

رابطه‌ی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی

فریبا تابع بردبار^{۱*}، سلطانعلی کاظمی^۲ و جبار رنجبران^۳

چکیده

هدف از این پژوهش پیش‌بینی "سلامت روان" و "عملکرد شغلی" بر اساس "ویژگی شخصیتی" معلمان دوره‌ی ابتدایی بود. جامعه‌ی آماری ۱۷۰ نفر از معلمان ابتدایی بود که تماماً به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از راه سه پرسشنامه‌ی سلامت روان (GHQ)، عملکرد شغلی پاترسون و ویژگی شخصیتی نئو گردآوری و مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل آماری نشان داد که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی شخصیتی معلمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از ابعاد ویژگی‌های شخصیت، "برون‌گرایی"، "روان رنجوری" و "وجدانی بودن"، سلامت روان و برون‌گرایی و روان رنجوری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. برداشت کلی از این نتایج چنین بود که بهترین متغیر پیش‌بینی کننده برای سلامت روان و عملکرد شغلی، به گونه‌ی مثبت بعد برون‌گرایی بود. بررسی نتایج بیان‌گر ضرورت توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد در گماردن به مشاغل گوناگون بویژه حرفه‌ی معلمی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، عملکرد شغلی، ویژگی شخصیتی.

مقدمه

در سال‌های اخیر توجه به سلامت روانی کارکنان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد کارکنان مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته به گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها تاکید دارند تا از راه پژوهش‌های علمی بتوانند به شناسایی منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نایل آیند و با ارایه‌ی راهکارهای مناسب جهت محیط شغلی مطلوب رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش

۱- عضو هیئت علمی پیام نور استان فارس. Yasman72004@yahoo.com

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد مرودشت.

۳- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

دهند. یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد معلمان اثرگذار باشد، ویژگی‌های شخصیتی آنان است. گرچه آگاهی از درون انسان‌ها و شخصیت آنان کاری بس دشوار است، اما شناخت شخصیت روزنه‌ای بسیار گویا دارد و آن رفتارهای بارز افراد است. هم‌چنین، پژوهش در باب عملکرد شغلی و رفع مشکلاتی که منجر به افزایش سلامت روان می‌گردد، در صنعت و سازمان از اهمیتی ویژه برخوردار است (موسوی، ۱۳۷۸).

یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد معلمان اثر گذار باشد، ویژگی‌های شخصیتی آنان است. گرچه اطلاع از درون انسان‌ها و شخصیت آنان کاری بس دشوار است، اما شناخت شخصیت، روزنه‌ای بسیار گویا دارد و آن رفتارهای بارز افراد است. هم‌چنین، پژوهش در باب عملکرد شغلی و رفع مشکلاتی که منجر به افزایش سلامت روان می‌گردد، در صنعت و سازمان از اهمیتی ویژه برخوردار است (موسوی، ۱۳۷۸).

افراد با هر جنبه از شخصیت به شیوه‌های ویژه‌ای رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند. توانایی و مهارت رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی هستند. از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کنند، بنابراین، با توجه به پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، شغل‌های متفاوتی مناسب است (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶). یکی از اهداف سازمان‌ها، تعلیم و تربیت انسان‌هاست که در میان سازمان‌هایی که به امر تعلیم و تربیت می‌پردازند، آموزش و پرورش از همه بنیادی‌تر است. برای تحقق این امر، یکی از اقدام‌های اساسی، بررسی شیوه‌ی رفتاری و شخصیتی معلم است که می‌تواند ملاک موفقیت یا شکست برنامه‌های آموزش قرار گیرد (صابری، ۱۳۸۵).

در همین راستا، موری^۱، بریک میچل و ماوفا^۲ (۱۹۹۳) در پژوهشی درباره‌ی ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری و برون‌گرایی دارای بالاترین میزان ضریب در بین پنج ساختار شخصیتی است. همین نتایج به وسیله‌ی باریک و ماونت (۱۹۹۱) در مورد شیوه‌های مدیریتی تکرار شد (حیدریان، ۱۳۸۸). بررسی باری و استیوارت^۳ (۲۰۰۹) در مورد صفات شخصیتی بویژه برون‌گرایی نیز نشان داد که اعضای برون‌گرا در به انجام رسیدن کار و عملکرد تیم مشارکت زیادی دارند و گروه‌هایی که برون‌گرایی در آن‌ها یک میزان متوسط است، در مقایسه با گروه‌هایی که تعداد چنین افرادی در آن‌ها کم یا زیاد است، عملکرد بالاتری دارند

^۱ - Murry

^۲ - Berrick Michael & Moant

^۳ - Bari & Estivart

(حیدریان، ۱۳۸۸). انگلیش و همکاران^۱ (۲۰۰۹) نیز در بررسی رابطه‌ی بین عوامل شخصیت و عملکرد نشان دادند که ویژگی‌های توافق‌پذیری و وجدانی بودن ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی وجود دارد (حیدریان، ۱۳۸۸). با توجه به نقش بسیار مهم شخصیت فرد در تامین سلامت روانی نیز باروز^۲ (۲۰۰۶) نشان داد که بین ویژگی شخصیتی و سلامت روان دانشجویان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد (منوچهری اردکانی، ۱۳۸۸).

با توجه به نقش عملکرد تحصیلی دانشجویان به عنوان معیاری جهت سنجش سازگاری و سلامت روانی، چامورو - پرموزیک و فارنهام^۳ (۲۰۰۳) نشان دادند که رابطه‌ای معنا دار با ویژگی شخصیتی آن‌ها وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی ۱۰ تا ۲۷ درصد واریانس عملکرد تحصیلی را تبیین می‌کند.

هم‌چنین، در فرا تحلیلی که دینو و کوپر^۴ (۱۹۹۸) انجام دادند، نتایج نشان دادند که برون‌گرایی و نوروزگرایی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامتی روان است و وجدانی بودن رابطه‌ی مثبت و قوی با سلامت روان دارد. ویترسو^۵ (۲۰۰۱) نیز نشان داد که روان رنجوری رابطه‌ای مثبت با رضایت از زندگی و عاطفه‌ی مثبت رابطه‌ی منفی با عاطفه‌ی منفی دارد. برون‌گرایی رابطه‌ای معنادار با رضایت از زندگی، عاطفه‌ی مثبت و نمره کل سلامت روان دارد، اما بین برون‌گرایی و عاطفه‌ی منفی رابطه وجود نداشت. افزون بر این، هنگامی که اثر روان رنجوری کنترل شد، رابطه‌ی بین برون‌گرایی و سلامت روان کاهش یافت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که روان رنجوری و برون‌گرایی به ترتیب ۳۸ و ۳۲ درصد نمره‌های سلامت روان را پیش‌بینی می‌کنند.

گرین برگ و بارون^۶ (۱۹۹۳) نیز نشان دادند که وجدانی بودن، برون‌گرایی و روان رنجوری می‌توانند به عنوان شاخص‌هایی معتبر به پیش‌بینی میزان عملکرد شغلی در تمام معیارهای شغلی بپردازد، اما توافق‌پذیری از جمله شاخص‌هایی است که فرض شده تنها در مشاغل می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند که عوامل بین فردی نقش مهمی داشته باشد.

با توجه به کلیه‌ی پژوهش‌های ارایه شده در این زمینه، می‌توان چنین برداشت کرد که عوامل شخصیتی نقش بسیار تعیین‌کننده در تامین عملکرد شغلی و سلامت روانی خواهند داشت. توجه به عواملی چون کاهش انگیزه‌ی شغلی، وجدان شغلی، تعهد شغلی و در نتیجه تمایل به ترک شغل و یا ترک شغل در بسیاری از مشاغل بویژه حرفه‌ی سخت‌معلمی، ضرورت شناسایی عوامل گوناگون

¹ - English & coworkers

² - Baroz

³ - Chamorro – Premuzic & Furnham

⁴ - Deneve & Cooper

⁵ - Vitterso

⁶ - grinberg & Barun

در قالب مدل‌های گوناگون در این زمینه می‌تواند راهگشای افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ی ناشی از درمان یا رهاکردن شغل باشد. با توجه به حساسیت این رشته و نقش معلمان در پرورش آینده‌سازان این مرز و بوم هدف از این پژوهش پیش‌بینی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌باشد.

روش

این پژوهش از نوع همبستگی بود که رابطه‌ی متغیرهای سلامت روان، عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. جامعه‌ی آماری شامل معلمان دوره‌ی ابتدایی منطقه‌ی درودزن بر اساس جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه‌ی خدمت در سال ۱۳۸۹ به تعداد ۱۷۰ نفر بوده که به علت کوچک بودن مقدار حجم جامعه تمام افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند. بنابراین، حجم جامعه و نمونه با هم مساوی است و تمام افراد در پژوهش مشارکت داشته‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها

الف: پرسشنامه‌ی «سلامت روان»: از فرم ۲۸ پرسشی پرسشنامه‌ی سلامت عمومی^۱ که گلدبرگ^۲ و هیلر^۳ (۱۹۷۹) آن را معرفی کرده‌اند، استفاده شد که دارای چهار مقیاس فرعی است و هر مقیاس ۷ پرسش دارد که عبارتند از: ۱- نشانگان جسمانی ۲- نشانگان اضطرابی ۳- کارکرد اجتماعی ۴- نشانگان افسردگی که به صورت ۴ گزینه‌ای طراحی شده است. در همه‌ی گزینه‌ها، درجه‌های پایین حاکی از سلامتی و درجه‌های بالا نشان دهنده‌ی نبود سلامتی یا وجود ناراحتی در افراد است و برای نمره‌گذاری از مقیاس لیکرت (۰، ۱، ۲ و ۳) استفاده می‌شود. پایایی فرم ۲۸ پرسشی پرسشنامه‌ی سلامت عمومی به وسیله‌ی پالاهنگ، نصر، براهنی و شاه‌محمدی (۱۳۷۵) گزارش شده است. پایایی این آزمون در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و از روش بازآزمایی ۰/۸۶ بدست آمد.

ب: پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی: به وسیله‌ی پاترسون (۱۹۹۰) ساخته شد و شکرکن آن را ترجمه کرد و دارای ۱۵ پرسش است که هر پرسش از یک مقیاس ۴ درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهگاهی، بندرت) تشکیل شده است. صالحی (۱۳۷۹) بمنظور سنجش پایایی این پرسشنامه از

^۱ -General Health Questionnaire(GHQ)

^۲ -Goldberg

^۳ -Hiller

روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده که ضریب بدست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (شکرکن و نعمی، ۱۳۸۰). در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و روش بازآزمایی ۰/۸۷ بدست آمده است.

ج: پرسشنامه‌ی ۵ عاملی شخصیت: پرسشنامه‌ی ۶۰ پرسش است و برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵، ساخته شده و در سال ۱۹۹۱، مورد بررسی دوباره قرار گرفته است که در آن پنج عامل اصلی شخصیت شامل: نوروز گرایی (N)، برون‌گرایی (E)، باز بودن نسبت به تجربه (O)، توافق‌پذیری (A) و وجدانی بودن (C) قرار دارند. هر یک از ویژگی‌های یاد شده در این آزمون با ۱۲ پرسش اندازه‌گیری می‌شوند (کاستاومک کری، ۱۹۹۲). پاسخ‌های گوناگون یک طیف پنج درجه‌ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) را انتخاب می‌کند. پایایی آن در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ برای بعد روان رنجوری ۰/۸۱، برون‌گرایی ۰/۷۶، پذیرا بودن نسبت به تجربه ۰/۷۵، توافق‌پذیری ۰/۷۹ و وجدانی بودن ۰/۸۳ می‌باشد و از روش بازآزمایی، بعد روان رنجوری ۰/۸۴، برون‌گرایی ۰/۸۷، پذیرا بودن نسبت به تجربه ۰/۸۴، توافق‌پذیری ۰/۸۸ و وجدانی بودن ۰/۸۹ بدست آمده است. بمنظور بررسی رابطه‌ی سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

نتایج پژوهش: جدول ۱ برخی از یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شخصیت سلامت روان و عملکرد شغلی

انحراف معیار	میانگین	آماره‌ها	مولفه‌ها
۶/۳۳	۲۰/۴۶		روان رنجوری
۵/۳۸	۳۱/۳۶		برون‌گرایی
۵/۲۳	۳۱/۳۸		پذیرا بودن نسبت به تجربه
۴/۵۴	۲۴/۹۹		توافق‌پذیری
۶/۴۹	۳۷/۰۲		وجدانی بودن
۳/۸۹	۵/۲۵		علایم جسمانی
۳/۴۹	۵/۶۷		علایم اضطرابی و اختلال خواب
۳/۵۲	۸/۸۸		کارکرد اجتماعی
۲/۹۳	۲/۴۴		علایم افسردگی
۱۳/۵۹	۴۸/۸۷		عملکرد شغلی

بالاترین میزان در ابعاد شخصیت مربوط به بعد وجدانی بودن و کم‌ترین مربوط به بعد روان‌رنجوری می‌باشد. در حوزه‌ی سلامت روانی بالاترین میانگین مربوط به اختلال در کارکرد اجتماعی و کم‌ترین میزان مربوط به علایم افسردگی است. بمنظور بررسی رابطه‌ی سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است.

Archive of SID

جدول ۲- ضریب همبستگی مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، سلامت روان و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	نمره کل	افسردگی	کارکرد اجتماعی	اضطراب	علائم جسمانی	وجدانی	توافق پذیری	پذیرا بودن	برون گرایی	روان رنجوری
عملکرد شغلی	*									*
نمره کل		۱۱۸***	۱۲۱***	۱۲۵***	۱۲۲***	۱۲۶***	-۰/۱۱	۰/۰۸	۰/۳۸***	-۰/۳۲***
افسردگی		*	۱۱۲	۱۱۵	۱۰۹	۰/۱۱	-۰/۱۱	۰/۰۷	-۰/۲۱	۰/۰۹
کارکرد اجتماعی			*	۱۱۱	۱۱۲	۰/۰۹	۰/۰۱	-۰/۰۵	۰/۲۴***	۰/۹۷***
اضطراب				*	۱۰۸	۰/۰۲	۰/۰۵	-۰/۰۸	۱/۲۷***	-۰/۰۳
علائم جسمانی					*	۰/۳۰***	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۸۹***	-۰/۱۴
وجدانی						*	۱/۱۳	۱/۰۸	۱/۰۸	۱/۰۳
توافق							*	۱/۰۴	۱/۰	-۰/۰۳
تجربه										
نسبت به										
پذیرا بودن								*	۱/۱	-۰/۰۶
برون گرایی									*	-۰/۰۸
روان رنجوری										*

* p ≤ /۰۱

بر اساس جدول بالا بیش تر روابط معنا دار است که بمنظور پیش‌بینی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳- مقادیر رگرسیون جهت پیش بینی سلامت روان بر اساس ابعاد شخصیت

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	b ضریب	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری	R ضریب چندگانه	R ₂ ضریب تعیین	F
سلامت روان	برون گرایی	۰/۴۶	۰/۲۵	۳/۴۴	۰/۰۰۱	-	-	-
رنجوری	روان	-۰/۶۴	-۰/۲۷	-۳/۹۴	۰/۰۰۱	-	-	-
وجدانی بودن	وجدانی بودن	۰/۳۶	۰/۱۷	۲/۴۶	۰/۰۱۵	۰/۴۸	۰/۲۳	۱۷/۰۲

از پنج بعد شخصیت، سه بعد برون گرایی ($B= /۲۵$)، روان رنجوری ($B= -/۲۷$) و وجدانی بودن ($B= /۱۷$) متغیر ملاک سلامت روان را پیش بینی می کنند. و روی هم رفته، ۲۳٪ از واریانس سلامت روانی به واسطه‌ی آن‌ها تبیین می گردد.

جدول ۴- مقادیر رگرسیون جهت پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیت

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	b ضریب	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری	R ضریب چندگانه	R ₂ ضریب تعیین	F
عملکرد شغلی	برون گرایی	۰/۵۴	۰/۳۴	۴/۷۹	۰/۰۰۱	-	-	-
رنجوری	روان- رنجوری	-۰/۳۰	-۰/۱۵	-۲/۱۲	۰/۰۳۵	۰/۴۱	۰/۱۷	۱۷/۱۳

از پنج بعد شخصیت، دو بعد برون گرایی ($B= /۳۴$) و روان رنجوری ($B= -/۱۵$) متغیر ملاک عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. و روی هم رفته، ۱۷٪ از واریانس عملکرد شغلی به واسطه‌ی آن‌ها تبیین می شود.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که ملاحظه گردید، میان ابعاد ویژگی شخصیت، عملکرد شغلی و سلامت روانی رابطه‌ای معنادار بدست آمد. نتایج بدست آمده از فرضیه‌ی ۱ و ۲ با نتایج موری^۱، بریک میچل و ماوفت^۲ (۱۹۹۳)، باری و استیوارت^۳ (۲۰۰۹)، باروز^۴ (۲۰۰۶)، انگلیش و همکاران^۵ (۲۰۰۹)، چامورو - پرموزیک و فارنهام^۶ (۲۰۰۳)، دینو و کوپر^۷ (۱۹۹۸)، ویترسو^۸ (۲۰۰۱) و گرینبرگ و بارون (۱۹۹۳)، همسویی دارد.

جهت تفسیر کلی این نتایج بر اساس تئوری‌های موجود، می‌توان گفت افراد برون‌گرا افرادی اجتماعی، با اراده، مصمم، دقیق و خوش قول هستند که این ویژگی‌ها می‌تواند با سلامت روانی بهتر در ارتباط باشد. هم‌چنین، افراد با وجدان، افرادی سخت‌کوش، دارای انگیزش موفقیت، مسئولیت‌پذیر و قابل‌اتکاء هستند. ترکیب این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که گروه‌ها یا سازمان‌هایی که برون‌گرایی در آن‌ها یک میزان متوسط است، در مقایسه با گروه‌هایی که تعداد چنین افرادی در آن‌ها کم یا زیاد است، عملکردی بالاتر دارند. هم‌چنین، هر چه فرد در نمره‌ی روان رنجوری در حد پایینی قرار بگیرد، نشان دهنده‌ی عدم افسردگی، نداشتن اضطراب و نبود غمگینی و نگرانی است که این‌گونه ویژگی‌ها می‌تواند باعث عملکرد مناسب افراد شود. هم‌چنین، با توجه به رابطه‌ی منفی و معنا دار بین برون‌گرایی و سلامت روان (علایم اضطرابی) می‌توان گفت افراد برون‌گرا با ویژگی‌های ذکر شده، کم‌تر دچار عواملی هم‌چون: پایین آمدن سطح کارایی و فعالیت‌های اجتماعی، کم‌رویی، خجالتی بودن، نگرانی و دلشوره، وحشت و ترس می‌شوند که این باعث سلامت روانی افراد می‌شود. افراد برون‌گرا به دلیل اجتماعی بودن، ارتباطات با دیگران و به دلیل این‌که فعالیت‌های سریع دارند و در تلاش خود قدرت و انرژی بیشتری صرف می‌کنند، می‌توانند کارکرد اجتماعی و در کل سلامت روانی بیشتری داشته باشند. افرادی که در بعد وجدانی بودن نمره‌ای بالا می‌گیرند، افرادی متمرکز و متعادل‌اند و با روش هدفمندانه اهداف کلی را دنبال می‌کنند؛ هم‌چنین، نمره‌ی بالا در وجدانی بودن با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است که این خود می‌تواند با علایم جسمانی و در کل با سلامت روانی در ارتباط باشد. بنابراین، با توجه به ویژگی

¹ - Murry

² - Berrick Michael & Moant

³ - Bari & Estivart

⁴ - Baroz

⁵ English & coworkers

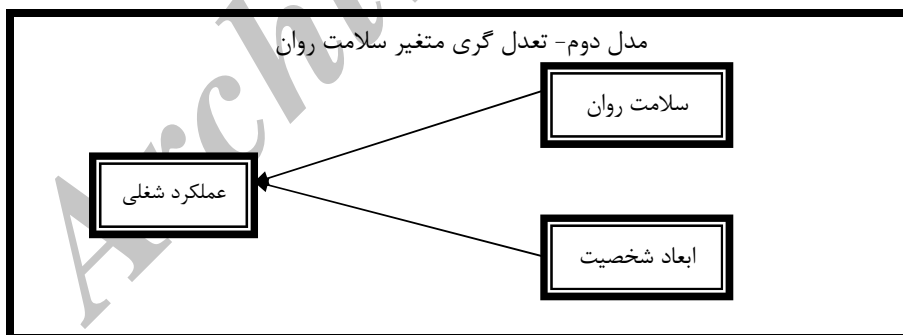
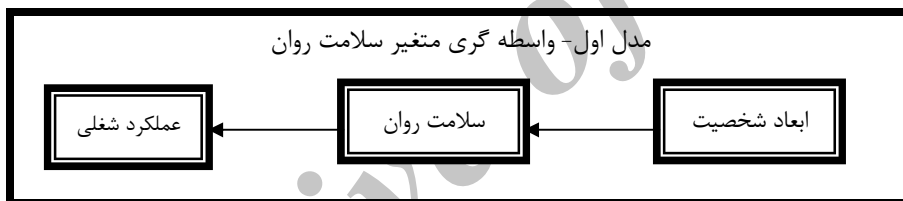
⁶ - Chamorro - Premuzic & Furnham

⁷ - Deneve & Cooper

⁸ - Vitterso

افراد برون‌گرا (اجتماعی، هدفمند، با اراده، مصمم، دقیق، خوش‌قول و فعال) و وجدانی بودن (سخت‌کوش، دارای انگیزشی موفقیت، مسئولیت‌پذیر، دنبال کردن هدفمندانه‌ی اهداف کلی، متعادل) و نوروژ گرایبی که رابطه‌ای منفی و معنا دار با سلامت روان داشته و افراد نمره‌های پایینی در این بعد گرفته‌اند (عدم افسردگی، نداشتن اضطراب، نگرانی و غمگینی) می‌توان گفت که بهترین پیش‌بین برای سلامت روان هستند و در جهت افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمان بر توانمندسازی افراد بر ابعاد یاد شده می‌توان پافشاری کرد.

در مجموع یافته‌های پژوهش دارای مضامین نظری و کاربردی ویژه‌ای می‌باشد که امکان پیشنهاد یک مدل علی برای آزمون در مطالعات را فراهم می‌سازد. بر همین اساس، می‌توان اقدام به آرایه‌ی دو مدل نمود. مدل نخست، متغیر سلامت روان را متغیر واسطه و مدل دوم آن را به صورت تعدیل‌گر در نظر گیرد. متغیر ابعاد شخصیت در هر دو مدل متغیر مستقل و عملکرد شغلی (درونزاد) نیز متغیر وابسته انتخاب شود.



ازمنظر کاربردی توجه به آزمون سلامت روانی معلمان و ویژگی‌های شخصیتی آنان می‌تواند راهگشای افزایش بهره‌وری آنان در حیطه‌ی تدریس و ایجاد انگیزه در میان دانش‌آموزان باشد.

منابع

- پالاهنگ، حسن. نصر اصفهانی، مهدی. براهنی، محمد نقی. شامحمدی، داوود. (۱۳۷۵). بررسی همه‌گیرشناسی اختلال‌های روانی در شهر کاشان، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال دوم، شماره ۴، ۲۷-۱۹.
- حیدریان، سمیه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش شغلی بر بهره‌وری کارکنان پالایشگاه نفت شهرستان شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شکر کن، حسین. نعیمی، عبدالزهر. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، شماره ۳ و ۴، ص: ۲۲-۱.
- صابری، نادعلی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه جو سازمانی و میزان تعهد سازمانی دبیران در مدارس صفا شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- قربانی، ا. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره راهنمایی نواحی چهارگانه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- موسوی ده‌موردی، سید علی. (۱۳۷۸). رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت‌پذیری مربیان تربیتی مرد آموزشگاه‌های اهواز. شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش خوزستان.
- منوچهری اردکانی، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و شخصیتی با سلامت روان کارکنان پالایشگاه شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- نریمانی، محمد. خانبابازاده، مژگان. فرزانه، سعید. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل. سال هفتم، شماره اول، صفحه ۷۷-۸۳.
- Costa, p.t. Jr. & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual-odessa, fl: psychological Assessment Resources.*
- chamorro-premuzic, T. & Furnham, A. (2003). *Personality Predicts academic Performance.*
- Evidence from two longitudinal Studies on university students. *Journal of research in personality*, 37, 319-338.
- Deneve, K.M. & cooper, H.M. (1998). *The happy personality: A Meta-analysis of personality traits and subjective well being.* *Psychological Bulletin* 124, 197-229.
- Greenberg, G. & Baron, R. (1993). *Behavior in organization*. 4 the ed. Boston..P.P 203 -204.
- Goldberg, D.P. & Hillier, V. (1979). *A scaled version of General Health Questionnaire* *psychological Medicine*, 9, 131-145
- Vitterso, J. (2001). *Personality traits and subjective wellbeing: emotional stability, and extraversion , is probably the important predictor.* *Personality and individual difference* 31,903-914