

مقایسه پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی

در رسته‌های عملیاتی

حسین اسکندری^۱، راشن عبداللهی^۲، عبدالله معتمدی^۳، عباس عباس پور^۴ و علی محبی^۵
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۴

چکیده

زمینه و هدف: موضوع تناسب شغل و شخصیت افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل است. هدف پژوهش حاضر مقایسه ویژگی‌های شخصیتی افراد کارآمد و ناکارآمد پلیس در پنج رسته عملیاتی است. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان پلیس در سال‌های ۹۵ و ۹۶ تشکیل داده‌اند و حجم نمونه ۷۹۳ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه «بئو» استفاده شد که روایی آن توسط گروسی فرشی به‌دست آمد. همچنین برای آزمون پرسش پژوهش از روش آمار استنباطی و آزمون تی استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن در دو گروه پلیس کارآمد و ناکارآمد به‌طور معناداری تفاوت وجود دارد؛ همچنین در رسته آگاهی، در متغیر موافق بودن و در رسته مرزبانی میان متغیرهای گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن و در رسته انتظامی، در متغیرهای روان‌رنجوری و برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن و در رسته راهور در متغیر وجدان میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد تفاوت معنادار وجود دارد. **نتایج:** با توجه به یافته‌ها و از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی از عوامل مؤثر برای افزایش کارایی افراد است، بنابراین لازم است ویژگی‌های شخصیتی، در بدو استخدام و در زمان رسته‌بندی افراد به‌عنوان یکی از معیارهای اصلی مد نظر قرار گیرد. **کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های روان‌شناختی، شخصیت، پلیس کارآمد و ناکارآمد، رسته‌های عملیاتی

□ **استناد:** اسکندری، حسین؛ عبداللهی، راشن؛ معتمدی، عبدالله؛ عباس پور، عباس؛ محبی، علی (پاییز، ۱۳۹۶). مقایسه پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی در رسته‌های عملیاتی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۲(۳)، ۵۰۱-۵۲۱.

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی. (نویسنده مسئول). رایانامه: Sknd40@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی. رایانامه: rashinabdollahi@yahoo.com
۳. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی. رایانامه: a_moatamedy@yahoo.com
۴. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی. رایانامه: abbaspour1386@gmail.com
۵. دانشیار گروه تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: mohebbiarr@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمانی با ارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شود؛ در صورتی که در انتخاب افراد به استعدادها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های روان‌شناختی آنها توجه کافی شود، عملکرد مناسب، رضایت‌مندی شغلی و نیز افزایش انگیزه خدمتی در کارکنان را به دنبال خواهد داشت. به همین دلیل امروزه در سازمان‌های مختلف به‌منظور گزینش افراد و جایابی آنها به تناسب ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با الزام‌های حرفه‌ای، توجه ویژه‌ای می‌شود و پلیس نیز از این قاعده مستثنی نیست (اصغرزاده، ۱۳۹۱: ۴). مرور ادبیات پژوهشی مربوط به قلمروهای سنجش و اندازه‌گیری در نیروهای نظامی و انتظامی دنیا نشان می‌دهد که برای ارزشیابی کارکنان نظامی و نیروهای پلیس، از روش‌های علمی و متقن‌تر بهره گرفته می‌شود (الیاسی، ۱۳۸۹: ۳). شاید یکی از مهم‌ترین سهم روان‌شناسان، نزدیک کردن افراد به موفقیت شغلی از دیدگاه هدف‌مند باشد. به عبارتی توضیح این امر که، ویژگی‌های فردی می‌تواند در شکل‌دهی مسیر شغلی نقش ایفا کند، یکی از این ویژگی‌های فردی شخصیت است. شخصیت به‌طور خاص با نتایج عینی و ذهنی شغل مثل عملکرد شغلی و رضایت شغلی در ارتباط است (جادج، هلر و مونت^۱، ۲۰۰۲: ۵۳۲). ادبیات روان‌شناسی غنی از یافته‌هایی است که نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی سالم بر نتایج کار تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان مثال این ویژگی‌های فرد را در قبال سختی‌ها و مشکلات انعطاف‌پذیر می‌کند و او را توانمند می‌سازد (روتزینگهاوس و میلر^۲، ۲۰۱۳؛ به نقل از دفی، بلستین، دایمر^۳، ۲۰۱۶: ۱۳۶). از حوزه‌های مورد مطالعه در شخصیت، ارتباط آن با شغل است، بنابراین در حوزه روان‌شناسی شغلی بسیاری از اندیشمندان نظیر، پارسونز^۴، سوپر^۵، رو^۶، هالند^۷ و... نظریه‌هایی را ارائه داده‌اند که بر همبستگی شخصیت، انگیزه و استعداد و... با موفقیت و عملکرد شغلی تأکید داشته‌اند (سوری، ۱۳۸۸: ۱۲).

-
1. Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K.
 2. Rottinghaus, P. J&2 Miller, A. D.
 3. Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L.
 4. Parsons
 5. Donald Super
 6. Rou
 7. John Holland

یکی از متغیرهایی که با بسیاری از متغیرهای عملکردی رابطه دارد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است (می‌هالسی^۱، ۲۰۱۴: ۴۴۳؛ زینگلر، بسر و ورابل^۲، ۲۰۱۵: ۱۱۲). نکته حائز اهمیت این است که چگونه شخصیت افراد عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. در رابطه با این مسئله باید ابتدا به اصول موضوعه اشاره کرد که وجودشان بر هیچکس پوشیده نیست و به راحتی هرکسی با هر سطح علمی می‌تواند آن را دریابد. یکی از این اصول بحث تفاوت‌های فردی است. در غالب همین تفاوت‌هاست که احساس می‌کنیم افراد در عین ویژگی‌های مشترک، منحصر به فرد بوده و استعدادها، انگیزه‌ها و تمایلات ویژه خود را بروز می‌دهند. در واقع نیک که می‌نگریم می‌بینیم که نگرش، دانش و به‌طورکلی نظام ارزشی مسلط بر هر فرد مختص خود اوست (فریدهون^۳، ۱۹۹۹؛ به نقل از تحفه، ۱۳۸۹: ۲۳). این تفاوت‌ها هستند که در چارچوب فرآیندهای شناختی به تفاسیر گوناگون می‌انجامند و در نتیجه رفتار متفاوتی را پدید می‌آورند. بنا به گفته اردریم، ونگ و زیککار^۴ (۲۰۰۶)، به‌طورکلی تمامی این تفاوت‌ها را می‌توان بر پایه ویژگی‌های شخصیتی افراد صورت‌بندی کرد. بنابراین می‌توان استدلال کرد که هر آنچه ما به‌صورت متفاوت درک می‌کنیم از تعامل و بروز ابعاد شخصیتی ناشی می‌شود. البته به‌نظر می‌آید که شدت و فراوانی میزان هریک از ویژگی‌های شخصیتی، وجود گوناگونی‌ها و تفاوت‌های گسترده را تبیین کند. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳: ۱۰). به اعتقاد آلپورت^۵ (۱۹۳۵) نگرش یک حالت روانی و آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه، سازمان یافته، و بر واکنش‌ها و پاسخ‌های فرد در برابر کلیه اشیاء و موقعیت‌هایی که مربوط به آن می‌شوند تأثیر می‌پذیرد (کراچفیلد^۶، ۱۹۹۹؛ به نقل از تحفه، ۱۳۸۹: ۲۳). بنابراین از آن

-
1. Mihalcea, A.
 2. Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabel, J., & Noser, A. E.
 3. Fridhon
 4. Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J
 5. Alport
 6. Krachfild

جا که شخصیت افراد بر نگرش‌های کلی آن‌ها تأثیر دارد می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت افراد به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر نگرش‌های افراد با تعهد به شغل و سازمان و در نتیجه عملکرد شغلی مرتبط است. نظریه‌پردازان صفت معتقدند که برخی صفات در انسان شخصیت وی را می‌سازند، که این صفات در طول زمان نسبتاً پایدار بوده و در انواع مختلف متفاوت هستند؛ این نظریه‌پردازان به جنبه‌های پایدار و مقاوم شخصیت تأکید دارند. کتل^۱ و آیزنک^۲ با استفاده از روش تحلیلی عاملی، صفات شخصیتی را به‌دست آوردند که از نظر تعداد تفاوت دارد. این به معنی ضعف در روش کار آنها نیست، بلکه بیانگر نحوه‌ای است که هر نظریه‌پرداز ترجیح می‌دهد شخصیت را ارزیابی کند. شماری از پژوهشگران شخصیت، از هر دو نظریه ناراضی هستند و معتقدند که آیزنک تعداد بسیار کمی ابعاد و کتل تعداد بسیار زیادی عامل را مشخص کرده‌اند. نظریه جدیدتر پنج عامل شخصیت را مشخص کرده است (شولتز و شولتز^۳، ۲۰۱۶: ۲۸۲). مک کری و کاستا^۴ (۱۹۸۵: ۷۱۰)، به برنامه تحقیق گسترده‌ای مبادرت کردند که پنج عامل اصلی را مشخص کرد؛ این عوامل عبارت‌اند از: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، موافقت و وجدان؛ و در توصیف این ویژگی‌ها بیان نمودند: افراد روان‌رنجور دارای ویژگی‌های نگران، نایمن و عصبی و دائماً در حال دلشوره هستند. گرایش به تجربه‌های منفی مانند اضطراب، خشم، تحریک‌پذیری، ترس، غم و ناامنی دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵: ۷۱۰)، افرادی که نمره بالا در روان‌رنجورخویی می‌گیرند کمتر قادر به کنترل تکانه بوده، به سختی با استرس مقابله می‌کنند، و قادر به دادن پاسخ عاطفی به شرایطی که بیشتر مردم در آن تحت تأثیر قرار می‌گیرند، نیستند (مک کری و جان^۵، ۱۹۹۲: ۱۷۷). برون‌گرایی: افراد برون‌گرا معاشرتی، حراف، لذت‌جو با محبت، اجتماعی، پرحرف، قاطع، پرنرزی هستند (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵: ۷۱۰). گشودگی: این افراد دارای ویژگی‌های ابتکار، استقلال، خلاقیت و شجاعت هستند. گشودگی وسعت، عمق و تنوع اشتیاق فرد را برای

-
1. Raymond Cattell
 2. Hans Eysenck
 3. Schultz, D., & Schultz, S.
 4. McCrae & Costa.
 5. McCrae, R. R., & John, O. P.

ایده‌های جدید نشان می‌دهد و به میزانی که یک فرد تخیلی، روشن فکر، هوشمند و هنری حساس است اطلاق می‌شود (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵: ۷۱۱). باز بودن نیز با قدردانی، زیبایی و کنجکاوی فکری، علاقه به طبیعت، حفاظت از محیط زیست در ارتباط است (هرش و دالدرمن^۱، ۲۰۰۷؛ به نقل از مارکوویتز، گولدربرگ، اشتون و لی^۲، ۲۰۱۲: ۶۰). موافقت: این دسته از افراد خوش‌قلب، دلسوز، دیگران و ساده دل هستند. آنها با ادب، با سخاوت و مشتاق برای کمک به دیگران هستند. توافق، اشاره به سطح همدلی، محبت، سازگاری و بخشودگی این افراد دارد (مک کری و جان، ۱۹۹۲). وجدان: این افراد دارای ویژگی‌های دقت بالا، قابل اعتماد بودن، سخت‌کوشی و انضباط هستند. افراد با وجدان تمایل زیادی به مسئولیت‌پذیری در سازمان دارند و پایبندی به قوانین و هنجارهای سازمان از شاخصه‌های آنان است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵). پژوهش‌ها نشان داده است این افراد به شدت به فکر محیط زیست هستند (میلفون و سیبلی^۳، ۲۰۱۲: ۱۸۸).

سازمان‌ها بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کنند، بنابراین برای هر یک از آن‌ها انواع شخصیت، محیط شغل و مشاغل خاص مناسب است و هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد خشنودی شغل و عملکرد بهتر و بیشتری در پی خواهد داشت. موضوع تناسب شغل و شخصیت افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل است و بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها رخ می‌دهد به تناسب ناکافی شخصیت و شغل افراد شاغل برمی‌گردد (معمارزاده، ۱۳۸۹: ۲۳۳). پلیس دارای حیطه گسترده‌ای از مأموریت‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. تفاوت در مأموریت‌های پلیس آن هم در رسته‌های مختلف مشهود و تصریح قانونی دارد و برای هر مأموریتی، کارکنان آگاه و قوی و با ویژگی‌های روان‌شناختی خاص مورد نیاز است و چون پلیس به دنبال اجرای مأموریت‌های خاص پلیس جامعه‌محور است، بنابراین انتخاب افراد باید با استفاده از روش‌های علمی صورت گیرد

1. Hirsh, J. & Dolderman, D

2. Markowitz, E. M., Goldberg, L. R., Ashton, M. C., & Lee, K.

3. Milfont, T. L., & Sibley, C. G.

تا ضمن انتخاب افراد اصلح و کارآمد بتوان براساس ملاک‌های علمی این افراد را در مشاغل و رسته‌های متعدد و براساس ویژگی‌های روانشناختی آنها به کار گمارد. بنابراین پرسش پژوهش حاضر عبارت است از این‌که: چه تفاوتی بین پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی در رسته‌های عملیاتی وجود دارد؟

مبانی نظری

این مسئله کاملاً پذیرفته شده است که ویژگی‌های شخصیتی بر نگرش‌های کلی افراد تأثیر می‌گذارند. چنین نتیجه‌ای در بسیاری از پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفته و مسئله تأثیر شخصیت در نگرش‌های کلی افراد را بدیهی و انکارناپذیر دانسته‌اند (بریت و گاریتی^۱، ۲۰۰۶؛ ماهاسن، زوبی و باتاینه^۲، ۲۰۱۳: ۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برون‌گرایی پیش‌بینی معتبری از عملکرد در شغل ارائه می‌دهد که با تعامل اجتماعی همراه است (برریک و مونت^۳، ۱۹۹۱؛ بینگ و لونسبری^۴، ۲۰۰۰: ۵۱۵). جانسون^۵ (۱۹۹۷: ۱) رابطه مثبت بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان پلیس را نشان داد و گفت این رابطه منجر به سطح بالایی از تعامل در خدمات‌رسانی پلیس است. روان‌رنجورخویی یک بعد از شخصیت طبیعی است که گرایش عمومی به تجربه منفی تحت تأثیر عواطفی چون ترس، غم، خجالت، خشم، احساس گناه و انزجار است (به‌نقل از روتمن و کوتزر^۶، ۲۰۰۳: ۶۹). نمره روان کم در این مورد نشان‌دهنده ثبات عاطفی است. این افراد معمولاً آرام و قادر به رویارویی با شرایط استرس‌زا بدون ناراحت شدن هستند (هاف، ایاتون، دونات، کامپ و مک کلوی^۷، ۱۹۹۰: ۵۸۱). هورمن و ماچک^۸ (۱۹۹۶: ۱۷۱) دریافتند که روان‌رنجورخویی یکی از

-
1. Britt, T. W., & Garrity, M. J.
 2. Mahasneh, D. A. M., Al-Zoubi, D. Z. H., & Batayeneh, D. O. T.
 3. Barrick, M. R., & Mount, M. K.
 4. Bing, M. N., & Lounsbury, J. W.
 5. Johnson, J. A.
 6. Rothmann, S., & Coetzer, E. P.
 7. Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A.
 8. Hormann, H. J., & Maschke, P.

عوامل مؤثر بر پیش‌بینی عملکرد شغلی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نمرات روان‌رنجورخویی در بین افسران پلیس پایین است. به عنوان مثال فنسر و لاک^۱ (۱۹۷۳) در پژوهش خود دریافتند که پلیس نمرات کمتری نسبت به سایر شهروندان در روان‌رنجورخویی دارد. در پژوهش دیگری که توسط هلز و نورول^۲ (۱۹۹۱: ۳۱) بر روی ۲۳۴ نفر از پلیس‌های راهنمایی و رانندگی انجام شد نتایج نشان داد که سرسختی و روان‌رنجوری با استرس و پیامدهای آن در ارتباط است؛ آنها دریافتند که استرس ادراک شده یک عامل مهم و قابل توجه از عواقب ناشی از استرس بود. باز بودن به تجربه شامل: تحلیل فعال، حساسیت‌های زیبایی‌شناسی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوای فکر، استقلال و قضاوت است (روتمن و کوتزر، ۲۰۰۳: ۶۹). پژوهش‌ها نشان داده است که باز بودن به تجربه، مرتبط با موفقیت در مشاوره دادن (همیلتون^۳، ۱۹۸۸)، آموزش (برریک و مونت، ۱۹۹۱) و سازگاری با تغییر (رائودسپ^۴، ۱۹۹۰ به نقل از روتمن و کرتز، ۲۰۰۳) است؛ در مقابل، جانسون (۱۹۹۷) هیز، روهم و کاستلانو^۵ (۱۹۹۴: ۳۹۷)، نشان دادند که کارکنان موفق (در مقایسه با کارمندان ناموفق) به صورت قابل توجهی نمرات پایین‌تری در باز بودن داشتند (به نقل از روتمن و کوتزر، ۲۰۰۳). سالگادو^۶ (۱۹۹۷: ۳۰) گزارش داد ارتباط معناداری بین گشودگی و عملکرد افسران پلیس وجود دارد. آمودت^۷ (۲۰۰۴: ۱۸) نشان داد گشودگی، وجدان و برون‌گرایی که نمرات دانشجویان دانشکده پلیس را پیش‌بینی می‌کردند با عملکرد در ارتباط بود. فردی با این ویژگی یک فرد سازگار است و براساس نوع دوستی، با دلسوزی و اشتیاق به دیگران کمک می‌کند و در عوض معتقد است که دیگران به همان اندازه مفید خواهند بود؛ افراد مخالف این گروه دارای ویژگی‌های خصمانه، خودخواه و مشکوک به اهداف و مقاصد دیگران هستند و بیشتر اهل رقابت تا همکاری هستند (به نقل از روتمن و کوتزر، ۲۰۰۳). همچنین، نظم و مسئولیت‌پذیری افراد با وجدان،

1. Fenster, C. A., & Locke, B

2. Hills, H., & Norvell, N.

3. Hamilton, E.E

4. Raudsepp, E

5. Hayes, T. L., Roehm, H. A., & Castellano, J. P.

6. Salgado, J. F

7. Aamodt, M. G

آنها را ملزم به انجام درست قوانین و پیروی از هنجارها می‌کند (هرش^۱، ۲۰۱۰: ۲۴۵). بهادری (۱۳۹۱: ۷۶) در پژوهش خود نشان داد که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و هم‌سازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی رابطه مثبت و بین ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. موسوی (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که بین ویژگی دلپذیری و عملکرد کارکنان کلانتری‌ها رابطه معناداری وجود دارد؛ به‌طوری‌که سطح مؤلفه‌های جزئی این ویژگی نظیر نوع‌دوستی، اعتماد، دل‌رحمی و... بالا بوده است ضمن اینکه، ویژگی مسئولیت‌پذیری نیز می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای عملکرد کارکنان باشد. فرزاد و بریری (۱۳۸۴) در پژوهش خود نشان دادند که ویژگی مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان کلانتری‌ها از سایر صفات بالاتر بوده که این ویژگی شامل مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی، احساس کفایت، نظم و ترتیب، خویشتن‌داری، احتیاط در تصمیم‌گیری و پیشرفت‌گرایی است. همچنین نصاری‌نژاد (۱۳۸۳) نیز بر وجود ویژگی کلی مسئولیت‌پذیری در فرماندهان و ذوقی (۱۳۸۵ به نقل از سوری، ۱۳۸۸) نیز بر وجود صفات دل‌رحم‌بودن، خویشتن‌داری، نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، احساس کفایت و... در کارکنان تأکید داشته‌اند. در چند دهه گذشته مدل پنج‌عاملی به‌طور گسترده‌ای پذیرفته شده است. دو بعد عمده این پنج عامل، یعنی وجدان و ثبات عاطفی (روان‌رنجوری معکوس)، پیش‌بینی معتبری برای عملکرد پلیس و در نهایت استخدام پلیس براساس این دو ویژگی به ما نشان می‌دهد (دتریک و چیبنال^۲، ۲۰۰۶؛ سالگادو، ۱۹۹۷). به‌عنوان نمونه برون‌گرایی به‌صورت مثبت با رضایت شغلی در ارتباط است (میلر، میر و کیم^۳، ۲۰۰۹) و گاریارینو، کومو، چوری و مگناویتا^۴ (۲۰۱۳)، نشان دادند که برون‌گرایی و موافق‌بودن به‌صورت منفی با استرس و مشکلات سلامت روان در میان افسران پلیس در ارتباط است. دتریک و چیبنال (۲۰۰۶) نیز بین نمرات NEO PI-R در جنبه‌های روان‌رنجوری پایین و وجدان بالا و برون‌گرایی بالا و انواع اندازه‌گیری عملکرد آکادمی پلیس روابط قوی پیدا کردند. به‌طور مثال نمرات بالا در ارزش‌خواهی و نمرات پایین در هیجان، پیش‌بینی‌کننده عملکرد

-
1. Hirsh, J. B.
 2. Detrick, P., & Chibnall, J. T.
 3. Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B.
 4. Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N.

خوب پلیس است. نمرات پایین در روان‌رنجوری با عملکرد بالا در استفاده از سلاح گرم همراه بود. نمرات بالا در وجدان و برون‌گرایی با عملکرد بدنی خوب همراه بود. همچنین در هماهنگی با این پژوهش‌ها؛ هو و اشنایدر^۱ (۱۹۹۶)، نشان دادند که روان‌نژندی و وجدانی بودن، مهمترین ویژگی‌هایی هستند که عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین انتظار می‌رود که نارسایی‌های شناختی در کارگاه‌ها با ویژگی وجدانی بودن همبستگی منفی داشته باشند. در فراتحلیلی که توسط برریک و مونت (۱۹۹۱) صورت گرفت، به این نتیجه رسیدند که باوجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش‌بین عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان‌رنجوری نیز پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند. روتمن و سوئتزر^۲ (۲۰۰۳) نیز به بررسی رابطه ابعاد شخصیت و شغل و کارایی پرداختند که نتایج نشان داد که ثبات هیجانی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه و وجدان، با عملکرد، کار و خلاقیت رابطه مثبت دارد. در پژوهش دیگری، والاس و ودانویچ^۳ (۲۰۰۳)؛ به نقل از کیانی، (۱۳۹۴: ۱۲۳)، بیان می‌کنند افرادی که دارای نمره بالایی در ویژگی وجدانی بودن هستند توجه بیشتری به کارهای محوله داشته و در انجام وظایف شغلی انسجام خود را حفظ می‌کنند. دتریک و چینبال^۴ (۲۰۱۳) NEO PI-R را بر روی ۲۸۸ نفر از متقاضیان افسری پلیس اجرا کردند. متقاضیان سطوح پایین روان‌رنجورخویی و سطح بالایی از برون‌گرایی و وجدان را داشتند. عبدالله رشید و عمر^۵ (۲۰۱۳) نیز در نتایج پژوهش خود اعلام کردند که شخصیت پیش‌بینی مناسبی برای عملکرد است و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق و باز بودن به تجربه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارمندان دارد درحالی‌که روان‌رنجورخویی اثر منفی بر روی کار و عملکرد زمینه‌ای کارمندان می‌گذارد. گرانت و لانگان^۶ (۲۰۰۶) و باند و بانس^۷ (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود به مطالعه ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد بیشتر با تأکید بر ویژگی روان‌رنجورخویی

1. HOUGH, L. M. and Schneider, R. J.
2. Rothmann, S., & Coetzer, E. P.
3. Wallace, j. c., & Vodanovich, s. j.
4. Detrick, P., & Chibnall, J. T.
5. Abdullah, I., Rashid, Y., & Omar, R.
6. Grant. S & Langan- Fox. J
7. Bond, F. W., & Bunce, D.

پرداختند. لیپن کولکویت و اریز^۱ (۲۰۰۰: ۵۶۳) و پولاکوز آراد و دونون^۲ (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود نشان دادند که افرادی که مستعد به ویژگی گشودگی هستند قادر به انطباق با تغییرات در محیط کار به طور مؤثر هستند. تت جکسون و راتستین^۳ (۱۹۹۱) نیز معتقدند توافق پذیری می‌تواند پیش‌بینی عملکرد شغلی را انجام دهد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان پلیس در پنج رسته مأموریتی انتظامی، آگاهی، راهنمایی و رانندگی، اطلاعات و مرزبانی در سال‌های ۹۵ و ۹۶ تشکیل داده است. برای گردآوری داده‌های میدانی و سنجش ویژگی‌های روان‌شناختی از پرسش‌نامه ۶۰ سؤالی «نئو» استفاده شد؛ گروسی فرشی (۱۳۸۰)، در هنجاریابی آزمون نئو، ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هریک از عوامل اصلی روان‌آزردگی خویی، برون‌گرایی، بازبودن، سازگاری و باوجدانی، به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمده است. در این پژوهش، ضرایب آلفای کرونباخ ۵ عامل به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۵، ۰/۶۴، ۰/۶۷، ۰/۶۰ به دست آمد. مبنای انتخاب کارکنان کارآمد و ناکارآمد فرم «ن پ ۲» است (کارکنان کارآمد شامل کسانی است که نمره «ن پ ۲» آنها بالاتر از ۱۸۰ و کارکنان ناکارآمد شامل کسانی است که نمره «ن پ ۲» آنها پایین‌تر از ۱۵۰ بوده یا بنا به دلیل قصور خدمتی به کمیسیون اعزام شده‌اند). حجم این جامعه به طور تقریبی ۸۲۲۰۰ نفر برآورد شد. حجم نمونه در کل ۸۵۰ نفر، برای هر رسته ۱۷۰ نفر که (۸۵ نفر کارکنان کارآمد و ۸۵ نفر کارکنان ناکارآمد) برآورد شد. اما با توجه به سختی اجراء، تعداد ۱۱۰۰ پرسش‌نامه به استان‌ها در سه مرحله ارسال و پس از جمع‌آوری در نهایت تعداد ۷۹۳ پرسش‌نامه قابلیت تحلیل داشتند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

1. LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A.
2. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E.
3. Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی تفاوت ویژگی‌های شخصیتی بین کارکنان کارآمد و ناکارآمد به تفکیک در پلیس و رسته‌های عملیاتی، از آزمون تی دو نمونه‌ای مستقل استفاده شد. نتایج در جداول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. تعداد افراد گروه نمونه بر حسب نوع کارآمدی و رسته‌های خدمتی نیروی انتظامی

کل	راهور	انتظامی	مرزبانی	آگاهی	اطلاعات	رسته خدمتی نوع کارآمدی
۴۱۲	۷۳	۱۲۰	۷۳	۷۰	۷۶	کارآمد
۳۸۱	۷۰	۸۶	۷۰	۷۱	۸۴	ناکارآمد
۷۹۳	۱۴۳	۲۰۶	۱۴۳	۱۴۱	۱۶۰	کل

جدول ۲: نتایج آزمون تی مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد کل افراد نمونه

ابعاد شخصیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	شاخص تی	درجه آزادی	معناداری
روان رنجوری	کارآمد	۲۱/۳۱	۷/۲۹	-۲/۲۹	۷۹۱	۰/۰۲۲
	ناکارآمد	۲۲/۴۵	۶/۶۶			
برون‌گرایی	کارآمد	۲۹/۶۸	۵/۳۲	۳/۸۴	۷۹۱	۰/۰۰۰۱
	ناکارآمد	۲۸/۱۷	۵/۷۷			
گشودگی به تجربه	کارآمد	۲۳/۵۷	۴/۲۹	-۵/۶۳	۷۹۱	۰/۵۷۳
	ناکارآمد	۲۳/۷۴	۴/۰۶			
موافق بودن	کارآمد	۲۸/۰۴	۵/۷۲	۳/۷۰	۷۹۱	۰/۰۰۰۱
	ناکارآمد	۲۶/۵۴	۵/۶۵			
باوجدان بودن	کارآمد	۳۳/۰۶	۶/۲۴	۳/۵۶	۷۹۱	۰/۰۰۰۱
	ناکارآمد	۳۱/۳۵	۷/۲۵			

با توجه به بزرگتر از ۰/۰۵ بودن سطح‌های معناداری، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت متغیرهای روان رنجوری، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن در دو گروه کارآمد و ناکارآمد به طور معناداری با هم تفاوت دارند. همچنین تفاوت معناداری میان دو گروه از نظر متغیر گشودگی به تجربه به دست نیامده است.

جدول ۳: نتایج آزمون t مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد رسته آگاهی

ابعاد شخصیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	شاخص t	درجه آزادی	معناداری
روان‌رنجوری	کارآمد	۲۷/۲۲	۸/۳۱	-۰/۸۷	۱۱۱/۷۹	۰/۳۹
	ناکارآمد	۲۳/۲۷	۴/۹۲			
برونگرایی	کارآمد	۳۰/۳۰	۴/۷۹	۱/۵۴	۱۳۹/۰۰	۰/۱۲
	ناکارآمد	۲۹/۰۰	۵/۲۱			
گشودگی به تجربه	کارآمد	۲۳/۲۳	۵/۳۰	-۰/۹۷	۱۲۳/۰۸	۰/۳۴
	ناکارآمد	۲۳/۷۹	۳/۶۹			
موافق بودن	کارآمد	۲۸/۷۰	۵/۵۸	۲/۹۳	۱۳۹/۰۰	۰/۰۰۴
	ناکارآمد	۲۶/۱۵	۴/۷۰			
باوجدان بودن	کارآمد	۳۲/۵۹	۵/۹۶	-۰/۱۷	۱۲۹/۳۹	۰/۸۶
	ناکارآمد	۳۲/۷۹	۷/۹۹			

با توجه به بزرگتر از ۰/۰۵ بودن سطح‌های معناداری، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت در رسته آگاهی، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در ابعاد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی و باوجدان بودن وجود ندارد ولی این تفاوت در موافق بودن به دلیل سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون t مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد رسته مرزبانی

ابعاد شخصیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	شاخص t	درجه آزادی	معناداری
روان‌رنجوری	کارآمد	۲۲/۹۵۸۹	۶/۴۱۷۰۷	۰/۴۷۹	۱۴۱	۰/۶۳۳
	ناکارآمد	۲۲/۵	۴/۹۰۷۱۱			
برونگرایی	کارآمد	۲۹/۰۸۲۲	۵/۲۴۶۰۴	۱/۴۱۱	۱۴۱	۰/۱۶
	ناکارآمد	۲۷/۹۲۸۶	۴/۴۸۲۸۹			
گشودگی به تجربه	کارآمد	۲۲/۸۰۸۲	۳/۹۲۱۶۵	-۲/۱۵۲	۱۴۱	۰/۰۳۳
	ناکارآمد	۲۴/۲۷۱۴	۴/۷/۲۰۸			
موافق بودن	کارآمد	۲۷/۵۲۰۵	۵/۳۲۵۸	۸۱۲/۲	۱۴۱	۰/۰۰۶
	ناکارآمد	۲۵/۱۵۷۱	۴/۶۸۹۲۹			
باوجدان بودن	کارآمد	۳۲/۰۱۳۷	۶/۱۹۰۲۵	۲/۰۴۷	۱۴۱	۰/۰۴۲
	ناکارآمد	۲۹/۹	۶/۱۵۳			

با توجه به بزرگتر از ۰/۰۵ بودن سطح‌های معناداری روان‌رنجوری و برون‌گرایی و کوچکتر از ۰/۰۵ بودن معناداری سایر موارد می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت در رسته مرزبانی، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در ابعاد روان‌رنجوری و برون‌گرایی وجود ندارد ولی این تفاوت در گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون t مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد رسته انتظامی

ابعاد شخصیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	شاخص t	درجه آزادی	معناداری
روان‌رنجوری	کارآمد	۱۹/۲۳۳۳	۶/۱۷۲۲۲	-۴/۸۲۵	۲۰۴	۰/۰۰۰۱
	ناکارآمد	۲۳/۸۳۷۲	۷/۴۹۰۹۵			
برونگرایی	کارآمد	۳۱/۰۴۱۷	۵/۴۵۹۳۹	۴/۶۵۵	۱۵۴/۱۰۴	۰/۰۰۰۱
	ناکارآمد	۲۶/۸۲۵۶	۷/۰۱۲۹۲			
گشودگی به تجربه	کارآمد	۲۳/۶۵۸۳	۳/۷۷۶۳	۰/۱۵۱	۲۰۴	۰/۸۸
	ناکارآمد	۲۳/۵۶۹۸	۴/۶۳۱۲			
موافق بودن	کارآمد	۲۹/۴۴۱۷	۵/۴۹۳۷۶	۲/۷۴۲	۲۰۴	۰/۰۰۰۷
	ناکارآمد	۲۷/۱۶۲۸	۶/۳۸۹۰۷			
باوجدان بودن	کارآمد	۳۴/۷۴۱۷	۶/۷۵۳۱۵	۲/۴۴۴	۲۰۴	۰/۰۱۵
	ناکارآمد	۳۲/۲۹۰۷	۷/۵۵۵۰۸			

با توجه به بزرگتر از ۰/۰۵ بودن سطح‌های معناداری گشودگی و کوچکتر از ۰/۰۵ بودن معناداری سایر موارد می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت در رسته انتظامی، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در گشودگی وجود ندارد ولی این تفاوت در روان‌رنجوری و برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون t مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد رسته راهور

ابعاد شخصیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	شاخص t	درجه آزادی	معناداری
روان‌رنجوری	کارآمد	۲۲/۰۰	۸/۶۴	۱/۰۶	۱۴۱/۰۰	۰/۲۹
	ناکارآمد	۲۰/۵۷	۷/۳۴			
برونگرایی	کارآمد	۲۸/۸۴	۵/۱۹	۰/۲۸	۱۴۱/۰۰	۰/۷۸
	ناکارآمد	۲۸/۵۷	۶/۱۶			

ادامه جدول ۶: نتایج آزمون t مستقل برای شخصیت در دو گروه کارآمد و ناکارآمد رسته راهور

۰/۷۶	۱۴۱/۰۰	۰/۳۱	۴/۱۴	۲۳/۵۲	کارآمد	گشودگی به تجربه
			۴/۵۰	۲۳/۳۰	ناکارآمد	
۰/۶۹	۱۴۱/۰۰	-۰/۴۰	۶/۱۷	۲۶/۳۶	کارآمد	موافق بودن
			۵/۴۳	۲۶/۷۴	ناکارآمد	
۰/۰۲	۱۳۰/۱۸	۲/۲۸	۶/۱۱	۳۳/۰۵	کارآمد	باوجدان بودن
			۷/۸۷	۳۰/۳۶	ناکارآمد	

با توجه به کوچکتر از ۰/۰۵ بودن سطح معناداری باوجدان بودن، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت در رسته راهور، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در تمامی ابعاد به‌جز باوجدان بودن وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی پلیس کارآمد و ناکارآمد در رسته‌های عملیاتی آگاهی، مرزبانی، انتظامی و راهور مورد مقایسه و بررسی قرار گرفت؛ نتایج نشان می‌دهد: در مقایسه ویژگی‌های شخصیت دو گروه کارآمد و ناکارآمد در کل پلیس، متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن در دو گروه کارآمد و ناکارآمد به‌طور معناداری با هم تفاوت دارند و تفاوت معناداری میان دو گروه از نظر متغیر گشودگی به تجربه به‌دست نیامده است. در رسته آگاهی، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در متغیر موافق بودن وجود دارد و در ابعاد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی و باوجدان بودن تفاوت معناداری وجود ندارد. در رسته مرزبانی، متغیرهای گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن دو گروه کارآمد و ناکارآمد به‌طور معناداری با هم تفاوت دارند و تفاوت معناداری میان دو گروه در ابعاد روان‌رنجوری و برون‌گرایی وجود ندارد. در رسته انتظامی، در متغیرهای روان‌رنجوری و برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن دو گروه کارآمد و ناکارآمد به‌طور معناداری با هم تفاوت دارند و تفاوت معناداری میان دو گروه از نظر متغیر گشودگی وجود ندارد. رسته راهور، تفاوت معناداری میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد در تمامی ابعاد به‌جز باوجدان بودن وجود ندارد. این نتایج هم‌سو با نتایج پژوهش‌های دتریک و چینیال (۲۰۰۶)، سالگادو (۱۹۹۷) در بعد وجدان و روان‌رنجورخویی (معکوس)؛ میلر و همکاران (۲۰۰۹) در بعد برون‌گرایی؛ گاریارینو و همکاران (۲۰۱۳) در بعد برون‌گرایی و موافق

بودن؛ دتربیک و چینبال (۲۰۰۶) ر در بعد روان‌رنجورخویی پایین، برون‌گرایی بالا و وظیفه‌شناسی در سطح بالا؛ هو و اشنایدر (۱۹۹۶) در بعد روان‌نژندی و وجدانی بودن؛ برریک ومونت (۱۹۹۱) در بعد با وجدان بودن؛ روتمن و سوئتزر (۲۰۰۳) در بعد ثبات هیجانی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه و وجدان؛ والاس و ودانویچ (۲۰۰۳؛ به نقل از کیانی ۱۳۹۴) در بعد با وجدان بودن؛ دتربیک و چینبال (۲۰۱۳) در بعد سطوح پایین روان‌رنجورخویی و سطح بالایی از برون‌گرایی و وجدان؛ عبدالله رشید و همکاران (۲۰۱۳) در بعد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق و باز بودن به تجربه و روان‌رنجورخویی؛ سالگادو (۱۹۹۷) و آمودت (۲۰۰۴) در بعد گشودگی به تجربه و عملکرد است و جانسون (۱۹۹۷) و هیز و همکاران (۱۹۹۴؛ به نقل از روتمن و کوتزر، ۲۰۰۳) در بعد گشودگی به تجربه ناهم‌سو است. شخصیت هرفرد نقش مهمی در عملکرد شغلی اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص وجود دارد که می‌تواند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند. نظریه پردازان نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری، پنج ویژگی را به‌عنوان عوامل اصلی شخصیت یاد می‌کنند که عبارت‌اند از: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، وجدان کاری، توافق و گشودگی به تجربه. همچنین نظریه‌پردازان شغلی سازمانی نیز، به تناسب بین شخصیت و شغل می‌پردازند و اذعان دارند افراد موفق نیازمند ویژگی‌های شخصیتی متناسب با آن شغل هستند تا بتوانند از عملکرد بالایی برخوردار باشند. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان گفت ویژگی روان‌رنجوری می‌تواند به‌عنوان عامل اصلی در موفقیت شغلی محسوب شود. ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد بیشتر بر روی روان‌رنجورخویی مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج پژوهش‌های باند و بانس (۲۰۰۳) نشان می‌دهد افراد روان‌رنجور وقتی وارد بازار کار می‌شوند یک سال پس از اشتغال دچار خطا در کار و سلامت روان کم و رضایت شغلی کم و استرس شغلی می‌شوند. در مشاغل پلیسی ویژگی روان‌رنجوری با توجه به حساسیتی که این حرفه دارد جزء عوامل اساسی قلمداد می‌شود که داشتن این ویژگی نه تنها به فرد، بلکه به سازمان آسیب وارد می‌کند. چون پلیس باید سطح بالایی از تعاملات درون و برون‌سازمانی را دارا باشد. هورمن و ماچک^۱ (۱۹۹۶) دریافتند که روان‌رنجورخویی یکی از

1. Hormann, H & Maschke, P

عوامل مؤثر بر پیش‌بینی عملکرد شغلی است و پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نمرات روان‌رنجورخویی در بین افسران پلیس پایین است. بنابراین افرادی که دارای ویژگی‌های نگران و نایمن و عصبی و گوشه‌گیر و افسرده هستند نمی‌توانند از کارایی بالایی در این شغل برخوردار باشند.

در مورد عامل‌های برون‌گرایی و درون‌گرایی می‌توان چنین استدلال کرد که برخی حیطه‌های شغلی نیازمند جهت‌گیری به سمت دنیای بیرون و تعامل بیشتر با افراد و محیط‌های پیرامون است و در مقابل برخی مشاغل مستلزم جهت‌گیری افراد به سمت دنیای درون است. در تبیین ویژگی برون‌گرایی می‌توان گفت افرادی که این ویژگی را دارند سازش‌کارترند و تمایل بیشتری دارند که مجری دستورالعمل‌ها و قوانین باشند، بنابراین در رابطه با امور تخصصی نیز موفق‌تر هستند؛ با توجه به اینکه پلیس باید اطاعت‌پذیر بوده و مجری قوانین در جامعه باشد و از آنجایی که با آحاد مردم سروکار دارد برون‌گرایی می‌تواند در بیشتر رسته‌ها جزء معیارهای اصلی قرار گیرد؛ در رسته راهور به دلیل سطح بالای تعاملات اجتماعی اگر پلیس این ویژگی را نداشته باشد نمی‌تواند فردی موفق باشد تعاملات بین فردی در این رسته گاهی حیاتی‌تر از مهارت‌های فنی و شغلی است؛ در ارتباطات بین فردی نیز گفتگو و فن بیان از جایگاه خاصی برخوردار است؛ در رسته انتظامی نیز به دلیل وضعیت خدمتی و سروکار داشتن با آحاد جامعه و داشتن رویکرد پلیس جامعه‌محور، این ویژگی جزء ویژگی‌های اصلی این رسته است؛ زیرا برای رسیدن سازمان به هدف‌های خود باید تمامی هدف‌ها و شرایط و وظایف در آن سازمان هماهنگ باشد؛ این درحالی است که این ویژگی در رسته اطلاعات و آگاهی معنادار نیست؛ در تبیین این یافته می‌توان گفت رسته اطلاعات و آگاهی از آنجایی که تقریباً رسته‌هایی همسان و شبیه به هم هستند در بسیاری از متغیرهای شخصیتی معنادار نشده‌اند و این شاید به دلیل تمایل نداشتن آنها به تعامل با افراد و محیط‌های بیرونی باشد.

در تبیین ویژگی درون‌گرایی برای رسته مرزبانی می‌توان گفت در برخی از رسته‌ها و مشاغل، ویژگی درون‌گرایی مناسب است زیرا به ابتکار و استقلال نیاز دارد و چون درون‌گرایان کارهایی را به نحو احسن انجام می‌دهند که تکراری و منظم بوده و موفقیت در آنها در گرو رعایت مقررات و سازش با سایر همکاران است، این افراد در انجام وظیفه احساس مسئولیت بیشتری دارند و برای کنترل محیط خود تلاش بیشتری می‌کنند؛ در رسته مرزبانی نیز چون فرد روزهای متوالی

مجبور به استقرار در پاسگاه‌های مرزی به دور از مردم و جامعه است و باید دائماً کنترل بر محیط اطراف داشته و از احساس مسئولیت بالایی برخوردار باشد و این کار روزمرگی و تکراری است، فردی با ویژگی درون‌گرایی، در این رسته، موفق‌تر و کارتر از فردی با ویژگی برون‌گرایی است. مک‌گری و کاستا (۱۹۸۵) بیان کردند که افراد با ویژگی گشودگی دارای ویژگی‌های ابتکار، استقلال، خلاقیت و شجاعت هستند و گرانت و لانگان (۲۰۰۶) معتقدند افراد با ویژگی گشودگی نیز همچون افراد برون‌گرا به دنبال شغل‌هایی هستند که آزادی عمل در تصمیم‌گیری داشته باشند. نظریه‌ها و برخی از پژوهش‌های تجربی لیپن همکاران (۲۰۰۰) و پولاکوز (۲۰۰۰) نشان می‌دهند که افرادی که مستعد به ویژگی گشودگی هستند قادر به انطباق با تغییرات در محیط کار به‌طور مؤثر هستند؛ بنابراین در تبیین ویژگی گشودگی در رسته مرزبانی می‌توان گفت براساس ویژگی شغلی این رسته فرد باید دارای ویژگی‌های ابتکار، استقلال، خلاقیت، شجاعت، تخیل، هوشمند، هنری، زیبایی و کنجکاوی فکری، علاقه به طبیعت و حفاظت از محیط زیست باشد که با توجه به زندگی در مرزها و دور از زندگی شهری نیاز به استقلال و ابتکار و شجاعت و علاقه به طبیعت و حفاظت از محیط زیست در این رسته جزء ملزومات آن است و این ویژگی شاید در رسته‌های دیگر که نیاز به انجام وظایف به دقت و اعمال و اجرای قوانین و مقررات دارد تأثیر منفی در کارایی پلیس داشته و ابتکار و استقلال و خلاقیت در عمل فرد را از کار گروهی کنار می‌کشد. موافق بودن از دیگر صفات شخصیتی است که در تبیین این می‌توان گفت فردی که وارد شغل پلیس می‌شود باید دارای سطحی از توافق باشد و این شغل را با تمام ویژگی‌ها و آسیب‌ها و تهدیدهایی که دارد بپذیرد تا بتواند در این شغل کارایی داشته باشد زیرا اگر ویژگی توافق را پلیس دارا نباشد، با محیطی که در آن خدمت می‌کند دچار تعارض و چالش می‌شود. فردی با این ویژگی یک فرد سازگار است و براساس نوع دوستی، دلسوزی و اشتیاق، به دیگران کمک می‌کند. تت و همکاران (۱۹۹۱)، معتقدند توافق‌پذیری می‌تواند پیش‌بین عملکرد شغلی باشد. در تبیین ویژگی توافق در رسته آگاهی می‌توان گفت فردی که در رسته آگاهی خدمت می‌کند با جرم و جنایت و خشونت و قتل و آدم‌ربایی و... سروکار دارد و اگر ویژگی توافق را نداشته باشد و نتواند با محیط سازش کند، خدمت برای او دشوار خواهد شد.

وجدان اشاره به کنترل خود و فرایند فعال برنامه‌ریزی، سازماندهی و انجام وظایف دارد. فرد باوجدان، هدفمند، با اراده و مصمم است. روتمن و کوتزر (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که فرد باوجدان هدفمند، با اراده و مصمم است هاف و همکاران (۱۹۹۰)، به نقل از روتمن و کوتزر، (۲۰۰۳)، نشان دادند که بین قابل اعتماد بودن (بخشی از ویژگی باوجدان بودن) و عملکرد شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. در تبیین ویژگی وجدان در رسته آگاهی و اطلاعات می‌توان گفت به دلیل حساسیت شغلی و مواجهه با ناهنجاری‌ها، آسیب‌های اجتماعی، مجرمان و بزهکاران، پلیس در این رسته‌ها نیازمند داشتن نیروهایی باوجدان است که پایبندی به قوانین و مقررات، انضباط و مسئولیت‌پذیری و توانایی حل مسئله را داشته باشند.

پیشنهادها:

۱. به هنگام جذب و گزینش داوطلبان استخدام در نیروی انتظامی، رسته‌بندی در ابتدای گزینش، براساس ویژگی‌های روان‌شناختی باشد.
۲. نظر به تنوع مأموریت‌ها و ایجاد پلیس‌های تخصصی در نیروی انتظامی، ضرورت دارد شاخص‌ها و عوامل متناسب با هر یک از پلیس‌های تخصصی و یا رده‌های ستادی و صفی نیز مورد توجه قرار گیرند.
۳. در شرایط آموزشی و تربیتی دانشجویان در دانشگاه علوم انتظامی امین در رسته‌های مختلف، ویژگی‌های روان‌شناختی لحاظ شود.
۴. پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های بعدی، عوامل مؤثر بر افزایش کارایی کارکنان نیروی انتظامی از ابعاد مختلف در نیروی انتظامی مورد مطالعه قرار بگیرد.

فهرست منابع

- اصغرزاده، مجید (۱۳۹۱). ساخت، استاندارد کردن و ارزشیابی پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های روانی متناسب با رشته‌های تحصیلی در دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش (رساله دکتری). دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- الیاسی، محمدحسین (۱۳۸۹). سنجش ویژگی‌های شناختی «روان‌شناختی» شخصیتی و عملکرد فرماندهان نیروی انتظامی. تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل نیروی انتظامی.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌اله (پاییز ۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی نیروی انتظامی. نشریه علمی ترویجی منابع انسانی. ۹(۳۷)، ص ۹-۲۸. بازیابی از: goo.gl/JWcHan

- بریری، ماهرخ (۱۳۸۴). «بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- بهادری خسروشاه، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج و بیرامی، منصور (بهمن و اسفند ۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران. مجله پژوهشی علوم پزشکی شهید بهشتی. ۱۷(۶)، ۳۱۲-۳۱۸. بازیابی از: <http://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=206394>
- تحفه، محمدرسول (۱۳۸۹). رابطه مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی و بهره‌وری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه پیام نور.
- سوری، احمد (۱۳۸۸). روان‌شناسی تربیتی فرماندهان و مدیران (۱). تهران: معاونت آموزش نیروی انتظامی.
- کیانی، فریبا (۱۳۹۴). بررسی متغیرهای انسانی و سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌های آگاهی از موقعیت کاری در میان کارکنان (رساله دکتری). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.
- معمارزاده، غلامرضا و مهرنیا، احمد (پاییز ۱۳۸۹). بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر، جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۱۴(۳). ص ۲۲۷-۲۴۹. بازیابی از: http://mri.modares.ac.ir/article_2497_647.html
- موسوی، سیدعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و عملکرد کارکنان کلانتری‌های شهر لنجان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- نصاری‌نژاد، مرتضی (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان و رفتار انضباطی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.

Aamodt, M. G. (2004). *Research in law enforcement selection*. Universal-Publishers.

Abdullah, I., Rashid, Y., & Omar, R. (2013). Effect of personality on job performance of employees: empirical evidence from banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 17(12), 1735-1741. Retrieved from DOI: 10.5829/idosi.mejrs.2013.17.12.1552.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta analysis. *Personnel psychology*. 44(1), 1-26. Retrieved from DOI: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x.

Bing, M. N., & Lounsbury, J. W. (2000). Openness and job performance in US-based Japanese manufacturing companies. *Journal of Business and Psychology*. 14(3), 515-522. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022940519157>

Britt, T. W., & Garrity, M. J. (2006). Attributions and personality as predictors of the road rage response. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 127-147. Retrieved from PubMed PMID: 16573877.

Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2006). NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological Services*, 3(4), 274. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/1541-1559.3.4.274>

Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2013). Revised NEO Personality Inventory normative data for police officer selection. *Psychological services*, 10(4), 372-377. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC372377/>

- nih.gov/pubmed/23398091
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127. Retrieved from doi:10.1037/cou0000140.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ open*, 3(7), e002791. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002791>
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 719-732. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.03.008>
- Hayes, T. L., Roehm, H. A., & Castellano, J. P. (1994). Personality correlates of success in total quality manufacturing. *Journal of Business and Psychology*, 8(4), 397-411. Retrieved from <https://rd.springer.com/article/10.1007/BF02230956>
- Hills, H., & Norvell, N. (1991). An examination of hardiness and neuroticism as potential moderators of stress outcomes. *Behavioral Medicine*, 17(1), 31-38. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2036495>
- Hirsh, J. B. (2010). Personality and environmental concern. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 245-248. Retrieved from www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494410000058
- Hormann, H. J., & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171-178. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11762439>
- Johnson, J. A. (1997). Seven social performance scales for the California Psychological Inventory. *Human Performance*, 10(1), 1-30. Retrieved from http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1001_1
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530-41. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12090610>
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel psychology*, 53(3), 563-593. Retrieved from DOI: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x
- Mahasneh, D. A. M., Al-Zoubi, D. Z. H., & Batayeneh, D. O. T. (2013). The Relationship between Attribution Styles and Personality Traits, Gender and Academic Specialization among the Hashemite University Students. *International Journal of Business and Social Science*, 4(9). Retrieved from www.ijbssnet.com/journal/index/2045
- Markowitz, E. M., Goldberg, L. R., Ashton, M. C., & Lee, K. (2012). Profiling the “pro-environmental individual”: A personality perspective. *Journal of personality*, 80(1), 81-111. Retrieved from doi: 10.1111/j.1467-6494.2011.00721.x
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/4045699>

- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1635039>
- Mihalcea, A. (2014). Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 443-447. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.287>
- Milfont, T. L., & Sibley, C. G. (2012). The big five personality traits and environmental engagement: Associations at the individual and societal level. *Journal of Environmental Psychology*, 32(2), 187-195. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.12.006>
- Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419-426. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2009.07.001>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10948805>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1). Retrieved from <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/88>
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9119797>
- Schultz, D., & Schultz, S. (2016). *Theories of personality*. Cengage Learning.
- Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabel, J., & Noser, A. E. (2015). Would you like fries with that? The roles of servers' personality traits and job performance in the tipping behavior of customers. *Journal of Research in Personality*, 57, 110-118. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.05.001>

Archive of SID

