- بین برونگرایی و عملکرد شغلی افسران پلیس همبستگی مثبت وجود دارد.
- ۳- بین توافق‌جویی و عملکرد شغلی افسران پلیس همبستگی مثبت وجود دارد.
- ۴- بین وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی افسران پلیس همبستگی مثبت وجود دارد.
- ۵- بین باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی افسران پلیس همبستگی مثبت وجود دارد.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه افسران پلیس راهنمایی و رانندگی (با درجات نظامی گروهبان یکم تا سرگرد) یکی از شهرهای کشور بودند که از بین آنها ۱۴۸ پلیس به شیوه‌ی نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش حاضر شرکت کردند. میانگین (و انحراف معیار) سن و سابقه خدمت آنها به ترتیب ۳۶/۷۵ (۷/۴۲) و ۸/۱۹ (۴/۵۸) بود. فراوانی (و درصد) شرکت کنندگان از نظر سطح تحصیلات عبارت بود از ۹ نفر (۶٪) زیر دیپلم، ۶۵ نفر (۴۴٪) دیپلم، ۳۰ نفر (۲۰٪) کاردانی، و ۴۴ نفر (۳۰٪) کارشناسی. افزون بر این، کلیه شرکت کنندگان مرد بودند.

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI). این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵)،

به نقل از هاشمی شیخ‌شبنانی، (۱۳۸۶) ساخته شده است و دارای ۶۰ ماده است. پنج ویژگی شخصیتی شامل روان رنجورخویی، برونگرایی، باز بودن نسبت به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی، هر یک با ۱۲ ماده، به وسیله‌ی این پرسشنامه سنجیده می‌شوند. برای نخستین بار در ایران کیامهر (۱۳۸۱) این پرسشنامه را روی دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران اعتباریابی کرد (به نقل از هاشمی شیخ‌شبنانی، ۱۳۸۶). پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و پایا بودن آن مورد تأیید قرار گرفته است (به هاشمی شیخ‌شبنانی، ۱۳۸۶ رجوع شود). در پژوهش حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ و تنصیف برای محاسبه پایایی این مقیاس استفاده شد. ضرایب آلفا مربوط به پنج عامل این مقیاس به صورت زیر حاصل شد: روان رنجورخویی ۰/۷۲، برونگرایی ۰/۷۳، باز بودن نسبت به تجربه ۰/۴۱، توافق‌جویی ۰/۶۸، و وظیفه‌شناسی ۰/۸۰. مشاهده می‌شود که به استثناء عامل باز بودن نسبت به تجربه که پایایی متوسطی دارد، بقیه عامل‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) و کیامهر، (۱۳۸۱)؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبنانی، (۱۳۸۶) ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون ۲۴۰ سؤالی نئو برای پنج ویژگی شخصیتی در دامنه‌ای بین ۰/۷۵ تا ۰/۹۱ گزارش دادند که همگی در سطح $p < 0/001$ معنی‌دار بودند. لذا می‌توان اظهار داشت مقیاس مورد نظر از روایی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه عملکرد شغلی. عملکرد شغلی افسران پلیس در پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه عملکرد شغلی ساندرز (۲۰۰۸) اندازه‌گیری شد. این مقیاس هشت حوزه عملکرد شغلی افسران پلیس را مورد سؤال قرار می‌دهد. این هشت حوزه مشتملند بر: دانش شغلی، کیفیت انجام کار، میزان همکاری، مسئولیت‌پذیری، نوآوری در کار، کمیت کار، وقت‌شناسی، و تعامل با مردم. ساندرز (۲۰۰۸) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۴۷ گزارش داد. همچنین وی گزارش داد بین نمره‌های مقیاس عملکرد شغلی افسران پلیس با درجه‌بندی کارکنان از آنها، همخوانی وجود داشت. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی ۰/۶۵ به دست آمد و در سطح $p < 0/001$ معنی‌دار بود و حاکی از اعتبار این مقیاس بود.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق را

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

شاخص آماری متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی					
			۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- عملکرد شغلی	۳۳/۶۶	۳/۷	-					
۲- روان رنجورخویی	۳۱/۲۰	۶/۵۲	** -۰/۲۵۶	-				
۳- برونگرایی	۴۰/۸۰	۵/۰۶	** ۰/۲۷	** -۰/۴۵	-			
۴- باز بودن به تجربه	۳۷/۹۶	۴/۸۷	۰/۳۱	-۰/۱۰	۰/۰۵	-		
۵- توافق جویی	۴۳/۳۸	۵/۰۳	۰/۱۸۷	-۰/۳۸	** ۰/۲۵	۰/۰۱	-	
۶- وظیفه شناسی	۴۶/۷۷	۵/۷۹	۰/۴۳	-۰/۴۹	** ۰/۴۸	** -۰/۱۳۶	** ۰/۲۶۵	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

نشان می‌دهد.

مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهند که به استثنای باز بودن نسبت به تجربه، سایر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی افسران پلیس رابطه‌ی معنی‌دار دارند. به طور اخص رابطه‌ی روان رنجورخویی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی به ترتیب -0.256 ، 0.27 ، 0.31 ، 0.187 ، و 0.43 می‌باشد. به منظور پیدا کردن همبستگی چندگانه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری استفاده شد. نتایج آن در جدول ۲ درج شده‌اند.

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که رابطه ترکیبی خطی از ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی افسران پلیس 0.443 است که در سطح $p < 0.0001$ معنی‌دار است و $31/6$ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط این ترکیب خطی تبیین می‌شود. مندرجات آخرین سطر جدول نشان می‌دهد که از بین پنج ویژگی شخصیتی، دو ویژگی برونگرایی و وظیفه‌شناسی در پیش‌بینی و تبیین واریانس عملکرد شغلی نقش دارند و سایر ویژگی‌ها بی‌تأثیرند. به منظور دستیابی به معادله رگرسیون و نوشتن آن بر اساس متغیرهای معنی‌دار، تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای انجام شد و نتایج آن در جدول ۳ درج شده‌اند.

جدول ۲. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی مربوط به پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پنج ویژگی شخصیتی

عرض از مبدا	ضرایب رگرسیون (β)					F P	RS	MR	شاخص آماری پیش‌بین
	۸	۷	۶	۵	۴				
۱۲/۸۴۹	β b t P				-۰/۲۵۶ -۰/۲۸ -۳/۲۰ ۰/۰۰۲	۱۰/۲۱ ۰/۰۰۲	۰/۰۶۵	۰/۲۵۶	روان رنجورخویی
۲۱/۳۴	β b t P				۰/۱۹ ۰/۲۴ ۲/۱۸ ۰/۰۳۱	-۰/۱۷ -۰/۱۹ ۱/۹۰ ۰/۰۰۱	۷/۶۱ ۰/۰۹۵	۰/۳۰۸	توافق‌جویی
۴۳/۴۲	β b t P			۰/۳۸۱ ۰/۷۲ ۴/۱۹ ۰/۰۰۰۱	۰/۰۶۷ ۰/۰۸ ۰/۷۶۵ ۰/۴۵۱	-۰/۰۳۹ -۰/۰۴۳ -۰/۴۳۳ ۰/۰۰۰۱	۱۱/۴۹ ۰/۱۹۳	۰/۴۴۰	برون‌گرایی
۴۶/۵۲	β b t P		۰/۰۶۴ ۰/۰۹۸ ۰/۷۸ ۰/۴۳۴	۰/۳۷۶ ۰/۷۱ ۴/۱۲ ۰/۰۰۰۱	۰/۰۶۳ ۰/۰۷۹ ۰/۷۰ ۰/۴۹	-۰/۰۱۹ -۰/۰۲۱ -۰/۲۰۴ ۰/۸۴	۸/۷۵ ۰/۱۹۷	۰/۴۴۳	بازبودن به تجربه
۲۵/۴۴	β b t P	۰/۳۵۶ ۰/۵۶۷ ۴/۹۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۸ ۰/۰۸۹ ۰/۷۶۹ ۰/۴۴۳	۰/۲۷۹ ۰/۵۲۶ ۳/۲۰۸ ۰/۰۰۲	۰/۰۹۷ ۰/۱۲۲ ۱/۱۶۳ ۰/۲۴۷	-۰/۰۸۹ -۰/۰۹۹ -۱/۰۲ ۰/۳۱	۱۳/۰۹ ۰/۳۱۶	۰/۵۶۲	وظیفه‌شناسی

جدول ۳. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پنج ویژگی شخصیتی با روش مرحله‌ای

عرض از مبدا	ضرایب رگرسیون (β)		F P	RS	MR	شاخص آماری پیش‌بین
	۲	۱				
۴۵/۰۲		β= ۰/۴۳۳ b= ۰/۸۱۷ t= ۵/۸۰ p< ۰/۰۰۱	۳۳/۶۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۱۸۷	۰/۴۳۳	وظیفه‌شناسی
۲۸/۹۱	β ۰/۳۳ b= ۰/۵۲ t= ۴/۶۴ p< ۰/۰۰۱	β= ۰/۳۸۹ b= ۰/۷۳۳ t= ۵/۵۱ p< ۰/۰۰۱	۲۹/۹۴ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۲	۰/۵۴۱	برون‌گرایی

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که در تحلیل رگرسیون گام به گام همسان با تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، از بین پنج ویژگی شخصیتی، دو ویژگی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. بر اساس این نتایج معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y = ۲۸/۹۱ + ۰/۳۳ (\text{برون‌گرایی}) + ۰/۳۸۹ (\text{وظیفه‌شناسی})$$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین پنج ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی، برونگرایی، بازبودن نسبت به تجربه، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی افسران پلیس انجام شد. نتایج تا حد زیادی از پیش‌بینی‌های مورد انتظار حمایت کرد. مطابق با انتظار برونگرایی، وظیفه‌شناسی، و توافق‌جویی با عملکرد شغلی افسران پلیس رابطه‌ی مثبت داشتند؛ و روان‌رنجوری با عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی داشت. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های فراتحلیلی قبلی که رابطه‌ی پنج ویژگی شخصیتی را با ملاک‌های عملکرد شغلی تکلیفی روی کارکنان سازمان‌ها (غیر از افسران پلیس) بررسی کرده‌اند، مانند باریک، مونت و جاج (۲۰۰۱) و هوگان و هالند^۱ (۲۰۰۳) همسو و هماهنگ است. افزون بر این، این یافته‌ها با نتایج فراتحلیل‌ها و پژوهش‌هایی مانند هاشمی شیخ‌شبان، شکرکن، نیسی، شهنی و حقیقی (۱۳۸۷)، بورمن، پنر، آلن و موتاویدللو^۲ (۲۰۰۱)، اورگان و رایان^۳ (۱۹۹۵)، و بری، اونز و ساکت^۴ (۲۰۰۷)؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبان، (۱۳۸۶) که رابطه پنج عامل شخصیت را با عملکرد شغلی زمینه‌ای (غیر تکلیفی) بررسی کردند، نیز هماهنگ است.

نتیجه‌ی تحقیق حاضر مطابق با نتایج تحقیقات دیگر نشان داد از بین پنج ویژگی شخصیتی، وظیفه‌شناسی همبستگی بالاتری با عملکرد شغلی دارد. از آنجا که افراد وظیفه‌شناس واجد ویژگی‌هایی مانند تحمل و بردباری، انگیزه‌ی پیشرفت، و مسئولیت‌پذیری هستند، یعنی ویژگی‌هایی که در موقعیت‌های کاری حائز اهمیت زیادی هستند، لذا این امکان وجود دارد این افراد کمتر به سازمان آسیب برسانند، به موقع در محل کار حاضر شوند، با جدیت وظایف خود را انجام دهند و نسبت به همکاران رفتارهای ناشایست نداشته باشند. اخیراً، اونز و ویسوسوارن (۱۹۹۶) نظریه وظیفه‌شناسی در کار^۵ را مطرح کرده‌اند که مطابق با آن افراد وظیفه‌شناس بالا نسبت به افراد وظیفه‌شناس پایین به چند دلیل باروری بیشتری نشان می‌دهند: الف) آنها زمان بیشتری برای انجام وظایف محوله صرف می‌کنند. ب) دانش شغلی بیشتری

- 1- hogan & Holland
- 2- Borman, Penner, Allen, & Motowidlo
- 3- Organ & Ryan
- 4- Berry, ones, & Sakett
- 5- conscientiousness at work

کسب می‌کنند. ج) به طور خودگردان برای خود هدف قرار می‌دهند و در دستیابی به آنها تلاش می‌کنند. د) از نقش‌های مورد نیاز محیط کار فراتر می‌روند. و) از انجام رفتارهای نابارور اجتناب می‌ورزند. مضمون این نظریه این است که افراد وظیفه‌شناس چون رفتارهای مرتبط با کارشان را کنترل می‌کنند، کارکنان بهتری هستند.

یافته‌های دیگر تحقیق نشان دادند که مطابق با انتظار ویژگی شخصیتی توافق‌جویی با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. همان طور که گفته شد این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو و هماهنگ است. هر چند اکثر پژوهش‌های انجام شده، رابطه‌ی توافق‌جویی را با رفتارهای یاری‌رسانی و مشارکتی مانند رفتار گروه کاری و ارائه خدمت به مشتریان بررسی کرده‌اند (مانند مانت و همکاران، ۱۹۹۸؛ به نقل از مانت و همکاران، ۲۰۰۶) اما می‌توان انتظار داشت سطوح بالای توافق‌جویی با عملکرد شغلی همراه باشند. از آنجایی که افراد توافق‌جویی بالا، افرادی مشارکت‌کننده، ملاحظه‌کار، دوستدار دیگران، و اهل همکاری هستند (گلدبرگ، ۱۹۹۹)، لذا این امکان وجود دارد که آنها بیش از افراد با توافق‌جویی پایین که واجد ویژگی‌های کینه‌توزی، خودمحوری و غیرمشارکتی هستند، عملکرد شغلی و بارآوری بیشتری داشته باشند. پژوهش‌ها در زمینه‌های غیر کاری نشان داده‌اند که افراد با توافق‌جویی بالا در برقراری روابط بین فردی پیشقدم هستند و با دیگران سازگاری دارند (به مانت و همکاران، ۲۰۰۶ رجوع شود). به عنوان مثال، جنسن-کمپل، گلیسون^۱، آدامز و مالکولم^۲ (۲۰۰۳) گزارش دادند که در بین کودکان، بین توافق‌جویی و تاکتیک‌های رابطه‌ی سازنده، رابطه وجود دارد. افزون بر این، افرادی که در توافق‌جویی نمره‌ی بالایی کسب می‌کنند، برای رفع نیازهای گروه تلاش می‌کنند (آیزنبرگ و گرازیانو^۳، ۱۹۹۷؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبابی، ۱۳۸۶) و به دنبال پیوستن به گروه هستند (ویگینز^۴، ۱۹۹۱؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبابی، ۱۳۸۶). از این رو، این امکان وجود دارد که کارکنان واجد توافق‌جویی بالا با پیوستن به گروه و برقراری تعامل با افراد دیگر در محل کار به دنبال ارضای نیازهای ارتباطی‌شان باشند و لذا عملکرد شغلی بالاتری به خصوص در مشاغلی مانند پلیس که مستلزم برقراری روابط اجتماعی با دیگران

-
- 1- Jensen-Campbell, Gleason
 - 2- Malcolm
 - 3- Eisenberg & Graziano
 - 4- Wiggins

است داشته باشند (به نقل از مانت و همکاران، ۲۰۰۶).

ویژگی شخصیتی دیگری که در پژوهش حاضر مدنظر قرار گرفت و رابطه‌ی آن با عملکرد شغلی بررسی شد، روان رنجورخویی است. نتایج مطابق با انتظار نشان دادند که بین روان رنجورخویی و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی وجود دارد. همان طور که گفته شد این یافته با پژوهش‌های قبلی همسو است. افراد واجد ویژگی روان رنجورخویی افرادی تکانشی، متخاصم و کینه‌توز هستند و در مواجهه با موقعیت‌های هیجانی نمی‌توانند هیجان‌های خود را کنترل و مدیریت کنند و معمولاً پرخاشگرانه واکنش نشان می‌دهند. از این رو، این امکان وجود دارد که کارکنان عصبی در محیط کار بیش از دیگران مرتکب رفتارهای ضد عملکردی مانند غیبت از کار و کناره‌گیری از کار و تلاش شوند. افزون بر این، بررسی‌ها نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی رابطه بالایی با عاطفه منفی دارد. عاطفه منفی نیز یکی از مهمترین پیشایندهای عملکرد شغلی ضعیف بوده است (برکووتیز، ۱۹۹۸؛ به نقل از لی، اشتون و شین^۱، ۲۰۰۵).

نتایج تحقیق حاضر مطابق با انتظار نشان دادند که برون‌گرایی با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. افراد برون‌گرا، افرادی اجتماعی، اهل گفتگو و دوست‌دار دیگران هستند. این افراد تمایل زیادی به برقراری تعامل با دیگران و انجام فعالیت‌های دسته جمعی دارند، لذا این امکان وجود دارد که برون‌گراها بهتر از دیگران در شغل پلیسی که مستلزم برقراری تعامل با افراد است، عمل کنند. علاوه بر این، از آنجا که افراد برون‌گرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند، لذا با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند می‌تواند نگرش‌های مثبت نسبت به افراد و سازمان را در آنها تقویت کند و در نهایت آنها را به سمت انجام رفتارهای سازنده سوق دهد. آیورسن و اروین^۲ (۱۹۹۷) استدلال می‌کنند که ابعادی از برون‌گرایی که به لحاظ اجتماعی سازگارانه‌ترند، مانند عاطفه‌ی مثبت، دلبستگی فرد به تکلیف در دست انجام را بیشتر می‌کند و درگیری در حوادث شغلی کم می‌نماید. آنها همچنین پیشنهاد می‌کنند که افراد واجد عاطفه‌ی مثبت بالا (که از ویژگی‌های افراد برون‌گرا است) از مهارت‌های تصمیم‌گیری منظم‌تر و دقیق‌تری مانند استفاده از داده‌ها،

1- Lee, Ashton, & Shin

2- Iverson & Erwin

تقاضای اطلاعات و شناسایی وابسته‌های موقعیت^۱ برخوردارند، که همین امر آنها را به ارزیابی دقیق‌تر از موقعیت رهنمون می‌سازد و بدین وسیله عملکرد شغلی آنها را افزایش می‌دهد. همچنین، مهارت‌های تصمیم‌گیری صحیح، افراد برون‌گرا را به مقابله سازگارانه با موقعیت‌های تهدید کننده مانند غیر عادلانه بودن حقوق و مزایا سوق می‌دهد (به نقل از کلارک و رابرتسون^۲، ۲۰۰۵) و مانع کاهش عملکرد شغلی آنها می‌شود. ویندویر (۲۰۰۲)، به نقل از هاشمی شیخ‌شبان^۳، (۱۳۸۶) که در زمینه بازاریابی تحقیق می‌کند، نیز استدلال می‌کند که افراد درون‌گرا در مواجهه با مشکلات به طور کامل از آن اجتناب می‌کنند. از این رو، اگر فروشندگان درون‌گرا تحت تأثیر فشارهای شغلی یا عدم انطباق با سازمان قرار گیرند، انتظار می‌رود که بیش از برون‌گراها درگیر اجتناب از کار و کاهش عملکرد شغلی شوند.

از دیگر نتایج این تحقیق این بود که برخلاف انتظار بین ویژگی باز بودن ذهن به تجربه با عملکرد شغلی رابطه وجود نداشت. ما فرض کردیم که بین باز بودن ذهن نسبت به تجربه و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. افرادی که در باز بودن ذهن نسبت به تجربه بالا هستند، افرادی خلاق، غیرمتعارف، کنجکاو، آزادمنش^۳ و فرهیخته^۴ هستند. در این بُعد شخصیتی، همان طور که مشاهده می‌شود، دو دسته ویژگی می‌توان مشاهده کرد. ویژگی‌هایی مانند کنجکاوی و خلاقیت احتمالاً ویژگی‌هایی هستند که با عملکرد شغلی، و به عبارت بهتر عملکرد تکلیفی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، رابطه دارند، لیکن آزادمنشی، غیرمتعارف بودن و فرهیختگی احتمالاً ویژگی‌هایی هستند که با عملکرد تکلیفی رابطه ندارند. در حمایت از این استدلال می‌توان به پژوهش لی و همکاران (۲۰۰۵) اشاره کرد. آنها با بررسی رابطه‌ی باز بودن به تجربه و نوع خاصی از عملکرد شغلی تحت عنوان رفتارهای نابارور، استدلال می‌کنند با توجه به اینکه باز بودن ذهن به تجربه بازتاب تفاوت‌های فردی در هوش، دامنه‌ی علایق و خلاقیت است که به میزان زیادی با تمایل فرد به ارتکاب رفتارهای نابارور نامربوط است، لذا وجود رابطه بین آنها منطقی نیست. وار، بارتروم و مارتین^۵ (۲۰۰۵) نیز در پژوهشی روی مشاغل درگیر در تعاملات بین فردی نشان دادند برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی

-
- 1- recognizing situational contingencies
 - 2- Clarke & Robertson
 - 3- broadminded
 - 4- cultured
 - 5- Warr, Bartram, & Martin

بیشترین همبستگی و گشودگی به تجربه پایین‌ترین همبستگی را با عملکرد شغلی داشتند. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های بعدی رابطه وجوه مختلف این ویژگی شخصیتی را با ابعاد مختلف عملکرد شغلی مورد بررسی قرار دهند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق حاضر به مدیرانی که قصد استخدام افرادی برای ایفای نقش به عنوان افسر پلیس را دارند، پیشنهاد می‌شود هنگام استخدام ویژگی‌های شخصیتی افراد را مدنظر قرار دهند. به خصوص دو ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و برونگرایی از اهمیت ویژه‌ای در پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردارند.

منابع

فارسی

هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل؛ شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاسم؛ شهنی بیلاق، منیجه؛ و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران*. دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱، صص ۵۳-۸۰.

هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل (۱۳۸۶). *بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی*. پایان نامه دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

Anderson, G., & Viswesvaran, C. (1998). An update of the validity of personality scales in personal selection: A meta analysis of studies published after 1992'. Paper presented at the 13th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas.

- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big-five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Clarke, S., & Robertson, I. T. (2005). A meta analytic review of the big five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 355-376.
- Costello, R. M., Schoenfeld, L. S., & Kobos, J. C. (1982). Police applicant screening: An analogue study. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 216-221.
- Forero, C. G., Gallardo-pujol, D., Maydeu-olivares, A. & Andres-pueyo (2009). A longitudinal model for predicting performance of police officers using personality and behavioral data. *Criminal Justice and Behavior*, 36 (6), 591-606.
- Gaines, L. K., & Falkenberg, S. (1998), "An evaluation of the written selection test: effectiveness and alternatives", *Journal of Criminal Justice*, 26 (3), 175-83.
- Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. (1940). A multiphasic personality schedule (Minnesota): I. Construction of the schedule. *Journal of Psychology*, 10, 249-254.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88, 100-112.
- Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables—construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139-156.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- James, S., Campbell, I., & Lovegrove, S. A. (1984), "Personality differentiation in a police selection interview", *Journal of Applied Psychology*, 69 (1), 129-34.

- Jensen-Campbell, L. A., Gleason, K. A., Adams, R., & Malcolm, K. T. (2003). Interpersonal conflict, Agreeableness, and personality development. *Journal of Personality*, 71, 1059–1085.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, 52 (3), 621-52.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 81–98.
- Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (1986), "Using biographical information to hire the best new police officers: research findings", *Journal of Police Science and Administration*, 14 (3), 175-7.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145–165.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E., (2006). Relationship of Personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Ones, D. S., & Viswesvaran C. (1996). A theory of conscientiousness at work. Paper presented at the 11th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Pynes, J. (1994), "Police officer selection procedures: speculation on the future", *American Journal of Policing*, 13 (2), 103-12.
- Reaves, B., & Hickman, M. J. (2004). Law Enforcement Management and Administrative Statistics, 2000: Data for Individual State and Local Agencies with 100 or More Officers, Bureau of Justice Statistics, Washington, DC.
- Salgado, J. F., & Rumbo, A. (1997). Personality and job performance in financial services managers. *International Journal of Selection and Assessment*, 5 (2), 91-100.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 36-43.

- Salgado, J. F. (1998). Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance, 11*, 271-288.
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 31* (1), 129-147.
- Warr, P., Bartram, D., & Martin, T. (2005). Personality and sales performance: Situational variation and interactions between traits. *Journal of Selection and Assessment, 13*, 87-91.

Archive of SID