

نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد

شغلی دبیران شهر مرودشت

مسلم صالحی^{۱*}

تاریخ پذیرش: ۹۷/۴/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۱/۱۰

چکیده

هدف این مقاله، بررسی نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران شهر مرودشت است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تمامی دبیران شهر مرودشت است که از بین آن‌ها تعداد ۳۳۵ نفر با استفاده از شیوه‌ی نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی نئو، عزت نفس کوپراسمیت و عملکرد شغلی پاترسون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی به شیوه‌ی بارون و کنی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری با عزت نفس و عملکرد شغلی، رابطه‌ی معکوس معنادار و بین برون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی، با عزت نفس و عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که عزت نفس در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران نقش واسطه‌ای معنادار ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عزت نفس، عملکرد شغلی، دبیران

^۱ - استادیار رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران. msalehi@miau.ac.ir

۱. مقدمه

حیاتی ترین مسأله در هر سازمانی عملکرد شغلی^۱ آن است. عملکرد را ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف می کنند که هر فرد در طول دوره ای مشخص از زمان انجام می دهد. از طرفی سازمان ها، نهادهایی اجتماعی هستند که نیروی انسانی، نقش اصلی را به عنوان گرداننده ی آن ها بر عهده دارند، در واقع می توان گفت مهم ترین سرمایه ی سازمان ها و عامل اصلی تحقق اهداف و برنامه های هر سازمان، نیروی انسانی آن است. در این بین، سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان تاثیرگذار در پیشرفت جامعه محسوب می شود، شاید بتوان گفت پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است و در نظام آموزشی، معلمان نقش اصلی و حیاتی را به عهده دارند؛ چرا که عملکرد شغلی و عزت نفس معلمان یکی از مهمترین عوامل در موفقیت و تسهیل یادگیری دانش آموزان محسوب می شود (Barati, ARizi, Nouri, 2009).

عملکرد شغلی، ارزش سازمانی نسبت به رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی، مختلف می باشد و ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان (Ejehie, Khodapanahi, Fathi Ashtiani, Sabeti Ghanbari. 2009)

عزت نفس عبارت است از آنچه که ما در مورد خودمان فکر می کنیم؛ ویژگی هایی از خودمان که با دیگران مقایسه می کنیم و همچنین توانایی ما برای رسیدن به نتیجه ای قابل قبول در مورد مسائلی که مهم می دانیم. (Baker, Spector, & Mc Grath, 2005).

¹ . Job performance

از جمله عوامل احتمالی که بر روی عملکرد شغلی و عزت نفس تاثیر می‌گذارد، ویژگی شخصیتی^۱ افراد می‌باشد، زیرا شخصیت فرد، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط، باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه‌ی خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود (Babaiean, Samani, and Karami. 2013).

بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از

آن‌جا که

این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند، جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد.

Atkinson (۲۰۰۰) شخصیت را به عنوان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار که چگونگی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زند، تعریف کرده است. ویژگی‌های شخصیتی، مشخصه‌های فردی با دوامی هستند که در موقعیت‌های مختلف نسبتاً پایدارند و فکر، احساس و عمل فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Ghorbani, 2004).

نظریه‌ها و رویکردهای مختلفی برای مطالعه شخصیت ارائه شده است و با توجه به دیدگاه‌هایی که این نظریه‌ها در مورد شخصیت انسان دارند، ابزارهایی که برای ارزیابی شخصیت به کار می‌روند، نیز متفاوت هستند. یکی از این رویکردها، رویکرد صفات می‌باشد.

رویکرد مبتنی بر صفات سعی دارد شخصیت را در رفتارهای تکراری قابل مشاهده تعریف کند. این رویکرد ویژگی‌ها را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل به نشان دادن الگوهای پویای تفکرات، احساسات و فعالیت‌ها تعریف می‌کند. در این رویکرد، چند صفت به عنوان صفت اصلی

¹ . personality characteristic

معرفی شده است اما پنج صفت اصلی وجود دارد که اکثر روان‌شناسان به عنوان پنج عامل اصلی آن‌ها را پذیرفته‌اند که عبارتند از: روان‌رنجوری^۱، برون‌گرایی^۲، اشتیاق به تجارب تازه^۳، توافق-پذیری^۴ و وظیفه‌شناسی^۵.

از جمله پژوهش‌هایی که رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی با عزت نفس و عملکرد شغلی را بررسی کردند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی تعاملی بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد زمینه‌ای در بین ۵۴۰ نفر از کارکنان یک سازمان انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد که وجدان به طور معناداری با فداکاری شغلی رابطه دارد و سازگاری رابطه‌ی معناداری با کارگشایی میان فردی دارد برون‌گرایی نیز با کارگشایی میان فردی رابطه دارد (Witt, 2002).

- پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی انجام شد. تحلیل نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی تجربه‌پذیری، با وجدان بودن، ثبات هیجانی، برون‌گرایی با عملکرد شغلی، رابطه‌ی معنادار وجود دارد و این متغیرها می‌توانند ۲۸ درصد واریانس عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند (Rothmann, Coetzer, 2003).

- پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد در بین کارکنان قسمت فروش انجام شد. نمونه‌ی آماری پژوهش، ۳۴ نفر از کارکنان بودند. تحلیل نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی برون‌گرایی، با وجدان بودن، و عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد (Andreas Klang, 2012).

- 1 . Neuroticism
- 2 . Extroversion
- 3 . The desire for new experiences
- 4 . Agreeableness
- 5 . Deontology

- پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا انجام شد و پژوهشگران دریافتند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلبپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه‌ی معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسوولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی، این ارتباط، معنادار می‌باشد (Babaiean, Samani, and Karami, 2013).

- پژوهشی تحت عنوان پی‌بینی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی افسران وظیفه‌ی نیروی دریایی انجام شد و نتایج تحلیل آماری نشان داد که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وظیفه، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داده است که از ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و با وجدان بودن، سلامت روان را پیش‌بینی کرده‌اند و برون‌گرایی و روان‌رنجوری از توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردار بوده‌اند (Arabrazi, Azizi & Moradi, 2014).

- پژوهشی تحت عنوان پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری^۱ بر اساس ویژگی‌های شخصیتی بر روی کارکنان شاغل در شهرداری‌های کرمانشاه صورت پذیرفت و نتایج نشان داد که متغیرهای برون‌زا سازگاری و برون‌گرایی، به طور مستقیم اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارند. (Ghaderi, Rostami, Asou & Pashaie. 2015).

- پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان انجام شد. نتایج نشان داد که بین همه‌ی ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی، مسوولیت‌پذیری، دلبپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی)، با عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد. در تحلیل

¹.Resilient

رگرسیون نیز نتایج نشان داد که ویژگی های شخصیتی مسوولیت پذیری و برون گرایی، عملکرد شغلی را در کارکنان پیش بینی می کنند (Behvandi, Mirjafari, & Mahmoudi, 2015).

- پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره وری و عملکرد شغلی آنان در مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج انجام شد و نتایج نشان داد که رابطه ی مثبت و معنادار بین میزان ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد و بهره وری شغلی آنان وجود دارد (Abdolmaleki, Nasiri, & Ghanbari, 2017).

- در پژوهشی دیگر به بررسی ابعاد شخصیتی روان رنجوری رهبر و تاثیر آن بر روی عزت نفس کارکنان در محل کار پرداخته شد و نتایج حاکی از این بود که بعد شخصیتی روان رنجوری رهبران تاثیر منفی زیادی بر عزت نفس کارکنان دارد. بنابراین رهبران باید شخصیتی پویا، پایدار و باثبات عاطفی داشته باشند تا بهتر بتوانند افراد و امور را ادراه کنند و قادر به نفوذ بیشتری در کارکنان خود باشند. (Johar, 2013).

- پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی با عزت نفس دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام شد. نتایج حاکی از این بود که بین ویژگی شخصیتی درون گرا با عزت نفس رابطه ی معناداری وجود ندارد. بین ویژگی شخصیتی برون گرا با عزت نفس رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد و می توان ۴۷ درصد از واریانس عزت نفس دانشجویان را از روی ویژگی شخصیتی برون گرای آنان تبیین کرد (Ghanbari, Azizi & Safari, 2014).

- پژوهشی تحت عنوان رابطه ی ویژگی های شخصیتی و عزت نفس در بین دانشجویان دانشگاه ماهاریشی^۱ هندوستان انجام شد. تحلیل نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

^۱ . Maharishi

نشان داد که بین ویژگی برون‌گرایی، و عزت نفس رابطه‌ی معنادار وجود دارد (Sushma, Pradeep Kumar, Promila Batra, 2015).

از دیگر عوامل احتمالی مربوط به عملکرد شغلی، عزت نفس^۱ افراد می‌باشد. کورمن^۲ معتقد است که رفتارهای کاری، هماهنگ با خودپنداره‌ی کارکنان می‌باشند. کارکنان با عزت نفس بالا تمایل دارند که عملکرد خویش را با خود پنداره‌ی خود متناسب سازند زیرا عملکرد بهتر، توازن بیشتری با خود پنداره‌ی شایسته دارد (Shokrkon, Hafezi, 2004).

مطابق با برخی از پژوهش‌ها عزت نفس به عنوان یک نیاز اساسی در خدمت سازگاری فرد است. بر اساس نظریه‌ی مازلو^۳ کسی به خودکوفایی می‌رسد که سلسله مراتب نیازهای اساسی و از جمله عزت نفس را که جزئی از سلسله مراتبی نیازهاست، را تا حدی ارضا کرده باشد. این بدان معنی است که عملکرد افراد تحت تاثیر عزت نفس نیز می‌باشد (Witt, 2002).

همچنین پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی انجام شد و نتایج نشان داد که بین احساس انسجام و عملکرد شغلی، عزت نفس و عملکرد شغلی و احساس انسجام و عزت نفس رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. هم‌چنین این دو متغیر پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی می‌باشند که از این میزان سهم احساس انسجام در پیش‌بینی عملکرد شغلی، اندکی بیشتر است. (Memarbashi, Sabri Nazarzadeh, & Abdekhodaie, 2011).

2011)

1. Self-esteem

2. Kourman

3. Maslow

پژوهشی تحت عنوان تأثیر عزت نفس بر استرس و عملکرد شغلی انجام شد. تحلیل نتایج با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که عزت نفس بر کاهش استرس و افزایش عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد (Yilmaz Akgunduz, 2014).

ویژگی های شخصیتی و عزت نفس از جمله عوامل مهمی هستند که نقش قابل توجهی در عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش دارند؛ چراکه اگر به عزت نفس معلمان به عنوان سرمایه ی انسانی سازمان آموزش و پرورش توجه شود و ویژگی های شخصیتی آن ها مورد توجه قرار گیرد، می تواند نقش تعیین کننده ای در بهبود عملکرد شغلی آنان داشته باشد و وقتی که عملکرد شغلی معلمان بهبود پیدا کند، باعث پیشرفت و توسعه ی کلی سازمان آموزش و پرورش خواهد شد (Abdi, 2006).

با توجه به مطالب یادشده، باید به عوامل تاثیرگذار در عملکرد شغلی معلمان به عنوان کسانی که نقش اساسی و کلیدی در این سازمان ایفا می کنند، توجه شود. در این راستا مسأله ای که در این مقاله بررسی می شود، این است که آیا ویژگی های شخصیتی قابلیت پیش بینی عزت نفس و عملکرد شغلی را دارند و آیا عزت نفس در رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران شهر مرودشت نقش واسطه ای ایفا می کند؟

۲. روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه ی جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه ی دبیران شهر مرودشت در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ است که تعداد ۳۳۵ نفر از آن ها از طریق شیوه ی نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از بین کلیه ی مدارس دوره ی متوسطه ی اول و دوم

شهر مرودشت تعداد ۱۰ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شدند و از کلیه‌ی دبیران آن‌ها اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی سلسله مراتبی بارون و کنی استفاده شد.

در این پژوهش از سه پرسشنامه برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه استفاده شده است که به ترتیب عبارتند از:

۱-۲- پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی ۵ عاملی نئو

این پرسشنامه توسط Mc Care and Costa در سال ۱۹۹۲ طراحی شده و شامل ۶۰ گویه است که پنج بعد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را می‌سنجد و در سال ۱۳۷۸ برای جامعه‌ی ایران هنجاریابی و اعتباریابی شده است (Haghshenas, 1998). در این پرسشنامه برای سنجش هر بعد، ۱۲ گویه وجود دارد و پاسخ-دهی به این گویه‌ها در قالب مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالف، مخالف، بی‌تفاوت، موافق، کاملاً موافق) امکان‌پذیر است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمده است.

۲-۲- پرسشنامه‌ی عزت نفس

این پرسشنامه توسط Kooper Smith در سال ۱۹۶۷ ساخته شده است و دارای ۵۸ ماده و چهار بعد است که احساسات، عقاید یا واکنش‌های فرد را توصیف می‌کند و ابعاد آن عبارتند از: عزت نفس اجتماعی، عزت نفس خانوادگی (والدین)، عزت نفس تحصیلی و عزت نفس کلی. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۲ در ایران هنجاریابی شده است (Naienifard, 2002).

نحوه‌ی پاسخ دادن به گویه‌های این پرسشنامه به صورت *بلی* و *خیر* می‌باشد که به گزینه‌ی *بلی*، امتیاز یک و به گزینه‌ی *خیر*، امتیاز صفر تعلق می‌گیرد. البته بعضی از سوالات منفی هستند که

نحوه‌ی نمره‌گذاری آن‌ها بصورت معکوس می‌باشد؛ یعنی بدین صورت که به گزینه‌ی بلی امتیاز صفر و به گزینه‌ی خیر، امتیاز یک تعلق می‌گیرد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمده است.

۲-۳- پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی

پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی توسط Paterson در سال ۱۹۷۰ ساخته و توسط Shokrkon & Arshadi در سال ۱۳۶۹ ترجمه و هنجاریابی شده است (Hejazi, 2001). این مقیاس دارای ۱۵ سؤال است که هر سؤال از یک مقیاس چهار درجه‌ای همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهی (۲)، به ندرت (۱) تشکیل شده است که حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل نمره ۱۵ می‌باشد. قابل ذکر است که این پرسشنامه هیچ نمره منفی ندارد. میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمده است.

- یافته‌های پژوهش

در این قسمت بر اساس هدف و سوال اصلی پژوهش به ارائه‌ی یافته‌ها پرداخته شده است، به همین منظور ابتدا به بیان ضریب همبستگی متغیرها و سپس به بررسی نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی پرداخته شده است.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با عزت نفس و عملکرد شغلی دبیران

عزت نفس	روان رنجوری	برون گرایی	اشتیاق به تجارب تازه	توافق پذیری	وظیفه شناسی
۰/۷۶**	۰/۶۳**	۰/۳۳**	۰/۲۳**	۰/۱۵**	
۰/۶۸**	۰/۷۰**	۰/۲۶**	۰/۱۶**	۰/۲۱**	

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ : **معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

بر اساس اطلاعات جدول بالا بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق پذیری و وظیفه‌شناسی با عزت نفس و عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار و بین ویژگی روان-نژندی با عزت نفس و عملکرد شغلی، رابطه‌ی معکوس معنادار در سطح $p < 0/01$ وجود دارد.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی عزت نفس با عملکرد شغلی دبیران

عزت نفس	
عملکرد شغلی	۰/۷۶**

بر اساس اطلاعات جدول بالا بین عزت نفس با عملکرد شغلی دبیران در سطح $(0/01)$ رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جهت بررسی نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی از روش تحلیل رگرسیون به شیوه‌ی سلسله‌مراتبی و به شیوه‌ی بارون و کنی استفاده شد که نتایج آن در جداول شماره ۳ و ۴ گزارش شده‌است.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل رگرسیون عزت نفس بر حسب ویژگی‌های شخصیتی به شیوه همزمان

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	T	P	R	R ²	F	df	p
عزت نفس	روان رنجوری	-۰/۶۰	-۱۱/۶۲	۰/۰۰۱					
	برون‌گرایی	۰/۲۲	۴/۶۵	۰/۰۰۱					
	اشتیاق به تجارب تازه	-۰/۰۳۹	-۰/۹۰	۰/۳۶	۰/۷۹	۰/۶۳	۹۵/۰۹	۵،۲۷۸	۰/۰۰۱
	توافق پذیری	۰/۰۹۷	۲/۵۳	۰/۰۱					

وظیفه شناسی ۰/۰۷۹ ۲/۰۰۳ ۰/۰۴

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول شماره ۳ می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ویژگی های شخصیتی) و متغیر ملاک (عزت نفس) رابطه‌ی خطی معنی‌دار وجود دارد و تمامی ویژگی‌های شخصیتی بجز اشتیاق به تجارب تازه به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی عزت نفس می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۳ است، این بدان معنی است که حدود شصت و سه درصد واریانس عزت نفس توسط ویژگی های شخصیتی ذکر شده قابل پیش‌بینی است.

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل رگرسیون به روش بارن و کنی جهت تعیین نقش واسطه ای عزت نفس در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	T	P	R	R ²	F	Df	p
عملکرد شغلی	روان رنجوری	-۰/۳۹	-۷/۲۸	۰/۰۰۱					
	برون گرایی	۰/۴۶	۹/۱۹	۰/۰۰۱					
	اشتیاق به تجارب تازه	-۰/۰۷	-۱/۶۵	۰/۰۹	۰/۷۷	۰/۶۰	۸۶/۳۹	۵،۲۷۹	۰/۰۰۱
	توافق پذیری	۰/۰۳	۰/۸۵	۰/۳۹					
	وظیفه شناسی	۰/۱۳	۳/۳۷	۰/۰۰۱					
عملکرد شغلی	روان رنجوری	-۰/۱۱	-۱/۹۳	۰/۰۰۱					
	برون گرایی	۰/۳۵	۷/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۸۲	۰/۶۸	۱۰۰/۴۸	۶،۲۷۸	۰/۰۰۱
	اشتیاق به تجارب تازه	۰/۰۵	۱/۳۰	۰/۱۶					

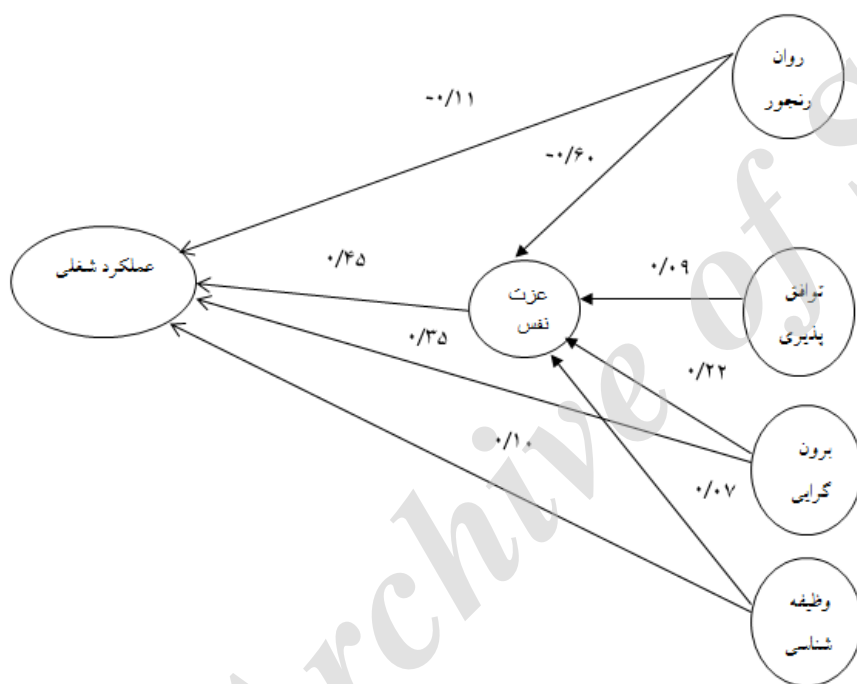
توافق پذیری	-۰/۰۱	-۰/۳۰	۰/۷۶
وظیفه شناسی	۰/۱۰	۲/۷۳	۰/۰۰۷
عزت نفس	۰/۴۵	۸/۲۵	۰/۰۰۱

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله‌ی اول جدول شماره ۴ می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی) و متغیر ملاک (عملکرد شغلی) رابطه‌ی خطی معنی‌دار وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری به صورت معکوس و برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی به صورت مستقیم به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی‌اند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۰ است، یعنی حدود ۶۰٪ واریانس عملکرد شغلی توسط ویژگی‌های شخصیتی ذکر شده قابل پیش‌بینی است.

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله‌ی دوم جدول شماره ۴ می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس) و متغیر ملاک (عملکرد شغلی) رابطه‌ی خطی معنی‌دار وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری به صورت معکوس و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و همچنین عزت‌نفس به صورت مستقیم به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۸ است؛ این بدان معنی است که حدود شصت و هشت درصد واریانس عملکرد شغلی توسط ویژگی‌های شخصیتی ذکر شده و عزت‌نفس قابل پیش‌بینی است. در این مرحله مقدار ضریب تعیین از ۶۰ درصد در مرحله‌ی اول به ۶۸ درصد در مرتبه دوم می‌رسد؛ به عبارتی با اضافه شدن متغیر عزت‌نفس به ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین ۸ درصد به قابلیت پیش‌بینی متغیرهای پیش‌بین افزوده شده و این

نشان دهنده ی نقش واسطه گری معنی دار عزت نفس در رابطه ی بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی می باشد.

طبق جدول شماره ۳ و ۴ نمودار مسیر متغیرها به شرح زیر است:



جدول شماره ۵: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

اثرات	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
از روی روان رنجوری بروی عملکرد شغلی	-۰/۱۱	-۰/۲۷	-۰/۳۸
از روی برون گرایی بروی عملکرد شغلی	۰/۳۵	۰/۰۹	۰/۴۴
از روی توافق پذیری بروی عملکرد شغلی	-----	۰/۰۴	۰/۰۴

۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۱۰	از روی وظیفه شناسی بروی عملکرد شغلی
۰/۴۵	-----	۰/۴۵	از روی عزت نفس بروی عملکرد شغلی
-۰/۶۰	-----	-۰/۶۰	از روی روان رنجوری بروی عزت نفس
۰/۲۲	-----	۰/۲۲	از روی برون گرایی بروی عزت نفس
۰/۰۹	-----	۰/۰۹	از روی توافق پذیری بروی عزت نفس
۰/۰۷	-----	۰/۰۷	از روی وظیفه شناسی بروی عزت نفس

- نتیجه گیری و پیشنهاد

همان‌گونه که در قسمت یافته‌های پژوهش بیان شد، بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری، اشتیاق به تجارب تازه و برون‌گرایی با عزت نفس و عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار وجود دارد و بین روان‌رنجوری با عزت‌نفس و عملکرد شغلی رابطه‌ی معکوس معنادار وجود دارد. همچنین بین عزت‌نفس با عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار وجود دارد. که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Witt, 2002)، (Rothmann, Coetzer. 2003)، (Memarbashi,)، (Johar,)، (Sabri Nazarzadeh, & Abdekhodaie, 2011)، (Andreas Klang, 2012)، (Yilmaz Akgunduz.)، (Babaiean, Samani, and Karami, 2013)، (2014)، (Arabrazi, Azizi & Moradi, 2014)، (Ghanbari, Azizi & Safari,)، (Sushma, Pradeep Kumar, Promila Batra, 2015)، (2014)، (Ghaderi,)، (Rostami, Asou & Pashaie. 2015)، (Behvandi, Mirjafari, & Mahmoudi,)، (Abdolmaleki, Nasiri, & Ghanbari, 2017) همخوانی دارد.

هنگام توصیف عملکرد شغلی ضروری است که به زمینه‌های اجتماعی آن توجه شود. هر فرد تلاش می‌کند، به نحوی به وظایف مورد نظر خویش عمل کند ولی از آن‌جا که این امر در یک محیط

اجتماعی اتفاق می افتد، مفاهیمی از قبیل همکاری، رقابت، تشکیل گروه، اهداف گروه و پیشرفت گروهی نیز مطرح می شود. مقوله ی عملکرد شغلی، موضوعی است که تحت تأثیر عوامل متعددی نظیر ویژگی های شخصیتی و عزت نفس قرار دارد، که در این مقاله به آن پرداخته شده است.

در راستای تبیین رابطه ی ویژگی وظیفه شناسی با عملکرد شغلی، باید گفت که افراد وظیفه شناس دارای صفاتی نظیر تحمل و بردباری، انگیزه ی پیشرفت و مسوولیت پذیری، سنجیده عمل کردن، دقت، مسئول و منظم بودن، برنامه داشتن، پرکار بودن، و پشتکار هستند؛ یعنی ویژگی هایی که در موقعیت های کاری حائز اهمیت هستند. بنابراین این امکان وجود دارد که این افراد کمتر به سازمان آسیب برسانند، به موقع در محل کار حاضر می شوند و با جدیت وظایف خود را انجام می دهند و نسبت به همکاران، رفتار ناشایست انجام نمی دهند و داشتن این خصوصیات باعث بالا رفتن میزان کارایی افراد و عملکرد شغلی می شود.

در همین راستا (Ones & Viswesvaran (1996) نظریه ی وظیفه شناسی در کار را مطرح کرده اند که مطابق آن افراد با میزان وظیفه شناسی بالا نسبت به سایر افراد به چندین دلیل کارایی بیشتری دارند: ۱- آن ها زمان بیشتری را برای انجام وظایف محوله صرف می کنند ۲- دانش شغلی بیشتری کسب می کنند ۳- به طور خودگردان برای خود هدف تعیین می کنند و در تحقق آن تلاش می کنند ۴- از نقش های مورد نیاز محیط فراتر می روند ۵- از انجام رفتارهای غیراثربخش دوری می کنند.

در راستای تبیین رابطه ی ویژگی توافق پذیری با عملکرد شغلی، باید بیان داشت از آن جا که افراد توافق جو افرادی مشارکت کننده، ملاحظه کار، دوست دار دیگران، و اهل همکاری هستند، این

امکان وجود دارد که بیش از افراد با توافق‌جویی پایین که دارای ویژگی‌های کینه توزی، خود-محوری و غیر مشارکتی هستند، با سایرین همکاری کنند.

همچنین افراد توافق‌جو با پیوستن به گروه و برقراری تعامل با افراد دیگر در محل کار به دنبال ارضای نیازهای ارتباطی‌شان هستند، که این موارد، خود باعث می‌شود که نسبت به سایر افراد عملکرد شغلی بیشتری داشته باشند (Mount, 2006).

در مورد چگونگی رابطه‌ی معکوس بین روان‌رنجوری و عملکرد شغلی باید گفت که افراد روان‌رنجور افرادی تکانشی، متخاصم و کینه‌توز هستند و در مواجهه با موقعیت‌های هیجانی نمی‌توانند هیجان‌های خود را کنترل و مدیریت کنند و معمولاً پرخاشگرانه واکنش نشان می‌دهند. از این رو این امکان وجود دارد که کارکنان عصبی در محیط کار، بیشتر از دیگران رفتارهای ضد عملکردی مانند غیبت از کار داشته باشند و این امر منجر به کاهش عملکرد شغلی افراد می‌شود.

افزون بر این، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که روان‌رنجوری با عاطفه‌ی منفی رابطه‌ی بالایی دارد که این امر خود می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی شود (Lee, Ashton & shin, 2005).

در مورد چگونگی رابطه‌ی مستقیم بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی باید گفت که افراد برون‌گرا افرادی اجتماعی و اهل گفتگو و دوست‌دار دیگران هستند. این افراد تمایل زیادی به برقراری ارتباط با دیگران دارند. بنابراین معلمان با این ویژگی، روابط گسترده‌ای را با سایر معلمان برقرار می‌کنند و این شبکه ارتباطی نیرومند می‌تواند نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان را در آن‌ها تقویت کند و در نهایت آن‌ها را به سوی رفتارهای سازنده و افزایش عملکرد شغلی سوق دهد. در این راستا (Clark & Robertson, 2005) استدلال می‌کنند که ابعادی از برون‌گرایی که به لحاظ اجتماعی سازگارتر هستند: مانند عاطفه‌ی مثبت، دلبستگی فرد به تکلیف در دست‌انجام را بیش‌تر

می کنند و درگیری در حوادث شغلی را کاهش می دهند. آن ها همچنین پیشنهاد می کنند که افراد واجد عاطفه ی مثبت بالا (از ویژگی های افراد برون گرا) از مهارت های تصمیم گیری بالایی برخوردارند که این امر عملکرد شغلی آن ها را افزایش می دهد.

در مورد چگونگی رابطه ی مستقیم اشتیاق به تجارب تازه باید گفت که افرادی با این ویژگی، افرادی با تخیل قوی، کنجکاو، به لحاظ فکری مستقل و دارای اندیشه های مختلف هستند که تمایل زیادی به کسب تجربه های جدید دارند و داشتن این خصوصیات باعث افزایش عزت نفس و عملکرد شغلی می شود. بدان معنا که کارکنان با این خصوصیات شخصیتی دارای عزت نفس و عملکرد شغلی بالاتری هستند و در کل احساس ارزشمندی و مفید بودن داشته و راندمان کاری بالایی دارند.

در این راستا (Penny et al , 2011) می گوید که افراد با میزان تجربه گرایی بالا ویژگی هایی چون گرایش به تجربه و افکار جدید و همچنین میل به کاوشگری و اعتقاد به دموکراسی دارند که این ویژگی ها منجر به افزایش خلاقیت و سرانجام عملکرد شغلی می شود.

در مورد چگونگی رابطه ی مستقیم بین عزت نفس و عملکرد شغلی باید گفت که افراد با عزت نفس بالا عملکرد شغلی بالاتری دارند زیرا عزت نفس یعنی احساس ارزشمندی که فرد نسبت به خود دارد، و هرچه این احساس قوی تر باشد، ارزش بیشتری برای خود قائل هستند؛ بنابراین برای حفظ این احساس در محیط کار خود هم فعال تر بوده و سعی در انجام وظایف خود به نحو احسن و بالاتر دارند.

در این راستا (Yaghoubinia, 2004) معتقد است افرادی که دارای عزت نفس پایین هستند رفتارهای افسردگی و اضطرابی بیشتری نشان می دهند و زمانی که در موقعیت های استرس زا قرار می گیرند، کارایی کمتری دارند. این افراد به دلیل ناتوانی در برقراری روابط بین فردی موفق در

مقایسه با کسانی که عزت‌نفس بالاتری دارند در محیط کاری مشکلات بیشتری پیدا می‌کنند که منجر به نگرش ضعیف آن‌ها نسبت به کار و زندگی خود و کارایی کمترشان می‌شود. بر عکس، کسانی که عزت‌نفس بالایی دارند در انجام امور حرفه‌ای اعتماد بیشتری به خود دارند و بهتر می‌توانند بر محیط کار و شرایط آن تاثیر بگذارند و در نتیجه دیدگاه‌های مثبت‌تری نسبت به شغلشان کسب می‌کنند.

با توجه به این‌که عملکرد شغلی، چگونگی عملکرد کارکنان در شغل و میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مساله آن‌ها و روش‌های استفاده از توانایی خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی را در بر دارد، بنابراین رابطه بین عزت‌نفس و عملکرد شغلی توجیه‌پذیر است.

در نهایت بر اساس یافته‌های پژوهش و نظریه‌ی تناسب شغل-شخصیت پیشنهاد می‌شود که در رویه‌ی جذب افراد به شغل معلمی تلاش شود که از طریق آزمون‌های شخصیت، افرادی به استخدام آموزش و پرورش درآیند که افرادی برون‌گرا، وظیفه‌شناس، توافق‌پذیر، تجربه‌پذیر و با عزت‌نفس بالا باشند و از طرفی از لحاظ سطح روان‌رنجوری دارای پایین‌ترین مقدار ممکن باشند.

References

- Abdolmaleki, Shobo & Nasiri, Fkhrosadat & Ghanbari, Sirous. (2016). The relationship between Characteristic of the entrepreneurial personality with productivity and job performance, *Journal of Innovation and Value Creation*, Vol. 4. No. 96.
- Abdi Msouleh, Fattaneh& Kaviani, Hossein& Khaghanizadeh, Morteza& Momeni Eraghi, Abolfazl. (2006). The relationship between job burnout and

mental health, *Medical College Journal of the Medical Science University*,
Vol, 65. No, 65-75.

-Andreas , Klang. (2012). *The Relationship between Personality and Job Performance in Sales: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context*, Master's Thesis, Stockholm University - Department of Psychology.

-Babaiean, Ali & Samani, Yousef & Karami, Zabihollah.(2013). The relationship between personality characteristics with job performance, *Quarterly Journal of Human Resources*, No, 37. p.p 9-37.

-Baker, G. Spector, S. & Mc Grath, Y. (2005). "Impact of epilepsy in adolescence ": A UK Controlled study.*Journal of Epilepsy & Behavior*, Vol,6.p.p 556 – 562.

-Barati, hajar & ARizi, Hamidreza& Nouri, Abolghasem.(2009). The relationship between organizational justice with job performance, *Journal of Management Vision*, No, 33.

-Behvandi, Elham& Mirjafari, Ahmad & Mahmoudi, Mitra.(2015). The relationship between personality characteristics with job performance, *The first international conference of new researches in education , psychology and social sciences*, Tehrean, Iran.

-Benetti, C., Kambouropoulos, N. (2006). Affect-regulated indirect effects of trait anxiety and trait resilience on self-esteem. *Journal of Personality and Individual Differences*, Vol, 41. p.p 41-53.

- Clark, S. & Robertson, L.T.(2005). A meta analytic review of the big five personality factors and accident involvement in occupational and non-

occupational settings, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol, 78, P.p 355-376.

- Ejehe, Javad& Khodapanahi, Mohammad Karim& Fathi Ashtiani, Ali&Sabeti, Ali&Ghanbari, Saeed& Mousavi, Parisa. (2009). "Interaction between personality and meta motivational styles in job performance". *Behavioral Sciences Journal*, Vol,3. No. 4, p.p 301-310.

-Ghaderi, Yelan& Rostami, Chengiz & Asou, rdalan & Pashaie, Tahereh.(2015). Prediction of job performance and Resilient based on the personality characteristics, *Quarterly Journal of Nursing, Midwifery and Para Medicine*, Vol,2, No. 1.

-Ghanbari, Sirous& Azizi, Farideh & Safari, Heshmat.(2014). The relationship between personality characteristics with self-esteem, *International Conference of Psychology and Culture of Life*, Tehrean, Iran.

-Ghorbani, Nima.(2004). *Communicational styles and skills*. Tehran: Tabalvor publications.

-Haghshenas, Hasan. (1998). Standardization of the NEO Personality Inventory, *Journal of Anadisheh & Raftar*, Vol, 4. No,4.

- Hejazi, Yousef. (2001). The relationship between personality characteristics and job performance, *Journal of Psychology and education*, Vol, 32. No,2.

-Johar, S. S. H. (2013). Dimension of Neuroticism Personality among Leader and the Impact towards Self-esteem of Employee at the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, No, 91, p.p588-593.

- Lee, K. Ashton, M.C. & Shin K.H.(2005). Personality correlates of workplace anti-Social behavior, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 54, P.P 81-98.
- Memarbashi, Mojgan& Sabri Nazarzadeh, Rashin & Abdekhodaie, Mohammad Saied.(2011). The relationship between integrity and self-esteem with job performance, *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*, Vol. 4, No,12.
- Mirarab, Reza& Azizi, noshirvan & Moradi, Mohammadreza. (2014). The prediction of mental health and job performance based on the personality characteristics, *Quarterly Journal of Research in Marine Science Education*, No. 1.
- Mount, M.(2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction, *Personnel Psychology*, Vol.59, P.P 591-622.
- Naienifard, Azam.(2002). *Standardization of the self-esteem inventory*, Thesis for M.A in general psychology, Tehran University.
- Ones, D.S. & Viswesvaran C. (1996). A theory of conscientiousness at work, *paper presented at the 11 th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, San Diego, CA.
- Penney, LM, David, E & Witt, LA 2011, 'A review of personality and performance: identifying boundaries, contingencies, and future research directions', *Journal of Human Resource Management Review*, vol.21, pp.297-310.

- Rothmann. S. Coetzer, E.P. (2003). The big five personality dimensions and job performance, *Journal of Industrial Psychology*, Vol, 29. No, 1. p.p 68-74.
- Shokrkon, Hossein. & Hafezi, Fariba. (2004). The mediating role of self-esteem in relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Management Development*, No. 67, p.p 42-46.
- Sushma, Pradeep Kumar& Promila Batra. (2015). A Study of Personality and Self Esteem among youth of Rohtak, Haryan, *Delhi Psychiatry Journal*, Vol. 18, No. 1.
- Voyten, K. (1997). *Construct Validity of four Self-Concept Constructs: Self-Esteem, Self-Efficacy, Hardiness and instrumentality*. Thesis For Philosophy of Degree in the Graduate School of the Ohio State university.
- Witt. L. A. (2002). The interactive effects of extroversion and conscientiousness on performance , *journal of Management*; Vol,23. No,6 p.p 364-372.
- Yaghoubinia, F. (2004). The relationship between self-esteem with job burnout among nurses of Mashhad University of Medical Sciences hospitals, *Quarterly Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, Vol. 10, No. 3, P.P 73-79.
- Yilmaz Akgunduz. (2014). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27, No. 6.

Abstract***The mediating role of the self- esteem in relation between the personality and job performance among teachers of Marvdasht city***

The present study examined the mediating role of the self- esteem in relation between the personality and job performance among teachers of Marvdasht city. The present study was conducted on 300 teachers from Marvdasht, city. A cross-sectional and correlational survey design was used. McCrere & Costa's Big five personality factor Scale, cooper smith's self-esteem Inventory and paterrson's job performance scale was used to assess the variables. The data obtained for the variables under study have been subjected to different statistical analysis such as Pearson correlation and multi variable regression to understand the impact and relationship between the variables. Pearson correlation of the personality sub-scale and self-esteem revealed that the extroversion, agreeable, the desire for new experiences, deontology had a positive and significant relation with self esteem and job performance. The neuroticism had a negative and significant relation with the self esteem and job performance. Self-esteem had a positive and significant relation with the job performance. The multi variable regression revealed that the self-esteem had a mediating role in relation between the personality and job performance.

Key words: *personality, self-esteem ,job performance. teachers.*