

- وصول مقاله: ۸۸/۰۳/۱۲
- اصلاح نهایی: ۸۸/۰۵/۲۲
- پذیرش نهایی: ۸۸/۰۶/۲۶

ابعاد شخصیت کارکنان و مؤلفه‌های تعیین کننده آن بر اساس مدل "مک کری و کوستا"

ساناز سهرابی زاده^۱ / پیوند باستانی^۲ / بهرام دلگشایی^۳ / کیقباد طاهر نژاد^۴

چکیده

مقدمه: از آنجا که افراد مختلف، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارند که آن را به همراه خود به سازمان می‌آورند، شخصیت کارکنان یک سازمان می‌تواند منبعی برای توسعه، رشد، خلاقیت و پیشرفت یا در مقابل، منشا تعارض، ناکامی و سایر مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد. در این پژوهش به بررسی ابعاد شخصیتی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس مدل "مک کری و کوستا" و رابطه هر یک از این ابعاد با متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت پرداخته شده است.

روش کار: این مطالعه از نوع مطالعات تحقیقی توصیفی همبستگی است که بر روی نمونه‌ای ۱۳۰ نفره از کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، در سال ۱۳۸۸ انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای ۶۹ سئوالی بود که روایی محتوا و روایی عاملی و پایایی آن برای سنجش ابعاد شخصیت مناسب تشخیص داده شد. جهت تحلیل و ارائه داده‌ها از آمار پارامتریک و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی داری ۰.۰۵ استفاده گردید.

یافته‌ها: میانگین نمره روان رنجوری در میان کارکنان شاغل در این سازمان بالاتر از متوسط و میانگین چهار بعد دیگر شخصیت، پایین‌تر از حد متوسط بود. سایر یافته‌ها حاکی از وجود رابطه معنی دار و مثبت بین شخصیت با فرهنگ سازمانی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت بود. تحلیل ابعاد شخصیت نشان داد که بعد درونگرایی با سازگاری با موقعیت ارتباط مثبت و معنی دار دارد، حال آنکه، بعد وظیفه‌شناسی با سه متغیر کانون کنترل، استرس و سازگاری با موقعیت رابطه معنی دار آماری داشت. ضمناً ابعاد سازگاری فردی و روان رنجوری نیز با متغیرهای استرس و سازگاری با موقعیت رابطه آماری معنی دار داشتند. در نهایت بعد گشودگی تنها با فرهنگ سازمانی و سازگاری با موقعیت ارتباط مثبت و معنی دار نشان داد.

نتیجه‌گیری: شفاف سازی انتظارات مدیران از کارکنان و ارائه بازخورد به موقع به آن‌ها، بهبود رابطه مدیران با زیر دستان، ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف، ضمن تشویق الگوهای مناسب وظیفه‌شناسی و استقبال از ایده‌های نو و حمایت هر چه بیشتر از کارکنان می‌تواند منجر به کاهش بعد روان رنجوری در کارکنان و افزایش ابعاد چهارگانه دیگر گردد.

کلید واژه‌ها: شخصیت، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی

۱. دانشجوی دکتری سلامت در بلایا و فوریت‌ها، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران، نویسنده مسئول (p-bastani@razi.tums.ac.ir)

۳. دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران

۴. دانشجوی دکتری رشته مدیریت خدمات بهداشتی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران

مقدمه

شخصیت مجموعه‌ای از صفات هیجانی و رفتاری است که فرد را در زندگی روزمره اش احاطه و همراهی می‌کند. به عبارت دیگر، شخصیت، خصوصیات مستمری است که فرد از طریق آن‌ها تعامل و سازگاری خود را با دیگران و محیط اجتماعی تنظیم می‌نماید. [۱] در همین رابطه مک شین و گلینو شخصیت را الگوهای نسبتاً ثابت رفتار و حالت‌های درونی سازگاری دانسته‌اند که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می‌دهد. [۲] با توجه به این تعاریف می‌توان گفت تفاوت‌های فردی افراد ریشه در شخصیت آن‌ها دارد و از آنجا که افراد ویژگی‌های شخصیتی خود را به همراه خود به سازمان می‌آورند، لذا شخصیت کارکنان یک سازمان می‌تواند منبع توسعه، رشد، خلاقیت و پیشرفت یا تعارض، ناکامی و سایر مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد.

در این میان نظریه‌های مختلفی برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی یا ابعاد شخصیت مطرح شده است اما مدل پنج عاملی "مک کری و کوستا (Mc Crae & Costa)" که در سال‌های اخیر در مطالعات و تحقیقات زیادی مورد تأیید قرار گرفته، مبنای بقیه مدل‌ها شناخته شده است. [۳] پنج عامل یا ویژگی غالب شخصیتی در مدل مذکور عبارتند از درونگرایی در مقابل برونگرایی (Introversion / extroversion)، وظیفه شناسی یا باوجدانی (Conscientiousness)، روان رنجوری در برابر ثبات احساسی (Neuroticism / emotional stability)، گشودگی یا استقبال از تجربیات (Openness) و سازگاری یا تطابق پذیری (Agreeableness). [۴]

اصطلاح درون گرایی / برون گرایی اولین بار توسط یونگ به کار برده شد. طبق تعریف وی، برون گرا کسی است که بیشتر به دنیای خارج، چیزهای عینی و مردم علاقمند است در حالی که درون گرا بیشتر به افکار و احساسات خود دل بسته است. از نظر شخصیت و منش، برون گرایان افرادی خون گرم، زود آشنا، اجتماعی، اهل معاشرت و گفت و شنود هستند اما برعکس، درون گرایان، مردم گریز، دیر آشنا، محافظه کار و خیال پرورند. [۵] البته

ایراداتی چند به نظریه یونگ وارد است از جمله اینکه حد برون گرایی و درون گرایی به آن اندازه مشخص نیست که بتوان افراد را کاملاً از یکدیگر متمایز کرد. زیرا افرادی را می‌توان یافت که بخشی از هر یک از این ابعاد روانی را دارا هستند و دیگر آنکه برون گرایی و درون گرایی روی یک خط قرار نمی‌گیرند بلکه سه پیوستار را تشکیل می‌دهند که هر یک ابعادی جداگانه دارند که عبارتند از:

- ۱- "عشق به اندیشیدن" در مقابل "عشق به عمل کردن"
- ۲- "علاقه به تنهایی" در مقابل "علاقه به اجتماع"
- ۳- "تمایل به تحمل مشقت در زندگی" در مقابل "تمایل به رضایت از وضع موجود" [۶]

بعد دوم مدل یعنی وظیفه شناسی یا باوجدانی اشاره دارد به میزان قابل اعتماد بودن فرد. افراد با وجدان، مسئولیت پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینان هستند در عوض افراد کم وجدان تر یعنی کسانی که در این بعد نمره کمی می‌گیرند غیر ساختارمند، غیر قابل اعتماد و پریشان احوال‌اند.

بعد سوم یا روان رنجوری ثبات احساسی به میزان توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس زا و عوامل تنش زا اشاره دارد. افراد دارای ثبات احساسی، ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرامند. در طرف دیگر طیف ثبات احساسی، عصبی بودن و روان رنجوری است و افرادی که در این طرف طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند.

بعد چهارم یعنی گشودگی و استقبال از تجربه، بر علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد. چنین افرادی خلاق، کنجکاو و حساس‌اند. افرادی که در آن طرف طیف قرار دارند، پیرو سنت بوده، در شرایط آشنا احساس راحتی بیشتر می‌کنند.

و در نهایت سازگاری یا تطابق پذیری در مدل فوق به احترام به دیگران دلالت دارد. به طوریکه افراد سازگار دارای روحیه همکاری بیشتر، صمیمی تر و قابل اعتمادترند و در مقابل، افراد ناسازگار سرد، رقابتی و ستیزه جو هستند. [۷]

اما در این میان، مطالعات مختلف حکایت از وجود

فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت پرداخته شده است.

روش پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات تحقیقی توصیفی همبستگی است که هدف از آن، مطالعه حدود متغیرها و همبستگی میان آنهاست. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل ۵۰۰ نفر از کارکنان شاغل در ۸ معاونت حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سه سطح کارکنان (Staff)، مدیران میانی و مدیران ارشد بوده است که از آن میان با استفاده از فرمول:

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}{\epsilon^2 (N-1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}$$

که در آن:

P: برآورد نسبت صفت متغیر، (P=۰.۵)

Z: مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ($Z_{\alpha/2} = 1.96$)

ε: مقدار اشتباه مجاز، (ε=۰.۰۶)

در نظر گرفته شده بود، نمونه ای به حجم $n=130$ نفر به دست آمد که به صورت تصادفی ساده از هر یک از معاونت‌های درمان، دارو و غذا، دانشجویی، فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، بهداشتی و توسعه منابع جمع‌آوری گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش یک پرسشنامه ۶۹ سئوالی بود که هدف آن سنجش رابطه و همبستگی بین شخصیت کارکنان با ابعاد ۵ گانه آن (درون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی) و نیز سنجش رابطه میان هر یک از این ابعاد پنج‌گانه شخصیتی مدل مک کری و کوستا با متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت بود. بدین منظور برای طراحی پرسشنامه در زمینه سئوال‌ات مربوط به شخصیت و فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد و برای سئوال‌ات در سایر حیطه‌ها از نظر متخصصان و منابع مربوطه استفاده

روابط تأثیرگذاری میان شخصیت افراد با فاکتورهای مهمی چون عملکرد شغلی و سازمانی، بروز رفتارهای شهروندی یا ضد شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ... دارند. به عنوان مثال کریتر بیان می‌دارد، از میان پنج بعد اصلی شخصیتی، همبستگی مثبت بزرگی بین وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی و آموزشی وجود دارد. [۸] از سوی دیگر بورمن و موتویدلو پیشنهاد کرده‌اند که ابعاد شخصیتی در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی، می‌توانند حتی بهتر از پیش‌بینی عملکرد شغلی عمل کنند. [۹] در این زمینه شوهدی نیز ارائه شده است که همگی به این نتیجه رسیده‌اند که بعد شخصیتی وظیفه‌شناسی، قوی‌ترین رابطه را با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی دارد [۱۰] هر چند بین ابعاد تطابق‌پذیری و گشودگی نیز با رفتار شهروندی، رابطه معنی‌دار مشاهده شده است. [۱۱] علاوه بر این، سایر مطالعات حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین ابعاد روان‌رنجوری و تطابق‌پذیری با تعهد کاری افراد در سازمان می‌باشند. [۱۲] در مورد سایر ابعاد و متغیرها نیز مطالعات نشان می‌دهد که بعد شخصیتی وجدان کاری ارتباط قوی با رضایت شغلی افراد دارد [۱۳] پژوهش‌های دیگر نیز بیانگر وجود رابطه قوی میان مدل پنج‌گانه شخصیت با توانایی برقراری روابط کاری و اعتماد در افراد است. [۱۴]

با توجه به آنچه گفته شد، از آنجا که هر یک از کارکنان بر حسب ویژگی‌های شخصیتی خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به اهداف و وظایف سازمانی خود داشته باشند و با توجه به اینکه ابعاد مختلف شخصیتی کارکنان می‌تواند موجب افزایش یا کاهش تعهد آن‌ها به سازمان، تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان، یادگیری، رضایت شغلی و بروز رفتارهای مناسب یا مخرب در سازمان گردد، و نیز از آنجا که شناخت شخصیت و مؤلفه‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند اطلاعات ذی‌قیمتی را در اختیار برنامه‌ریزان و مدیران منابع انسانی قرار دهد، در این پژوهش به بررسی ابعاد شخصیتی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس مدل "مک کری و کوستا" و رابطه هر یک از این ابعاد با متغیرهای

این درصد به طریق مشابه برای سئوال‌ها بعد کانون کنترل و سازگاری با موقعیت به ترتیب برابر شصت و پنج و شصت و دو بود.

کلیه پرسشنامه‌ها پس از اخذ موافقت شفاهی آگاهانه و داوطلبانه در اختیار افراد قرار گرفت. با توجه به اینکه سئوال‌ها در مورد جنبه‌های شخصیتی افراد طراحی شده بود به منظور حفظ محرمانگی داده‌ها، هر پرسشنامه در یک فولدر در بسته و به همراه یک خودکار در اختیار هر فرد قرار گرفت. این امر هم موجب جلب اعتماد بیشتر افراد و هم افزایش نرخ بازگشت (Response rate) پرسشنامه‌ها گردید. بعد از گردآوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها پس از امتیازبندی در نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۶ وارد گردید و از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون ارتباط بین آن‌ها در سطح معنی داری ۰.۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش به بررسی ابعاد مختلف شخصیت بر اساس مدل ۵ بعدی مک کری و کوستا در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز و بررسی ارتباط هر یک از این ابعاد با متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت پرداخته شده است.

یافته‌ها حاکی از آن بود که ۵۰ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش زن و ۵۰ درصد دیگر مرد بوده که از بین آن‌ها ۶۶.۹ درصد متأهل و ۳۳.۱ درصد مجرد بودند. بررسی وضعیت تحصیلی این افراد نشان داد که ۹.۴ درصد آن‌ها دارای مدرک تحصیلی دکترای تخصصی، ۸.۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترای حرفه‌ای، ۵۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۶.۴ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و ۱۵.۶ درصد دیپلم داشتند.

بررسی وضعیت استخدامی این افراد نشان داد که ۳۱.۷ درصد افراد مورد مطالعه به صورت رسمی، ۳۰.۲ درصد به صورت پیمانی، ۳۰.۲ درصد به صورت قراردادی مشغول به کار بوده و مابقی جزء نیروهای طرحی (۵.۶ درصد) و نیروهای شرکتی (۲.۴ درصد) بودند. از نظر پست سازمانی، ۷۷.۲ درصد پاسخ‌دهندگان جزء پرسنل

گردید و در نهایت پس از بازبینی و مرور کلیه سئوال‌ها، اعتبار محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از متخصصان و صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت.

این پرسشنامه در دو بخش کلی طراحی گردید. بخش اول مربوط به سئوال‌ها دموگرافیک پاسخ‌دهندگان و بخش دوم دربردارنده ۶۹ سئوال بدین شرح بود: ۱۱ سئوال در قسمت فرهنگ سازمانی، ۶ سئوال در قسمت استرس شغلی، ۳ سئوال در بخش کانون کنترل و ۵ سئوال در حیطه سازگاری با موقعیت. ضمناً ۴۴ سئوال نیز مربوط به شخصیت و ابعاد ۵ گانه آن به تفکیک زیر بود: ۸ سئوال در بعد درون‌گرایی، ۹ سئوال در بعد سازگاری، ۹ سئوال در بعد وظیفه‌شناسی، ۸ سئوال در بعد روان‌رنجوری و نهایتاً ۱۰ سئوال در بعد گشودگی. شکل کلی و امتیازبندی این طیف بر اساس مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت (بسیار موافق = ۵ و بسیار مخالف = ۱) بوده که نحوه ارزشگذاری برای سئوال‌ها منفی دقیقاً برعکس ارزشگذاری سئوال‌ها مثبت بوده است.

برای تعیین پایایی سئوال‌ها از روش آلفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۴ استفاده گردید که طی آن برای سئوال‌ها فرهنگ سازمانی عدد ۷۸ درصد، برای سئوال‌ها استرس عدد ۹۱ درصد، برای سئوال‌ها کانون کنترل عدد ۷۰ درصد، برای سئوال‌ها سازگاری با موقعیت عدد ۸۸ درصد، و برای سئوال‌ها مربوط به شخصیت عدد ۷۱ درصد به دست آمد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

ضمناً بر روی ۱۴ سئوال مربوط به حیطه‌های استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت که از پرسشنامه استاندارد استخراج نشده بودند تحلیل عاملی صورت گرفت که هدف از آن، این است که آیا سئوال‌ها پرسشنامه، دقیقاً شاخص‌های مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر. نتیجه حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که عامل استرس در حدود هفتاد و پنج درصد واریانس سئوال‌ها مربوط به استرس را تبیین می‌کند که در واقع این درصد روایی سئوال‌ها استرس را نشان می‌دهد که

و زنان شرکت کننده به ترتیب برابر با 118.5 ± 9.5 و 111.3 ± 11.3 بوده است. ضمناً میانگین و انحراف معیار نمرات هر یک از ابعاد شخصیت، به تفکیک اجزای ۵ گانه مدل مک کری و کوستا در جدول ۱ گزارش شده است. به منظور بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت شامل درونگرایی، وظیفه شناسی، سازگاری، گشودگی و روان رنجوری و همچنین بررسی ارتباط بین شخصیت و ابعاد آن با فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. تحلیل ضریب همبستگی در سطح آلفای 0.05 با فاصله اطمینان 95% درصد نشان داد که:

بین شخصیت با فرهنگ سازمانی، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت رابطه معنی دار و مثبت مشاهده گردید. این در حالی است که بین شخصیت با استرس هیچ ارتباط معنی دار آماری وجود نداشت (جدول ۲).

جدول سه رابطه بین ابعاد مختلف شخصیت را که طبق مدل مک کری و کوستا شامل اجزای درونگرایی، وظیفه شناسی، سازگاری، گشودگی و روان رنجوری بوده است با یکدیگر نشان می دهد.

با بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت با سایر متغیرهای مورد بررسی شامل فرهنگ سازمانی، استرس

سازمان، 19.7% درصد در زمره مدیران میانی و تنها 3.2% درصد آن ها جزء مدیران عالی سازمان محسوب می شدند. میانگین سنی شرکت کنندگان در این مطالعه، 37.7 ± 7.7 سال و میانگین سابقه خدمت آن ها در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، 88.1 ± 10.8 ماه بود. این در حالی است که سابقه خدمت این افراد در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارای میانگین 76.9 ± 8.4 ماه بود. نمراتی که شرکت کنندگان، به هر یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی، کانون کنترل، سازگاری با موقعیت و شخصیت، داده بودند، به صورت میانگین و انحراف استاندارد، محاسبه گردید که نتایج آن در ذیل آمده است:

میانگین فرهنگ سازمانی در مردان 30.56 ± 5.2 و در بین زنان 30.49 ± 6.2 بوده است در حالی که میانگین استرس شغلی در میان مردان، 20.44 ± 4.5 و برای زنان 20.04 ± 4.2 گزارش شده است. در عین حال مقدار میانگین برای کانون کنترل مردان 1.6 ± 0.05 و برای زنان 1.56 ± 0.06 بوده است. به علاوه میانگین نمره سازگاری با موقعیت در مردان 2.02 ± 13.36 و بین زنان 2.05 ± 13.05 به دست آمد. در نهایت میانگین و انحراف استاندارد نمره کلی شخصیت افراد در بین مردان

جدول ۱: مقایسه میانگین مؤلفه های شخصیت در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

متغیر	میانگین	انحراف معیار
درونگرایی	۲.۵	۰.۳۸
وظیفه شناسی	۲.۷۸	۰.۳
گشودگی	۲.۶۱	۰.۴۲
روان رنجوری	۳.۱	۰.۳۷
سازگاری فردی	۲.۶۹	۰.۳۲

جدول ۲: رابطه بین شخصیت با متغیرهای فرهنگ سازمانی، کانون کنترل، سازگاری با موقعیت و استرس

شخصیت	فرهنگ سازمانی		کانون کنترل		سازگاری با موقعیت		استرس	
	p	r	p	r	p	r	p	r
	۰.۰۰۱	۰.۲۸	۰.۰۰۳	۰.۳۴	۰.۰۰۱	۰.۱۷	۰.۰۶۲	۰.۰۶۲

جدول ۳: بررسی ارتباط بین ابعاد پنج گانه شخصیت طبق مدل مک کری و کوسنا

شخصیت	ابعاد	درونگرایی	وظیفه شناسی	سازگاری	روان رنجوری	گشودگی
درونگرایی	۱	$r=0.34$ $p=0.000$	$r=0.35$ $p=0.000$	$r=0.22$ $p=0.015$	$r=0.52$ $p=0.000$	
وظیفه شناسی	۱	$r=0.59$ $p=0.000$	$r=0.47$ $p=0.000$	$r=0.41$ $p=0.000$	$r=0.28$ $p=0.002$	
سازگاری	۱	$r=0.42$ $p=0.000$	$r=0.27$ $p=0.002$	$r=0.22$ $p=0.014$	$r=0.21$ $p=0.021$	
روان رنجوری	۱	$r=0.22$ $p=0.015$	$r=0.41$ $p=0.000$	$r=0.22$ $p=0.014$	$r=0.22$ $p=0.017$	
گشودگی	۱	$r=0.52$ $p=0.000$	$r=0.28$ $p=0.002$	$r=0.21$ $p=0.021$	$r=0.22$ $p=0.017$	

ابعاد سازگاری فردی و روان رنجوری با متغیرهای فرهنگ سازمانی و نیز با کانون کنترل رابطه آماری معنی دار نداشتند اما در مقابل با استرس و سازگاری با موقعیت ارتباط مثبت و معنی دار نشان دادند. در نهایت بعد گشودگی تنها با فرهنگ سازمانی و سازگاری با موقعیت ارتباط مثبت و معنی دار نشان داد. اما با استرس و کانون کنترل رابطه آماری معنی دار نداشت (جدول ۴).

شغلی، کنترل درونی، سازگاری با موقعیت، نتایج زیر مشاهده گردید:

درونگرایی با فرهنگ سازمانی، استرس و کانون کنترل رابطه آماری معنی دار نداشتند در حالیکه با سازگاری با موقعیت ارتباط مثبت و معنی دار نشان داد.

بین بعد وظیفه شناسی، تنها با متغیر فرهنگ سازمانی رابطه معنی دار آماری مشاهده نشد در حالیکه میان این بعد با کانون کنترل، استرس (CI=۹۵٪) و سازگاری با موقعیت (CI=۹۹٪) ارتباط مثبت و معنی دار گزارش شد.

جدول ۴: ارتباط دو به دو بین ابعاد پنج گانه شخصیت با متغیرهای فرهنگ سازمانی، کانون کنترل، سازگاری با موقعیت و استرس شغلی

ابعاد شخصیت	متغیرها	فرهنگ سازمانی	کانون کنترل	سازگاری با موقعیت	استرس
درونگرایی	$r=0.19$ $p=0.097$	$r=0.19$ $p=0.097$	$r=0.21$ $p=0.019$	$r=0.22$ $p=0.01$	$r=0.005$ $p=0.96$
وظیفه شناسی	$r=0.12$ $p=0.097$	$r=0.12$ $p=0.097$	$r=0.26$ $p=0.004$	$r=0.23$ $p=0.01$	$r=0.19$ $p=0.036$
سازگاری فردی	$r=0.09$ $p=0.304$	$r=0.09$ $p=0.304$	$r=0.18$ $p=0.05$	$r=0.22$ $p=0.013$	$r=0.22$ $p=0.014$
روان رنجوری	$r=0.13$ $p=0.157$	$r=0.13$ $p=0.157$	$r=0.25$ $p=0.008$	$r=0.16$ $p=0.069$	$r=0.44$ $p=0.000$
گشودگی	$r=0.21$ $p=0.023$	$r=0.21$ $p=0.023$	$r=0.16$ $p=0.076$	$r=0.24$ $p=0.009$	$r=0.05$ $p=0.59$

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که میانگین نمرات درون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، گشودگی نسبت به تجربیات و سازگاری فردی در بین کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پایین‌تر از حد متوسط (سه) و میانگین بعد روان‌رنجوری در آن‌ها اندکی بالاتر از حد متوسط بوده است. در همین رابطه، در پژوهشی که توسط خنیفر و همکاران بر روی مدیران دانشگاه علوم پزشکی قم انجام شد مشخص گردید که ابعاد وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی در آن سازمان بالاتر از حد متوسط و بعد روان‌رنجوری پایین‌تر از حد متوسط بوده است [۱۵].

با توجه به نتایج فوق‌چنین به نظر می‌رسد که دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌بایست در تقویت ابعاد وظیفه‌شناسی، گشودگی نسبت به تجربیات و سازگاری فردی در کارکنان خود اهتمام بیشتری ورزد. از آنجا که مطالعات مختلف نیز دلالت بر وجود رابطه همبستگی مثبت میان وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی و آموزشی دارند [۸] و نیز حاکی از وجود رابطه قوی میان بعد شخصیتی وظیفه‌شناسی با بروز رفتارهای مناسب سازمانی هستند. [۱۰] ضروری است که ضمن تشویق الگوهای مثبت نظم و وقت‌شناسی در کارکنان، به تقویت رفتارهای مبتنی بر هدف و حل مسئله در راستای دستیابی بهینه به اهداف سازمانی پرداخته و به تلاش جهت اشاعه و تقویت هر چه بیشتر فرهنگ وظیفه‌شناسی در سازمان مبادرت نمود. به علاوه سایر مطالعات حاکی از وجود رابطه معنی‌دار میان ابعاد گشودگی نسبت به تجربیات و سازگاری فردی با رضایت شغلی بالاتر در محیط‌های کاری هستند [۱۶]. در ایران نیز رضاییان و همکاران، در مطالعه خود بر روی کارکنان و مدیران صنعت نفت به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد شخصیتی سازگاری، گشودگی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. [۱۷] لذا گسترش فرهنگ انتقادپذیری در کارکنان و پذیرش ایده‌های نو و نیز ترغیب و تشویق خلاقیت در جهت گسترش بعد گشودگی و نیز آموزش روابط بهتر و مؤثرتر با محیط و دیگران به همراه تاکید بر وظیفه‌شناسی می‌تواند

علاوه بر بهبود عملکرد، موجب ارتقای رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌ها از جمله دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز بشود.

علاوه بر آنچه گفته شد، مطالعات وو و همکاران نیز در سال ۲۰۰۸ حاکی از آن بود که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و سازگاری با ایجاد روابط صمیمی و ارتباط کاری گسترده، رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. [۱۸] تحقیقات جالب دیگری نیز توسط لیری و همکاران انجام شده که موید تاثیر مثبت برون‌گرایی و گشودگی بر هوش عاطفی کارکنان است. [۱۹]

البته تحقیقات ساوویر و همکاران در سال ۲۰۰۹ بر روی کارکنان مرکز تلفن نتایج متنوع‌تری داشت به عنوان مثال آن‌ها گزارش کردند که بین بعد شخصیتی سازگاری با مسئولیت‌پذیری افراد همبستگی مثبت وجود دارد در حالیکه بین بعد روان‌رنجوری و گشودگی با عملکرد شغلی این کارکنان رابطه منفی دیده شد. [۲۰] علت همبستگی منفی گشودگی با عملکرد در این کارکنان را می‌توان ماهیت کار این افراد و روتین بودن نوع کار آنان دانست به طوری که در چنین فضایی نیاز زیادی به استقبال از ایده‌ها و تجارب نو احساس نمی‌شود.

در مطالعه صفرزاده و دیگران مشاهده شد که رابطه همبستگی منفی بین بعد روان‌رنجوری (عصیت) با عملکرد افراد وجود دارد حال آنکه برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی دارای تاثیر مثبت بر عملکرد کارکنان است [۲۱] لذا در این رابطه با توجه به بالا بودن میانگین روان‌رنجوری نسبت به سایر ابعاد شخصیت در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز و با توجه به اینکه نتایج مطالعه حاضر موید رابطه همبستگی مثبت بین روان‌رنجوری، و استرس شغلی است، به نظر می‌رسد اندیشیدن تمهیداتی جهت ارتقاء سلامت روانی و آسایش و آرامش خیال کارکنان این دانشگاه در کنار برنامه‌های رفاهی و امنیت شغلی و نیز اصلاح روابط رئیس و مرئوس می‌تواند به کاهش میزان روان‌رنجوری ناشی از استرس کمک کرده و موجب ارتقاء عملکرد افراد گردد.

در نهایت از آنجا که عمده پژوهش‌ها متضمن رابطه

References

1. Albert U, Mania G, Bergesio C, Bogetto F. Axis I and II co morbidities in subjects with and without nocturnal panic. *Depress Anxiety* 2006; 23(7): 422-8
2. Wilkoxon L, Chatham R. Testing the accuracy of the stereotype: profiling IT managers personality and behavioral characteristics, *Journal of Information and management* 2006; 43: 697-705.
3. Caplan B. Stigler-baker versus Myers –Briggs: Why preference –based explanation are scientifically meaningful and empirically important. *Jornal of economic behavior and organization*, 2003; 50 (4):341-405
4. Huczynski A, Buchanan D. *Organizational behavior: an introductory text*. New York: prentice-Hall; 2000
5. Ivancevich JM, Matteson MT. *Organizational behavior emerging realities for the workplace revolution*. 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill; 2003
6. Yoon MH, Suh J. "Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees ", *Journal of Business Research* 2003; 56: 597-611
7. Srivastava R, Sager JK. Influence of personal characteristics on salespeople's coping style. *The Journal of Personal Selling and Sales Management* 1999; 19(2): 47.
8. Lambert E. "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff"; *Journal of criminal Justice* 2003; 31 (2) : 155-168
9. Miller JS, Cardy RL. Self-monitoring and performance appraisal: Rating outcomes in project teams. *Journal of Organizational Behavior* 2000; 21(6), 609.
10. Van den B, kess, "Assimilation and Contrast in Organizational Justice: The role of primed mindsets in psychology of the fair process effect"; *organizational Behavior and Human Decision processes* 2002; 89 (1): 866-880.
11. Van-Emmerik IJH, Euwema MC. Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCB and

همبستگی مثبت بین ابعاد پنج گانه مدل شخصیت با توانایی برقراری روابط کاری، موفقیت در مسیر شغلی، تمایل به ادامه خدمت در سازمان و افزایش رضایت شغلی و نیز بهبود عملکرد افراد می باشد [۲۲] و با توجه به اینکه در سازمان حاضر تقویت چهار بعد برون گرایی، سازگاری، گشودگی و وظیفه شناسی و کاهش بعد روان رنجوری جزء ضروریات رفتار سازمانی و چالش های مدیریت توسعه و منابع انسانی به شمار می رود، پیشنهاد می گردد مدیران سازمان ضمن شفاف سازی انتظارات خود از کارکنان، به تقویت رابطه خود با زیر دستان پرداخته و با ایجاد کانال های ارتباطی شفاف، کارکنان را از بازخور فرایندهای خود آگاه سازند و ضمن تشویق الگوهای مناسب وظیفه شناسی، از ایده های نو استقبال کرده و راه را برای بروز اندیشه ها و تجارب جدید تسهیل نمایند و با حمایت هر چه بیشتر از کارکنان به تعدیل بعد روان رنجوری در افراد شاغل در این سازمان مبادرت ورزند.

- the moderating role of team leader effectiveness. *Journal of managerial psychology* 2007; 23(8): 754-69
12. Boziondos N. The big five personality and work involvement. *Journal of managerial psychology* 2003; 19(1): 69-81
13. Fatt PT, James S. Criteria used for evaluating sales person. *Management research news* 2000; 23(12).
14. Martis N. A model for managing trust. *International Journal of power* 2007; 23(8): 754-69
15. Khanifar H, Moghimi SM, Jandaghi GR, Taheri F, Sayar A. Understanding managers' personality, the prerequisite for organizational behavior management (Case study of 5 factor model of personality in Qom University of Medical Sciences), *Health Management Journal* 2009; 37: 49-59 [Persian]
16. Fredrickson BL. The effects of focus of control and anxiety on verbal conditioning. *Journal of personality* 2001; 41: 443-456
17. Rezaian A, Najji MJ. The effects of excitement and personality on job satisfaction, A study in oil industry, *Management view* 2009; 33: 49-66 [Persian]
18. Wu S, Pei-Chuan AT. The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success; 2008: *Journal of Vocational behavior*: Available in; www.elsevier.com/locate/jvb
19. Leary M. A study of personality preferences and emotional intelligence. 2008; Available in; www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm
20. Sawyerr O. Call center employee personality factors and service performance, 2009 – Available in : www.emeraldinsight.com/0887-6045.htm
21. SafarZade H, Habibi Badr Abadi A. The casual relationship among the main five factors of personality and performance improvement. *Change Management research journal* 2010; 3:128-52 [Persian]
22. Spector PE, Zapf D, Chen PY, Frese M. Don't throw out the baby with the bath water: The role of negative affectivity in reports of job stressors and strains. *Journal of organizational behavior* 2000; 21: 79-95