

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی

با اثربخشی عملکرد آنان

An Investigation into the Relationship between the Personality Traits of the Educational Commanders in an Organizational University and the Effectiveness of their Performance

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۲

Hosseinpour, R.[✉]; Rezayat, Gh.; Eshqi, A.

رضاحسین پور[✉]، غلامحسین رضایت^۱، عباس عشقی^۲

Abstract

Introduction: The present study is aimed at examining the relationship between the personality traits of the educational commanders in an Organizational University and the effectiveness of their performance.

Method: This is an applied research work in regard to purpose, and it is a kind of correlational study with regard to its nature and method. The statistical population of this research included the educational commanders in an Organizational University. The sample included all the member of the population, but its size is not revealed due to the confidentiality of the data. Both library and field methods were used to collect data for this study. The data collection instruments were the Neo Personality Traits Questionnaire of (McCray and Costa) and a researcher-made questionnaire of performance effectiveness with a reliability (Cronbach's alpha) coefficient of 0.88. To analyze the data, descriptive statistics including mean, variance and standard deviation, as well as inferential statistics including Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation test and stepwise regression were used.

Results: The results indicated a significant correlation between extraversion with a correlation coefficient of 0.42, adaptability with a correlation coefficient of 0.49, emotional stability with a correlation coefficient of 0.45, openness to experience with a correlation coefficient of 0.45 and conscientiousness with a correlation coefficient of 0.45 and their effectiveness. These results are indicative of the relationship between commanders' personality traits and the effectiveness of their performance with a correlation coefficient of 0.47

Discussion: Considering that these five traits are the personality traits of individuals and given the job conditions of the commanders, these types of traits affect the effectiveness of their performance more.

Key words: personality, extraversion, emotional stability, conscientiousness, openness to experience, adaptability, effectiveness.

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد آنان اجرا شده است.

روش: این تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر مبنای ماهیت و روش، نوعی تحقیق همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی بود. روش نمونه‌گیری، تمام‌شمار و حجم نمونه باتوجه به طبقه‌بندی نزد محقق محفوظ است. برای گردآوری داده‌های این تحقیق از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های این تحقیق دو پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی نئو (مک کری و کاستا) و پرسشنامه محقق‌ساخته اثربخشی عملکرد با ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) ۰/۸۸ بود. برای تحلیل داده‌های این تحقیق از آمار توصیفی شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار، همچنین آمار استنباطی شامل آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

نتایج: نتایج یافته‌ها نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با ضریب همبستگی ۰/۴۲، ویژگی‌های شخصیتی سازگاری با ضریب همبستگی ۰/۴۹، ویژگی‌های شخصیتی ثبات هیجانی با ضریب همبستگی ۰/۴۵، ویژگی‌های شخصیتی تجربه‌پذیری با ضریب همبستگی ۰/۴۵ و ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی با ضریب همبستگی ۰/۴۵ با اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود داشت که این نتایج، نشان‌دهنده ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان با ضریب همبستگی ۰/۴۷ بود.

بحث: باتوجه به اینکه این پنج ویژگی از ویژگی‌های شخصیتی افراد بوده و همچنین باتوجه به شرایط شغلی فرماندهان، این نوع ویژگی‌ها بیشتر در اثربخشی عملکرد آنها تأثیرگذار است.

کلید واژه‌ها: شخصیت؛ برون‌گرایی؛ ثبات هیجانی؛ وظیفه‌شناسی؛ تجربه‌پذیری؛ سازگاری؛ اثربخشی.

✉ **Corresponding Author:** Assistant Professor of Higher Education Management, Imam Hossein (a.s.) Comprehensive University.
E-mail: hosseinpour_reza@yahoo.com

✉ استادیار مدیریت آموزش عالی دانشگاه جامع امام حسین(ع)
۱. دانشیار مدیریت آموزش دانشگاه جامع امام حسین(ع)
۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزش دانشگاه جامع امام حسین(ع)

مقدمه

نماییم، کاری بسیار بی‌معنی خواهد بود. موضوع شخصیت به قدری پیچیده هست که نمی‌توان با چنین توصیف ساده‌ای آن را بیان کرد، زیرا انسان‌ها در شرایط گوناگون و در برابر افراد مختلف، بسیار پیچیده و تغییرپذیر هستند (شولتز و شولتز، ۱۳۷۹).

هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. با این وجود، بین بسیاری از انسان‌ها و رویدادهای زندگی آنها، آن قدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوهای رفتاری است که روان‌شناسان شخصیت در پی درک آن هستند. روان‌شناسی شخصیت برای کلیت فرد و تفاوت‌های فردی اهمیت خاصی قائل است. اگرچه، روان‌شناسان شخصیت وجود شباهت‌هایی بین افراد را قبول دارند، توجه آنها بیشتر به تفاوت‌های افراد از یکدیگر معطوف است. نظریه پردازان شخصیت به کلیت انسان نیز می‌پردازند؛ بنابراین، روابط پیچیده میان جنبه‌های مختلف کنش انسان از جمله یادگیری، ادراک و انگیزش را بررسی می‌کنند. تحقیق در شخصیت، به معنای مطالعه ادراک نیست، بلکه مطالعه چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه ارتباط این تفاوت‌ها با کنش کلی انسان است. کم‌تر جنبه‌ای از کنش انسان را می‌توان تصور کرد که شخصیت وی را منعکس و بیان نکند. به این ترتیب، شخصیت را چگونه تعریف می‌کنیم؟ هر تعریف از شخصیت، بازتاب موضوعی است که قرار است مطالعه شود و بیانگر روش‌هایی است که در مطالعه این موضوعات به کار می‌رود (پروین، ۱۳۸۱؛ گنجی، ۱۳۷۱: ۱۳۱). لغت شخصیت که در زبان لاتین پرسونالیت^۱ و در زبان انگلوساکسون پرسونالیتی^۲ خوانده می‌شود، ریشه در کلمه لاتین پرسونال^۳ دارد. ابتدایی‌ترین تعریف شخصیت به ویژگی‌های بیرونی و قابل مشاهده ما اشاره دارد، جنبه‌هایی که دیگران می‌توانند ببینند (شاملو،

امروزه افراد عادی، اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها نیستند؛ بلکه افراد درست، با مهارت‌های درست، انگیزه‌مند برای انجام کارهای درست و در راستای اهداف و راهبردهای سازمان هستند که اصلی‌ترین دارایی سازمان به‌شمار می‌روند. اما چگونه می‌توان افراد مناسب یا به‌عبارت‌دیگر با ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای انجام وظایف کاری و مدیریتی سازمان انتخاب کرد و آنها را در مسیر درست توسعه سازمانی قرار داد؟ افراد شاغل در سازمان، در صورتی که بتوانند با شناخت ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلشان را خودشان انتخاب کنند، می‌توانند به‌دوراز همه مشکلات و فشارهای روانی کاذب با آرامش خاطر به‌کار بپردازند و مثمرتر باشند. همچنین شناخت ویژگی‌های شخصیتی باعث سهولت فرایند رشد و تعالی فرد در سازمان شده و باعث عملکرد خوب اثربخش در سازمان مربوطه خواهد شد. مدیران سازمان با شناخت این مهم (ویژگی‌های شخصیتی) می‌توانند چارچوب رفتاری مورد نیاز کارکنان را پیش‌بینی نمایند. با نگاهی به اطراف خود متوجه وجود افراد مختلفی با رفتارهای متنوع می‌شویم که هر یک، دارای ویژگی‌های رفتاری مخصوص خود هستند. عده‌ای قانون‌پذیرند، عده‌ای دیگر از قانون سرپیچی می‌کنند، بعضی منظم هستند و گروهی دیگر نامنظم، تعدادی شاداب و خوش‌رویند، عده‌ای ناراحت و عصبانی، بعضی فعال و سریع و گروهی دیگر کندکارند. این رفتارها به‌گونه‌ای هستند که هر بیننده‌ای با دیدن آنها وادار به نوعی اظهار نظر می‌شود. مثلاً می‌گوید فلانی بسیار معاشرتی است، یا فلان کس شخصیت پرخاشگر و یا خجولی دارد. اگر بکشیم کل ویژگی‌های شخصیت یک فرد را با به‌کارگیری اصطلاحات مبهمی مانند شخصیت، خجول و... توصیف

فرد و محیط تأثیر دارند، در زن و مردی که دارای نمره‌های بالا در ثبات هیجانی باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که دارای باورهای غیرمنطقی باشند، قدرت کم‌تری در کنترل تکانه‌ها^۵ داشته باشند و درجه‌های انطباق ضعیف‌تری با دیگران و شرایط فشار روانی را نشان دهند. همان‌گونه که از نامش پیداست، بیماری‌هایی که معمولاً گرفتار حالات نوروتیک یا عصبی می‌شوند، معمولاً در شاخص ثبات هیجانی نمره بیشتری می‌گیرند (آیزنگ و آیزنگ، ۱۹۶۴). عامل ثبات هیجانی به سطح مزمن سازگاری اشاره دارد. نمره بالا در ثبات هیجانی افرادی را که مستعد استیصال روان‌شناختی هستند، شناسایی می‌کند. این عامل شامل داشتن عقاید غیرواقع‌بینانه، امیال مفرط یا دشواری در تحمل ناکامی حاصل از عمل نکردن طبق امیال فرد و پاسخ‌های مقابله‌ای ناسازگارانه است (کاستا و ویدیگر، ۲۰۰۲).

برون‌گرایی: همان‌طور که می‌دانیم برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند، اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد در شاخص برون‌گرایی آزمون نئو - پی آی - آر است. افزون‌بر دوستدار دیگران بودن و تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها، این افراد در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و بر آنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. بازاریاب‌های موفق کشورهای در حال توسعه و رشدیافته، نمونه‌ای از افراد برون‌گرا هستند. مقیاس‌های شاخص برون‌گرایی نشان‌دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است (کاستا، مک کری و هالند^۶، ۱۹۸۴). در برابر، برون‌گرایان که به‌روشنی قابل توصیف هستند، درون‌گرایان را به‌آسانی نمی‌توان تعریف کرد. در برخی از جنبه‌ها، درون‌گرایی را می‌توان به نبود ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف کرد. درون‌گرایان، افرادی

(۱۳۸۲). با توجه به پیچیدگی شخصیت و کلیت مفهوم آن، آلپورت به گردآوری و ذکر پنجاه تعریف متفاوت پرداخته است (مای لی، ۱۳۶۹؛ به نقل از گروسی، ۱۳۸۰). با این حال، شخصیت در مفهوم کلی خود باید شامل قواعد مربوط به کنش‌های منحصر به فرد افراد و قواعد مشترک بین آنها باشد مانند: جنبه‌های پایدار و تغییرناپذیر کنش انسان و جنبه‌های ناپایدار و تغییرپذیر آن و جنبه‌های شناختی (فرایندهای تفکر)، جنبه‌های عاطفی (هیجان‌ات) و جنبه‌های رفتاری فرد (گروسی، ۱۳۸۰). همین امر موجب می‌شود که ارائه تعریف جامعی که مورد توافق همه اندیشمندان در زمینه روان‌شناسی شخصیت باشد، غیرممکن شود. در زیر به چند مورد از تعاریف شخصیت که رویکردهای متفاوتی با یکدیگر دارند، اشاره می‌شود: مجموعه‌ای از ویژگی‌های بادوام و منحصر به فرد که امکان دارد در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۸). یکی از نظریه‌های مهم شخصیت، نظریه پنج‌عاملی است. شاخص‌های اصلی و مقیاس‌هایی که از این نظریه استخراج شده در پنج عامل یا شاخص اصلی تقسیم‌بندی شده و هر شاخص خود شامل شش مقیاس است. در ادامه، به تفکیک به ویژگی‌های هر شاخص پرداخته می‌شود:

عصبیت^۴ یا شاخص بی‌ثباتی هیجانی: اگرچه متخصصان امور بالینی، بسیاری از انواع ناراحتی‌های هیجانی از ترس اجتماعی، افسردگی تهییجی (نوعی از افسردگی که توأم با بی‌قراری) تا کینه‌توزی را تفکیک کرده‌اند، اما بسیاری از مطالعات در این زمینه جنبه‌های مورد بحث دیگری را نیز نشان داده‌اند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای مقیاس عصبیت را تشکیل می‌دهند. از آنجاکه هیجان مخرب در سازگاری

که کم‌تر در معرض سنجش در آزمون‌های هوش است که از آن جمله می‌توان از تفکر واگرا^{۱۱} نام برد که با خلاقیت ارتباط نزدیکی دارد (کاستا و مک کری، ۱۹۸۷). عامل تجربه‌پذیری کم‌تر از دو عامل دیگر شناخته شده است. این عامل از توانایی و هوش متمایز است و شامل جستجوی فعال و ادراک تجارب به خاطر خود تجربه است. افراد مشتاق کنجکاو و رؤیاپرداز بوده و در ذهن خود ایده‌های بدیع و اصول نامتعارفی دارند؛ آنها دامنه وسیعی از هیجان‌ها را به‌طور واضح‌تری در قیاس با کسانی که نمره پایینی در این عامل می‌گیرند، تجربه می‌کنند (کاستا و ویدیگر، ۲۰۰۲).

توافق یا سازگاری: همانند برون‌گرایی، شاخص سازگاری بر گرایش‌های ارتباط بین‌فردی تأکید دارد. فرد سازگار اساساً نوع‌دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و مشتاق به کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناسازگار^{۱۲} یا مخالف^{۱۳} خودمحور، به‌قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. به‌نظر می‌رسد که این شاخص، به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت بیشتر روانی سوق دارد. البته چنین هم هست. افراد سازگار محبوب‌تر از افراد ناسازگار هستند (البته در جوامع متوازن). در هر صورت، آمادگی برای دفاع از حق فردی اولویت دارد و داشتن سازگاری در صحنه نبرد و یا دادگاه، برتری و فضیلت نیست. همان‌طور که داشتن دیدگاه انتقادی و داشتن شک علمی می‌تواند برای یک دانشمند حسن و فضیلت باشد. عامل سازگاری همانند برون‌گرایی یک بعد بین‌فردی است و به انواع تعاملات اشاره دارد. افرادی که در عامل سازگاری نمره بالایی می‌گیرند، تمایل دارند که دل‌رحم، خوش‌طبع، زودباور، باگذشت و فداکار باشند. آنها مشتاق به کمک به دیگران بوده و حساس هستند و باور دارند که

محافظه‌کارند، اما نه‌اینکه دوست‌داشتنی نباشند، مستقلند، نه‌اینکه در جمع شاخص نباشند و تک‌رو هستند، اما تنبل و کند نیستند. درون‌گرایان معمولاً خجالتی و درجایی که ترجیح بدهند، تنها هستند. این نکته بدان معنی نیست که آنها دارای اضطراب اجتماعی هستند. سرانجام اینکه هرچند درون‌گرایان به سرخوشی و فعالی برون‌گرایان نیستند، اما افراد خوشنودی هستند. یکی از ویژگی‌های برجسته این افراد، کنجکاو است. این افراد (درون‌گرایان) علاقه زیادی به پژوهش دارند. این یافته در پژوهش‌های متعدد و مرتبط با طرح پنج‌گانه شخصیت نشان داده شده است. (کاستا و مک کری، ۱۹۸۰).

تجربه‌پذیری (بازبودن به تجربه): به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی شخصیت، تجربه‌پذیری بسیار کم‌تر از بی‌ثباتی هیجانی و برون‌گرایی در نزد اهل‌فن، شناخته شده است. عناصر تشکیل‌دهنده بازبودن (تصورات فعال)^۷، حساسیت به زیبایی^۸، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی^۹ و داوری مستقل^{۱۰} اغلب در نظریه‌های ارزیابی شخصیت نقش قابل‌توجهی را بازی کرده‌اند و اغلب وحدت این ویژگی‌ها در یک شاخص موردنظر قرار گرفته است. شاخص تجربه‌پذیری در آزمون، احتمالاً یکی از محدوده‌هایی است که بسیار موردپژوهش قرار گرفته است (کاستا و مک کری، ۱۹۸۵). افراد "باز" انسان‌هایی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت‌بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمعارف هستند و در مقایسه با افراد "بسته" احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. معمولاً شاخص تجربه‌پذیری یا "باز بودن" ارتباط مثبتی با هوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر نمره بیشتری در این مقیاس می‌آورند. بازبودن بیشتر با آن جنبه‌هایی از هوش سروکار دارد

اصول اخلاقی دانست، بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی‌دهند و درجهت رسیدن به اهداف خود، چندان مصر و پیگیر نیستند (دیگمن و تیک موتوچوک، ۱۹۸۱).

اثربخشی: گروهی از صاحب‌نظران اثربخشی را میزان دسترسی و تحقق اهداف می‌دانند؛ یعنی همسویی فعالیت‌ها با اهداف (شیرازی، ۱۳۷۳). میرسپاسی (۱۳۶۶) اثربخشی را موفقیت در تحقق اهداف و انجام‌دادن مأموریت‌های محوله، تعریف می‌نماید. در همین رابطه، میرکمالی (۱۳۸۵) اثربخشی را تحقق اهداف با کم‌ترین هزینه یا نتایج و پیامدهای ناخواسته دیگر تعریف می‌نماید. اثربخشی میزان تحقق اهداف تعیین‌شده سازمان است و این بدان معناست که آیا تمامی کارهای صحیح و قابل انجام را در زمان مقرر و مطابق با برنامه از قبل تعیین‌شده انجام داده‌ایم یا خیر؟ بررسی تعاریف ارائه‌شده برای اثربخشی نشان داد که عواملی از جمله میزان دستیابی به اهداف، جلب رضایت ذی‌نفعان و رعایت استانداردهای تعیین‌شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر اثربخشی محسوب می‌شود. در این تحقیق منظور از اثربخشی، توان و قدرت تأثیرگذاری و اصلاح رفتار و تربیت و آموزش فراگیران توسط فرمانده برای رسیدن به اهداف تعیین‌شده است (نوروزی، ۱۳۸۵). بخش دیگری از پیچیدگی و ابهام اثربخشی ناشی از عدم تفکیک این مفهوم در سطوح گوناگون است. پژوهش‌های انجام‌شده در چند دهه اخیر در این زمینه گسترده و متنوعی از تعاریف و معیارهای اثربخشی را فراهم آورده است. تعدادی از این معیارها مانند رضایت شغلی و انگیزش، اثربخشی را در سطح فردی مورد تحلیل قرار می‌دهد. درحالی‌که برخی از معیارها مانند سودآوری، بهره‌برداری از محیط بیشتر در سطح سازمانی مطرح می‌شود و تعدادی نیز مانند بهره‌وری و کارایی در سطوح مختلف قابل‌تعریف و

بیشتر افراد نیز دوست دارند به این شیوه رفتار کنند. آنهایی که در عامل سازگاری نمره پایینی می‌گیرند (این افراد ستیزه‌جو نامیده می‌شوند)، تمایل دارند بدگمان، بی‌ادب یا حتی خشن، شکاک، فاقد حس همکاری و تحریک‌پذیر بوده و می‌توانند فریبکار، کینه‌توز و سنگدل باشند (کاستا و ویدیگر، ۲۰۰۲).

وظیفه‌شناسی: یکی از موضوعات مهم یک نظریه شخصیت و به‌ویژه در نظریه روان‌پویایی^{۱۴}، موضوع کنترل تکانه‌هاست. در روند تکوین و رشد فردی، بیشتر افراد می‌آموزند که چگونه کشش‌ها و نیازهای خود را اداره کنند. از سوی دیگر، کنترل خویشتن می‌تواند به فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف نیز گفته شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وظیفه‌شناسی در آزمون است. به‌طور خلاصه، دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی در شاخص وظیفه‌شناسی آزمون قرار می‌گیرند. فرد وظیفه‌شناس دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین‌شده است. باید توجه کرد که افراد انگشت‌شماری در جهان می‌توانند موسیقیدان برجسته یا قهرمان ورزشی شوند. بدون اینکه، چنین ویژگی را داشته باشند. دیگمن و تیک موتوچوک (۱۹۸۱) این شاخص را تمایل به موفقیت نامیده است. در جنبه‌های مثبت این شاخص، افراد دارای نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه و دانشگاه، افراد موفق هستند و در جنبه‌های منفی، نمره بالا همراه با ویژگی ایرادگیری‌های کسل‌کننده، وسواس اجباری به پاکیزگی و یا فشار فوق‌العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای دیده می‌شود. افراد دارای نمره بالا در وظیفه‌شناسی افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس و قابل اعتماد هستند. افراد دارای نمره‌های پایین را نباید افرادی فاقد پایبندی به

اعضای آن به اندازه کافی از کارهای خود و روابط میان فردی رضایت داشته باشند و در نتیجه به طور مستمر با یکدیگر خوب کار کنند (رضایان، ۱۳۸۵). دو معیار اثربخشی برای گروه‌های کاری عملکرد و کارایی است. طبق نظر ساندسترم و همکارانش عملکرد به معنای مقبول بودن بازده و نتیجه کار تیم نزد مشتریان داخلی و خارجی است که محصولات خدمات و تصمیمات را دریافت می‌کنند. موضوع بعدی اثربخشی تیم، کارایی است که به رضایت‌مندی اعضا از ادامه حضور و مشارکت در تیم تعریف می‌شود (سیدجوادی، ۱۳۸۶).

اثربخشی سازمانی: این دیدگاه به اثربخشی در سطح سازمان تأکید می‌کند که هم اثربخشی فردی و هم اثربخشی گروهی را شامل می‌شود. در ارزیابی اثربخشی سازمانی، به عملکرد ساختار سازمان، عملکرد منابع انسانی سازمان و عملکرد یا تأثیر فعالیت‌های مختلف سازمان بر محیط بیرون توجه می‌شود. از نظر سی - شور^{۱۶} سازمانی اثربخش است که توانایی تحقق سه عملکرد را داشته باشد: نیل به اهداف، نگهداری و انسجام داخلی و قابلیت انطباق با محیط. طبق مطالب بالا اثربخشی گروهی منوط به اثربخشی فردی است و اثربخشی سازمانی وابسته به اثربخشی گروهی است. اگر افراد در گروه‌ها وظایف خود را انجام دهند و گروه از انسجام برخوردار باشد و بتواند پیوند میان اعضایش را برقرار سازد، زمینه اثربخشی سازمان نیز فراهم شده است (احمدی، ۱۳۸۱). این پژوهش به بررسی روابط بین تیپ‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی و اثربخشی آنان می‌پردازد. نتایج این تحقیق می‌تواند به عنوان معیارهایی مناسب برای انتخاب فرماندهان آموزشی در دانشگاه‌های نظامی مورد بهره‌برداری قرار گیرد. فرماندهانی که نقش زیادی در نظام تربیت و آموزش دانشگاه ایفا می‌کنند و اثربخش بودن آنها

اندازه‌گیری هست. اثربخشی به عنوان شاخص موفقیت عملکرد را می‌توان سه سطح فردی و گروهی و سازمانی مورد تحلیل قرارداد (بازرگانی، ۱۳۸۲). در عین حال می‌توان هر سطح را مبنایی برای تعریف و تحلیل اثربخشی در سطح بالاتر در نظر گرفت و بدین ترتیب با انطباق تعریف سطح تحلیل، تا اندازه‌ای دشواری و ابهام تعریف و مطالعه این مفهوم را کاهش داد.

اثربخشی فردی: از جمله وظایف مدیران، پرورش نیروی کار موفق و ارزیابی عملکرد کارکنان است. نیروی خلاق و مولد که نسبت به اهداف سازمان نیز متعهد باشد. در اینجا ارزیابی به معنای سنجش کم‌وکیف عملکرد فرد با عملکرد مطلوب را مشخص می‌کند. در این مورد برخی از صاحب‌نظران متغیرهای بروندادی مانند غیبت منفی، خلاقیت مثبت، قابلیت انعطاف و ثبات را به عنوان معیارهایی مطرح نموده‌اند که می‌تواند برای اندازه‌گیری اثربخشی فردی مورد استفاده قرار گیرد (بازرگانی، ۱۳۸۲).

اثربخشی گروهی: دومین سطح تحلیل اثربخشی، سنجش اثربخشی در ارتباط با عملکرد گروه‌ها در سازمان است. موفقیت سازمان به عنوان شبکه‌ای پیچیده از گروه‌های متداخل تاحدزیادی به چگونگی عملکرد این گروه‌ها بستگی دارد. گروه‌ها مانند افراد باید خوب عمل کنند تا سازمان بتواند در بلندمدت پیشرفت کند (بازرگانی، ۱۳۸۲). رضائیان به نقل لیکرت^{۱۵} (۱۹۶۱) می‌گوید گروه اثربخش، گروهی است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ و نگهداری نیروی انسانی را طی زمان کسب کند. یک گروه اثربخش، از جنبه عملکرد کاری به هدف‌های عملکردی خود در کوتاه‌ترین زمان ممکن دست می‌یابد و نتایج کاری عالی ارائه می‌دهد. در بعد حفظ و نگهداری منابع انسانی، گروه اثربخش آن است که

— بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد... ۳۷

نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد روان‌نژندی در رفتار مدیران و اعضای هیئت‌علمی، بیشترین تأثیر منفی را بر اثربخشی‌شان دارد. ریحانی و رنجبر (۱۳۹۴) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان اجرا شد، از بین کارکنان دستگاه‌های خراسان شمالی ۲۴۶ نفر را انتخاب کردند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی‌بودن با ویژگی شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین یافته‌های این تحقیق رابطه مثبت و معنی‌داری را برای ویژگی شخصیتی تعهد سازمانی نشان داد. درحالی‌که رابطه معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی آنها مشاهده نشد. کامالیان و میر (۱۳۹۵) در تحقیقی که با هدف بررسی تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغلین با ویژگی‌های شغلی در بانک رفاه کارگران استان سیستان و بلوچستان تعریف شد، نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی (متهورانه، اجتماعی، واقع‌گرا، قراردادی، جستجوگر و هنری) با ویژگی‌های شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی هر یک از تیپ‌های شخصیتی با ویژگی‌های شغلی (معنی‌داربودن کار، مسئول‌بودن درقبال کار و آگاهی از نتایج عملکرد) تناسب دارند و بر مبنای آزمون توکی میانگین هر یک از تیپ‌ها محاسبه شد. بر این اساس بیشترین میانگین متعلق به تیپ اجتماعی است. به عبارت دیگر، کارمندانی که در این تیپ قرار دارند با ویژگی‌های شغلی خود تناسب بیشتری دارند. سربلند (۱۳۹۶) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل اجرا شد، نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و باوجدان‌بودن، همبستگی مستقیم

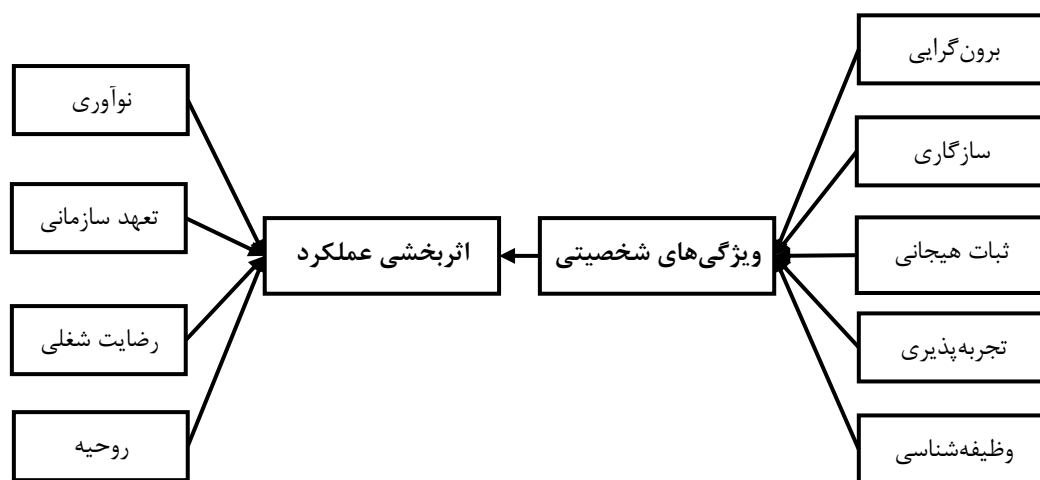
منجر به اثربخشی نظام تربیت و آموزش در دانشگاه خواهد شد. دانشگاهی که نقش اساسی در تربیت پاسداران بدو ورود به سپاه دارد و اثربخشی این دانشگاه منجر به اثربخشی کادر نظامی سپاه و در نتیجه ارتقای کارایی و اثربخشی سپاه خواهد شد. از پیامدهای شناخت این رابطه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: الف) اصلاح آیین‌نامه‌های گزینش فرماندهان با رویکرد تأثیر شخصیت در اثربخشی آموزشی؛ ب) بسترسازی مسیر شغلی و اعطای شغل مناسب با شناخت به دست آمده به فرماندهان آموزشی؛ عدم توجه به این مقوله زمینه ناکارآمدی، تضاد، موازی‌کاری و محقق‌نشدن رسالت و مأموریت خطیر یگانهای نظامی یعنی تربیت و آموزش فراگیران در تراز الگوی شایستگی‌های پاسداری را به همراه خواهد داشت. در نتیجه عدم توجه به این مسئله مشکلات زیر همچنان باقی خواهد ماند: ۱. ادامه روند عدم توجه به معیار اثربخشی ابعاد شخصیت در عملکرد فرماندهان در انتخاب آنان؛ ۲. به کارگیری نامناسب نیروی انسانی در اعطای شغل به افراد با رویکرد شخصیت.

شجاعی باغینی و جلالی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی عملکرد مدیریت بین مدیران آموزشی در دانشگاه‌های شاهرود، نشان دادند که برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری رابطه مثبت و معنی‌دار و روان‌نژندی رابطه منفی و معنی‌دار با اثربخشی مدیران و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های شاهرود داشت، درحالی‌که تجربه‌پذیری، همبستگی معنی‌داری نداشت. همچنین بررسی مدل رگرسیونی تحقیق نشان داد ویژگی‌های شخصیتی حدود ۱۸ درصد از کل تغییرات اثربخشی مدیران را تبیین کرد که مؤلفه‌های روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بیشترین تأثیر را دارا بودند. باتوجه به

فرماندهان آموزشی با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد. ۲. می توان از طریق ویژگی های شخصیتی فرماندهان، اثربخشی عملکرد آنها را پیش بینی کرد. فرضیه های جزئی تحقیق:

۱. بین ویژگی شخصیتی "برون گرایی" فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد.
۲. بین ویژگی شخصیتی "سازگاری" فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد.
۳. بین ویژگی شخصیتی "ثبات هیجانی" فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد.
۴. بین ویژگی شخصیتی "تجربه پذیری" فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد.
۵. بین ویژگی شخصیتی "وظیفه شناسی" فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد.
۶. اثربخشی عملکرد فرماندهان را می توان با استفاده از ویژگی های شخصیتی آنها پیش بینی کرد. باتوجه به فرضیه های فوق و با استناد به نظریه انتخابی در این تحقیق (نظریه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری) مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر است.

معنی دار؛ با روان رنجورخویی همبستگی معکوس معنی دار و با دلدپذیربودن رابطه ای ندارد. همچنین در این پژوهش نقش میانجی گری متغیر هویت سازمانی بر تأثیر بین ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پذیرفته شد. درنهایت نشان داد که ۵۰/۰ عملکرد شغلی کارکنان از طریق ویژگی شخصیتی قابل پیش بینی است. صفرخانلو و نژاداسماعیل عزیزی (۱۳۹۸) در تحقیقی که با هدف بررسی و واکاوی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان های امنیتی انجام شد، نشان داد که بین میزان عملکرد شغلی و رضایت مندی کارکنان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد و همچنین بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، دلدپذیربودن، باوجدان بودن با عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معنی دار و بین ویژگی های شخصیتی روان رنجوری با رضایت شغلی ارتباط معکوس و معنی دار و بین ویژگی های برون گرایی و باوجدان بودن ارتباط مستقیم و معنی داری با رضایت شغلی برقرار است. فرضیه های اصلی تحقیق: ۱. بین ویژگی های شخصیتی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش

هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی نئو - اف - اف - آی توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان امریکایی به فاصله سه ماه اجرا شد که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. در هنجاریابی آزمون نئو که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت، ضریب همبستگی پنج بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزردگی خوبی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده‌گر، استفاده شد که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود. (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). در پژوهش آتش روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از ۵ صفت: بی‌ثباتی هیجانی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه اثربخشی عملکرد ابتدا از نظر استادان راهنما و مشاور و کسب نظر متخصصان درباره صحت گویه‌ها و هماهنگی با ابعاد متغیر استفاده شد و سؤالاتی که دارای اشکال بودند، با راهنمایی استادان راهنما و مشاور، اصلاح شدند. در این تحقیق پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. به این صورت که پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۰/۸۵ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه اثربخشی

پژوهش حاضر باتوجه به هدف تحقیق از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از آنجاکه این تحقیق به بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی فرماندهان و اثربخشی آنان می‌پردازد، از نظر روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پرسشنامه شخصیت شامل کلیه فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی که در سال ۱۳۹۵ در شغل فرماندهی گروهان، گردان و گروه مشغول به کار بودند که تعداد آنها به دلیل طبقه‌بندی در نزد محقق محفوظ است. برای هر یک از اعضای جامعه آماری شخصیت، سه پرسشنامه اثربخشی تکمیل شد؛ یعنی جامعه آماری پرسشنامه اثربخشی سه برابر جامعه آماری پرسشنامه شخصیت بود. در پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتهای تمام افراد جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند و حجم نمونه همان حجم جامعه تحقیق بود، ولی در پرسشنامه اثربخشی عملکرد حجم نمونه‌ها در هر رده (فرمانده گروه، گردان، گروهان) متفاوت بود. به منظور نمونه‌گیری باتوجه به دو متغیر تحقیق دو نوع پرسشنامه توزیع شد که در پرسشنامه شخصیت باتوجه به در دسترس بودن همه اعضای جامعه آماری از راهبرد تمام‌شمار استفاده شد، ولی در پرسشنامه اثربخشی عملکرد باتوجه به اثربخشی عملکرد هریک از اعضای جامعه آماری، از سه طیف بالادستی (یک نفر) و هم‌رده (یک نفر) و پایین‌دستی (یک نفر) موردسنجش قرار گرفت. برای انتخاب افراد از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵) و پرسشنامه اثربخشی عملکرد محقق‌ساخته استفاده شد. در حال حاضر آزمون پنج‌عاملی نئو، کاربردی جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان‌های چکسلواکی، عربی،

درصد دارای مدرک تحصیلی از رشته علوم انسانی و کم‌ترین آن، ۱۵/۸ دارای مدرک تحصیلی از سایر رشته‌ها بودند و همچنین بیشترین درصد اعضای نمونه، ۵۲/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و کم‌ترین درصد مربوط به اعضای نمونه دارای مدرک دکترا ۱/۱ درصد بود.

فرضیه جزئی ۱. بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است. لازم به توضیح است در این تحقیق ابتدا با پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی تیپ‌های شخصیتی مختلف فرماندهان شناسایی شد و سپس رابطه آن تیپ شخصیتی بسته به بالا و پایین بودن نمره مربوطه نسبت به اثربخش بودن عملکرد آنها مورد سنجش قرار گرفت که دلیل متفاوت بودن عدد نمونه در تیپ‌های شخصیتی مختلف در جداول همبستگی همین مطلب است.

عملکرد برابر ۰/۸۸ به دست آمد. برای توصیف داده‌های تحقیق از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و رسم نمودار) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده‌ها استفاده شد. باتوجه به نرمال (بهنجار) بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و از آزمون رگرسیون چندمتغیره برای بررسی میزان پیش‌بینی متغیر ملاک از طریق متغیرهای پیش‌بین استفاده شد.

یافته‌ها

براساس اطلاعات جمعیت‌شناختی، از نظر شغلی، بیشترین درصد اعضای نمونه ۴۷/۴ درصد مربوط به گروه فرمانده مربی گروهان و کم‌ترین درصد مربوط به گروه فرمانده مربی گروه با ۱۴/۷ درصد بود. از نظر سابقه خدمتی ۲۹/۵ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال و کم‌ترین درصد اعضای نمونه، ۷/۱۴ درصد دارای سابقه خدمت زیر پنج سال بودند و براساس داده‌های موجود، بیشترین درصد اعضای نمونه، ۴۱/۱

جدول ۱. همبستگی بین مؤلفه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و اثربخشی عملکرد

متغیر	اثربخشی عملکرد
	$r = 0.42$
ویژگی شخصیتی برون‌گرایی	$p = 0.001$
	$n = 15$

فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

یافته‌ها نشان داد در سطح معنی‌داری $p \leq 0.05$ بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه جزئی ۲. بین ویژگی شخصیتی سازگاری

جدول ۲. همبستگی بین مؤلفه ویژگی شخصیتی سازگاری و اثربخشی عملکرد

متغیر	اثربخشی عملکرد
	$r = 0/49$
	$p = 0/001$
	$n = 28$

یافته‌ها نشان داد در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ بین ویژگی شخصیتی سازگاری فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. فرضیه جزئی ۳. بین ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۳. همبستگی بین مؤلفه ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی و اثربخشی عملکرد

متغیر	اثربخشی عملکرد
	$r = 0/45$
	$p = 0/001$
	$n = 16$

یافته‌ها نشان داد در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ بین ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. فرضیه جزئی ۴. بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۴. همبستگی بین مؤلفه ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و اثربخشی عملکرد

متغیر	اثربخشی عملکرد
	$r = 0/45$
	$p = 0/001$
	$n = 22$

یافته‌ها نشان داد در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. فرضیه جزئی ۵. بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. همبستگی بین مؤلفه ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و اثربخشی عملکرد

متغیر	اثربخشی عملکرد
ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی	$r = 0/45$ $p = 0/001$ $n = 14$

یافته‌ها نشان داد در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. فرضیه جزئی ۶. اثربخشی عملکرد فرماندهان را می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی آنها پیش‌بینی کرد. جهت پیش‌بینی اثربخشی عملکرد فرماندهان براساس ویژگی‌های شخصیتی از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام‌به‌گام استفاده شد.

جدول ۶. فهرست متغیرهای وارد شده و حذف شده در تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام

الگو گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	F مقدار معنی‌داری
۱	ویژگی شخصیتی سازگاری	۰/۵۱۳	۰/۴۳۴	۰/۴۳۳	۵/۲۲	۱۱/۷۱
۲	ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی	۰/۵۰۳	۰/۴۱۵	۰/۴۱۴	۵/۶۱	۶۳۷/۱۹

جدول ۷. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد پیش‌بینی اثربخشی عملکرد از طریق متغیرهای پیش‌بینی در رگرسیون گام‌به‌گام

الگو گام‌ها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتای غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد	T مقدار معنی‌داری
۱	مقدار ثابت	۲۸/۳۴	۱/۳۶	-	۱۱/۹۶
	ویژگی شخصیتی سازگاری	۰/۵۸	۰/۰۲	۰/۴۹	۲۷/۳۶
۲	مقدار ثابت	۲۱/۷۵	۱/۴۸	-	۹/۵۸
	ویژگی شخصیتی سازگاری	۰/۶۴	۰/۰۲	۰/۵۱	۲۸/۱۱
	ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی	۰/۶۹	۰/۱۱	۰/۱۰	۴/۸۸

پیش‌بینی اثربخشی بوده‌اند. بر پایه آنچه در جدول ارائه شد، طی گام اول، ویژگی شخصیتی سازگاری با ضریب بتای استاندارد ۰/۵۱۳، ۴۹ درصد از واریانس اثربخشی عملکرد را تبیین نموده است. در گام دوم ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با ضریب بتای ۰/۵۰۳، به ویژگی شخصیتی سازگاری (با ضریب بتای

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، خرده‌متغیرهای پیش‌بینی‌کننده براساس بالاترین ضرایب همبستگی در گام‌های متوالی وارد تحلیل شدند تا میزان پیش‌بینی هر یک از آنها برای تغییرات اثربخشی عملکرد مشخص شود. طی دو گام، ویژگی شخصیتی سازگاری و ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی قادر به

— بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد... ۴۳

مردم دوست دارای رفتاری سازگارانه با جمع می‌باشند این یافته قابل پیش‌بینی بوده و از اثربخشی خوبی برخوردار است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، یک فرد سازگار اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. این خصوصیت باعث شده است که فعالیت‌های تیمی و گروهی در حوزه‌های مختلف به‌ویژه در زمینه‌های آموزشی و تربیتی در فرماندهان بیشتر شکل بگیرد و در ادامه منجر به بهبود وضعیت آموزشی و تربیتی دانشجویان تحت امر ایشان شود.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد، این یافته با یافته‌های بابائیان (۱۳۹۳) و یعقوبی (۱۳۸۰) همسو است. در تفسیر این فرضیه می‌توان گفت باتوجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی باثبات در هیجانات زندگی و انسان‌هایی کم استرس و کم اضطراب می‌باشند، این یافته قابل پیش‌بینی بوده و اثربخشی این طیف همیشه بالا هست. باتوجه به این یافته می‌توان گفت که ثبات هیجانی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در یک‌سوی آن ثبات عاطفی و اضطراب پایین و در سوی دیگر پیوستار بی‌ثباتی و اضطراب بالا را بین افراد می‌توان مشاهده کرد. همچنین این افراد در رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا، از راهبردهای منفعلانه مانند دوری‌گزینی، تفکر آرزومندانه و همچنین مبتنی بر ستیزه‌جویی میان‌فردی بهره می‌گیرند. بنابراین، فرماندهانی که سطوح بالایی از ثبات هیجانی و به تبع آن اضطراب و بی‌ثباتی عاطفی را نشان می‌دهند، نمی‌توانند از انگیزه مناسبی جهت تربیت دانشجویان تحت امر برخوردار باشند. بنابراین،

استاندارد (۰/۵۱۳) افزوده شده و توان تبیین اثربخشی عملکرد را به ۵۱ درصد رسانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرماندهان با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد. این یافته با یافته‌های تحقیقات بابائیان (۱۳۹۳) و جوکار (۱۳۷۹) همسو است. در تفسیر این یافته می‌توان گفت باتوجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی جمع‌گرا و با ارتباطات عمومی خوب و تمایل به انجام کارها به صورت گروهی می‌باشند، این یافته قابل پیش‌بینی بوده و اثربخشی این طیف همیشه بالاست. باتوجه به این یافته می‌توان گفت، انتخاب فرماندهان باتوجه به نوع شخصیت آنها در دانشگاه مورد مطالعه شکل گرفته است و از آنجاکه این روش اثربخشی عملکرد آنها را بالا برده، می‌تواند الگوی مناسبی برای جذب، به‌کارگیری و ترفیع فرماندهان آموزشی و تربیتی باشد. این کار منجر به بهبود و ارتقای سطح تربیتی دانشجویان تحت امر فرماندهان با این ویژگی خواهد شد. فرماندهان دارای ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی علاقه‌مند به کارهای گروهی، جمع‌گرایی، خوش‌بینی؛ اظهارکنندگی، فعال و پرا انرژی هستند. بنابراین در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مشارکت فعال داشته و این امر منجر به اثربخشی عملکردی‌شان می‌شود.

یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی شخصیتی سازگاری فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد. این یافته با یافته‌های بابائیان (۱۳۹۳) و ملکی (۱۳۸۳) همسو است. در تفسیر این یافته می‌توان گفت باتوجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی مردم‌دار و

ویژگی‌ها موجب می‌شود که یادگیرندگان با پشتکار و مسئولیت‌پذیری بیشتری به کار خود ادامه داده و در نتیجه به موفقیت بیشتری برسند. زیرا برای فرماندهان با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی تلاش و پشتکار آنها لذت‌بخش است، از داشتن رابطه صمیمی با همکاران خود احساس خوبی پیدا می‌کنند و برای جلب رضایت او نهایت سعی و تلاش خود را به کار می‌گیرند. بنابراین، برای افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی آنچه مهم است و ترجیح داده می‌شود انجام دقیق امور و پذیرش مسئولیت هرگونه تکلیفی است که برعهده آنهاست. بنابراین وظیفه‌شناس بودن براساس هدفمندی، مسئولیت‌پذیری، صداقت و اراده قوی مشخص می‌شود. افراد دارای وظیفه‌شناسی برای دستیابی به اهداف خود تلاش چشمگیری نشان می‌دهند و به راه‌های گوناگونی متوسل می‌شوند و حتی ممکن است خلاقانه عمل کنند، وظایف خود را اولویت‌بندی کنند یا به تحلیل اطلاعات بپردازند.

یافته‌ها نشان داد، اثربخشی عملکرد فرماندهان را می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی آنها پیش‌بینی کرد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت باتوجه‌به یافته‌های فوق که نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان (برون‌گرایی، سازگاری، ثبات هیجانی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی) با اثربخشی عملکرد آنان رابطه وجود دارد. می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی فرماندهان در کار و عملکرد آنان تأثیرگذار است. لذا باتوجه‌به امر گزینش به‌جا در شغل فرماندهی می‌توان به اهداف از پیش تعیین شده سازمان سپاه دست یافت.

در مجموع، باتوجه‌به یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود برای اثربخشی بیشتر عملکرد فرماندهان، مسئولین مربوطه در فرایند انتساب فرماندهان و نیز

هرچه این ویژگی شخصیتی در فرماندهان کمتر باشد اثربخشی عملکرد ایشان بیشتر خواهد بود.

یافته‌ها نشان داد بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی آنها رابطه وجود دارد. این یافته با یافته‌های تحقیقات بابائیان (۱۳۹۳) و غفوریان (۱۳۸۲) همسو است. در تفسیر این یافته می‌توان باتوجه‌به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی خلاق، بلندنظر و تنوع‌طلب می‌باشند این یافته قابل پیش‌بینی بوده و اثربخشی این طیف همیشه بالاست. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اشخاص تجربه‌پذیر هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است، چون تجارب جدید را می‌پسندند و می‌خواهند آنها را لمس کنند. آنها گاه خود به دنبال تجارب می‌روند و سعی می‌کنند انواع مختلفی از تجربه را داشته باشند که این ویژگی در آنها باعث می‌شود که به دنبال بازکردن درهای ناگشوده در این حوزه بروند و با ذهن پرسشگری که دارند از موفقیت و پیشرفت نیز برخوردار خواهند بود.

یافته‌ها نشان داد بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد. این یافته با یافته‌های بابائیان (۱۳۹۳) و حمیدی (۱۳۸۳) همسو است. در تفسیر این یافته می‌توان گفت باتوجه‌به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی باوجدان، سختکوش و منظم و وقت‌شناس می‌باشند، این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و اثربخشی این طیف همیشه بالاست. در تبیین این یافته می‌توان گفت، افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی وظیفه‌مدار هستند که از خصوصیات مانند انضباط، تلاش، پشتکار و سختکوشی و مسئولیت‌پذیری برخوردارند. این

— بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد... ۴۵

باتوجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود: الف) افراد وظیفه‌شناس و افرادی که پایبند اصول سازمانی و فردی می‌باشند و برای موفقیت در کار تلاش می‌کنند در یگان‌ها شناسایی شده و نسبت به تشویق آنان اقدام شود و صرفاً افراد وظیفه‌شناس و افراد موفق به‌عنوان کارکنان ساعی معرفی شوند تا این امر باعث ترغیب سایرین شود. ب) نسبت به جابه‌جایی و درحداکثر انتقال کارکنان فاقد کارایی و وظیفه‌شناس اقدام شود. باتوجه به اینکه اثربخشی عملکرد فرماندهان را می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی آنها پیش‌بینی کرد. لذا پیشنهاد می‌شود قبل از انتخاب فرماندهان با استفاده از یک پیش‌آزمون دانش، نگرش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد و سپس فرماندهان باتوجه به نتایج این تحقیق برای کارهای مختلف انتخاب شوند تا در زمان تعیین شده به اهداف خود برسند.

پی‌نوشت

1. Personalite
2. Personality
3. Personal
4. Neuroticism
5. Impulses
6. Holland
7. Active imagination
8. Aesthetic sensitivity
9. Attentiveness to inner feelings
10. Independence of judgment
11. Divergent thinking
12. Disagreeable
13. Antagonistic
14. Psychodynamic Theory
15. likert. ransis
16. Sea shore

ارتقای آنها باید به ویژگی‌های شخصیتی آنها توجه ویژه‌ای داشته باشند. در این راستا پیشنهاد می‌شود: باتوجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد و از آنجاکه خصوصیات رفتاری این نوع افراد پرنرزی بودن و اجتماعی بودن است، لذا پیشنهاد می‌شود که از توان این فرماندهان در رده‌های فرماندهی گردان و همچنین در سپردن کارهای عملیاتی در اردوها بیشتر استفاده شود. باتوجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی سازگاری فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد و از آنجاکه خصوصیات رفتاری این نوع افراد باگذشت و مهربان و قابل اعتماد است، لذا پیشنهاد می‌شود در نوع ارتباط با دانشجویان تحت امر به‌عنوان الگو برای سایر فرماندهان معرفی گردند تا زمینه بهره‌برداری لازم از این خصوصیات به سایر فرماندهان نیز فراهم شود. باتوجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد و از آنجاکه خصوصیات رفتاری این نوع افراد متواضع، خوش‌برخورد و آرام است، لذا پیشنهاد می‌شود از این ویژگی به‌عنوان شرط مهم به‌کارگیری در رده فرماندهان گروهان استفاده شود؛ چراکه اولین و بیشترین ارتباط دانشجو با فرمانده گروهان است در این صورت این خصوصیات در آینده در دانشجویان تحت امر نیز بروز خواهد کرد. باتوجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری فرماندهان دانشگاه مورد مطالعه با اثربخشی عملکرد آنها رابطه وجود دارد و از آنجاکه خصوصیات رفتاری این نوع افراد خلاق و بلندنظر است لذا پیشنهاد می‌شود از این نوع فرماندهان در رده فرماندهی گروه که توانایی تغییر و تحولات و تصمیم‌گیری را دارند، استفاده شود که باعث رشد و افزایش اثربخشی یگانی خواهد شد.

منابع

۱. آتش‌روز، بهروز (۱۳۸۶)، پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دل‌بستگی و صفات پنج‌گانه شخصیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
۲. ادهمی، اشرف و دیگران (۱۳۸۷)، نگرش اساتید نسبت به مشاوره و راهنمایی تحصیلی و نظر آنها در مورد وظائف مشاوره، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره (۱): ۷-۱۴.
۳. افلاک سیر، عبدالعزیز و دیگران (۱۳۷۳)، هنجاریابی تیپ‌نمای مایرز - بریگز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. امیرنژاد، ق و محسنی‌نسب، م. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان‌هایند) در دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۶، مجله اطلاعاتی سیاسی اقتصادی، انتشارات اطلاعات، شماره (۲۴۰): ۱۷ - ۲۵.
۵. بازرگان، عباس (۱۳۸۹)، ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هشتم.
۶. به‌پژوه، احمد (۱۳۷۷)، هرکسی با چه نوع شخصیتی کدام شغل را انتخاب می‌کند؟، مجله انجمن اولیا، شماره (۳): ۳۲ - ۳۹.
۷. بیرانوند، علی (۱۳۷۹)، رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و میزان کارآیی مدیران مدارس راهنمایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. پورافکاری، نصرت‌اله (۱۳۷۳)، فرهنگ جامع روان‌شناسی و روان‌پزشکی، تهران: نشر فرهنگ معاصر.
۹. جان، لارنس و دیگران (۱۳۸۱)، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ترجمه محمدجعفر جوادی و همکاران، تهران: انتشارات آیت.
۱۰. جوکار، مه‌ری (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین نوع شخصیت و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستان‌های مشهد براساس مدل‌هالند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۱. حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۹۲)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ نوزدهم، تهران: انتشارات سمت.
۱۲. حمیدی، افسانه (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و تعهد سازمانی آنان در مدارس ابتدایی شهر بجنورد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۳. دراکر، پیتر (۱۳۷۸)، سازمان فردا، ترجمه فضل‌الله امینی، تهران: انتشارات مدیریت فردا.
۱۴. دفت، ال ریچارد (۱۳۸۱)، مبانی تئوری و طراحی سازمان چاپ دوم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۵. رابینز، استفین (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه دکتر قاسم کبیری، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۶. رابینز، استفین پی (۱۳۷۹)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربرد، ترجمه اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۷. ریحانی، رضا و رنجبر، سعید (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارمندان دستگاه‌های خراسان شمالی، تهران: اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
۱۸. رئوفی، محمدحسین (۱۳۷۵)، بررسی سبک‌های مدیریت مدیران مدارس و چگونگی اثربخشی آن در مقاطع ابتدایی، راهنمایی، متوسطه شهر مشهد براساس نظریه سه‌بعدی اثربخشی و نوع کاربرد این نظریه در سیستم آموزش مشهد، نشریه دانش و توسعه، شماره ۴: ۲۵ - ۲۹.
۱۹. رئوفی، محمدحسین (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی و آموزشی، چاپ دوم، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
۲۰. سربلند، خیراله (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۴۹: ۱-۱۹.
۲۱. شاملو، سعید (۱۳۷۲)، مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران: نشر فجر.
۲۲. شبستری، ع و کاظمی، ع. (۱۳۷۰)، رابطه بین گروه‌های شخصیتی یونگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۳. شجاعی باغینی، گلنار و جلالی، محمدرضا (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی عملکرد مدیریت بین مدیران آموزشی (مورد مطالعه

— بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد... ۴۷

۳۷. یعقوبی، محمد (۱۳۸۰)، رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی دبیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی.
 ۳۸. یونگ، کارل گوستاو (۱۳۷۷)، رشد شخصیت، ترجمه هایدو تولایی، تهران: انتشارات آینه.

1. Fudjack, John, (1997), First posted: 2005, six phases in the Development of Jung's theory of tree.
2. Martin, N. K., Yin, Z., & Mayall, H. (2006). Classroom Management Training, Teaching Experience and Gender: Do These Variables Impact Teachers' Attitudes and Beliefs toward Classroom Management Style?. Online Submission.
3. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
4. Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational research*, 68(2), 202-248.
5. Wang, M. C., Haertel, G. D., & Walberg, H. J. (1993). Toward a knowledge base for school learning. *Review of educational research*, 63(3), 249-294.

دانشگاه‌های شهرستان شاهرود)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
 ۲۴. شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۲)، نظریه‌های شغلی، تهران: انتشارات رشد.
 ۲۵. شولتز، الن (۱۳۷۸)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه سیدیچی محمدی، تهران: نشر هما.
 ۲۶. شولتز، دوان، (۱۳۷۹)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه سیدیچی محمدی، چاپ ۱۲، تهران: نشر ویرایش.
 ۲۷. شولتز، دوان پی و شولتز، سیدنی الین. (۱۳۸۴)، تاریخ روان‌شناسی نوین، ترجمه علی‌اکبر سیف و همکاران، تهران: نشر دوران.
 ۲۸. شیرازی، علی (۱۳۷۳)، نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی، جلد اول، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
 ۲۹. صادقی، ن و علوی آ. (۱۳۹۰)، تأثیر رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت، مجله تحقیقات، نشر نظام سلامت: ۱۴ - ۲۰.
 ۳۰. صفرخانلو، جلال و نژاداسماعیل عزیزی، محمدمباقر (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، دوره ۱۴، شماره ۵۲، پاییز ۱۳۹۸: ۲۹ - ۵۸.
 ۳۱. عبادی، عباداله (۱۳۸۴)، رابطه بین ریخت‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری دانش‌آموزان سال اول متوسطه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
 ۳۲. فروم، اریک (۱۳۶۰)، انسان برای خویشتن، ترجمه اکبر تبریزی، تهران: نشر کتابخانه بهجت.
 ۳۳. قربانی، محمود (۱۳۷۹)، مدیریت تعارض و اثربخش در سازمان‌ها، مشهد: انتشارات پژوهش توس.
 ۳۴. کمالیان، امین‌رضا و میر، رقیه (۱۳۹۵)، بررسی تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغلین با ویژگی‌های شغلی بانک رفاه کارگران استان سیستان و بلوچستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
 ۳۵. گروسی، فرشید (۱۳۸۰)، رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، تبریز: نشر دانیال جامعه‌پژوه.
 ۳۶. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزیابی از رفتار سازمانی)، تهران: نشر ترمه.