

رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی

یوسف حجازی

استادیار دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران

محمود ایروانی

دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی شاغلان بخش کشاورزی است. برای این منظور، فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران انتخاب و از طریق ارسال پرسشنامه شخصیتی NEO اطلاعات مربوط به ۶۵۵ نفر از آنها گردآوری گردید. سپس پنج عامل انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن، با وجدان بودن، روان‌رنجوری، و برون‌گرایی با استفاده از ۶۰ سؤال مورد ارزیابی قرار گرفت و اطلاعات مربوط به محل خدمت، نوع شغل، سنوات خدمت افراد نیز گردآوری گردید. درخصوص عملکرد شغلی، اطلاعات مربوط به هماهنگی رشته تحصیلی با شغل، فراهم بودن امکانات کار و ماهیت شغلی از نظر آموزشی، پژوهشی و اداری - مدیریتی از طریق پرسشنامه خود ساخته جمع‌آوری شد. به منظور تعیین ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ارتباط آماری معناداری میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد. در نمونه مورد مطالعه بیش از ۵۶/۵ درصد در حد زیاد و خیلی زیاد در ارتباط با رشته تحصیلی خود اشتغال داشته‌اند و ارزیابی کارفرمایان از حجم فعالیت‌ها نشان می‌دهد که ۴۷/۲ درصد در حد مطلوب و بسیار مطلوب بوده است. بیشترین میانگین (۷۱/۱۴ درصد) از صفت انعطاف‌پذیری و (۶۲/۱۳ درصد) از صفت دلبذیر بودن در حد نسبتاً مطلوب و مطلوب برخوردارند.

کلید واژه‌ها: ویژگی شخصیتی، عملکرد شغلی.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین بخش مدیریت است و از جمله وظایف مدیران در جذب نیروهای انسانی مناسب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع، موفقیت هر سازمان در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان است و مستلزم به‌کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعدادها، خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها، و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (حجازی، ۱۳۸۰).

پژوهش‌ها نشان داده است که موفقیت شغلی زمانی میسر است که، نه تنها خصوصیات افراد بلکه، خصوصیات مشاغل مربوط به آنها مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای این شناخت دوگانه و تشخیص رابطه میان آنهاست که انتخاب احسن صورت می‌پذیرد. مصالح جامعه ایجاب می‌کند که فرد در جایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می‌کند در مکانی باشد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد. بنابراین، در گزینش شغلی افراد دو عامل باید مورد ارزیابی قرار گیرد:

۱. ارزیابی فرد در زمینه علائق، توانایی‌ها و بطور کلی ویژگی‌های شخصیتی فرد
۲. ارزیابی در زمینه توانایی‌ها و ویژگی‌هایی که برای موفقیت در آن شغل ضرورت دارد (حجازی، ۱۳۶۸).

در این باب می‌توان چنین اظهار داشت که اگر فردی متناسب با توانایی‌ها و رغبت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای شغلی انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه جامعه نیز از او بهره بیشتری خواهد بود. برعکس چنانچه فردی متناسب با شغل مورد نظر انتخاب نگردد ممکن است نیازهای او ارضاء نشود و در نتیجه روزها و ساعت‌ها را به ناراحتی بگذرانند. این فرد در زندگی راضی نبوده و در نتیجه در حرفه او

انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش کشاورزی با توجه به سرمایه‌گذاری‌های کلان این بخش از مسائل بنیادی در اثربخشی و عملکرد آن محسوب می‌شود. این امر به سبب اهمیت خدمات کشاورزی، که بخش عمده‌ای از فعالیت‌های توسعه اقتصادی را در بر دارد و همچنین کثرت تعداد فارغ‌التحصیلان کشاورزی، حائز بیشترین اهمیت است. لذا توجه هر چه بیشتر به مراحل علمی انتخاب نیروی انسانی بخش کشاورزی، خصوصاً توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان به‌عنوان اساس رفتارهای فردی و اجتماعی، از مهم‌ترین وظایف مدیران این بخش به‌شمار می‌رود. در این راستا، مقاله حاضر تلاش دارد که بررسی و شناسایی برخی عوامل شخصیتی که در موفقیت شغلی افراد و عملکرد بخش کشاورزی مؤثر بپردازد.

بیان مسئله

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که صفات عمومی مختلف از قبیل هوش و یا تحصیلات عالی در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند؛ در نتیجه، در اغلب موارد مجموعه عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف به کار می‌گیرند بی آنکه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم داشته باشند. گاه مشاهده می‌گردد علی‌رغم اینکه از لحاظ تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات یا محیط و وسایل کار آنها اشکالی وجود ندارد، اما محصول کار رضایت بخش نیست. یکی از دلایلی که می‌تواند در این رابطه مؤثر باشد عدم توجه به عوامل روانی و انسانی افراد است. این عوامل انسانی را می‌توان در احساس رضایت خاطر شخص از شغل و علاقه او به کار در سازمان خلاصه کرد (حجازی، ۱۳۸۰). بر خلاف عقیده رایج، مک‌گری گور^۱ و هرز برگ^۲ اعتقاد دارند که انسان‌ها ذاتاً تنبل نیستند و درآمد بیشتر را تنها هدف فعالیت خود نمی‌دانند (شفیع آبادی، ۱۳۵۹). انتخاب نیروی انسانی در بخش کشاورزی هم مستثنی از این باور نیست. متأسفانه، در انتخاب نیروی انسانی در بخش کشاورزی تاکنون از

1. Mcgregor

2. Herzberg

آزمون‌های شخصیتی استفاده نشده است و در حال حاضر نیز این امر صورت نمی‌گیرد. به همین سبب شناخت کافی از جنبه‌های شخصیتی شاغلان گزیده شده وجود ندارد. به منظور تأمین اهداف گزینش و راهنمایی‌های شغلی، در بخش کشاورزی، تعیین ویژگی‌های شخصیتی لازم برای احراز مشاغل کشاورزی است تدوین مطالعه‌ای در زمینه شخصیتی ضروری می‌نماید

پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که چه رابطه معناداری میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان کشاورزی وجود دارد؟ و کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، با وجدان بودن، و دلپذیر بودن در موفقیت شغلی آنان مؤثر است؟

ادبیات پژوهش

انسان‌ها انگیزه‌های جسمانی، روانی، و اجتماعی گوناگونی دارند که میزان فعالیت آنها را کنترل می‌کند، و در حد امکان ارضای این انگیزه‌ها، از کار و فعالیت خود احساس خشنودی می‌کنند. صرف نظر از غذا و مسکن، انسان‌ها به دنبال انگیزه‌هایی از قبیل احساس موفقیت، احساس مسئولیت، جلب احترام و محبت متقابل با دیگران، و تلاش برای خود شکوفایی هستند. به نظر هرزبرگ احساس رضایتمندی از نوع کار و حرفه و اینکه شخص خود را در حال پیشرفت بداند و احساس خود شکوفایی مهم‌ترین عامل علاقه‌مندی به شغل است و میزان درآمد و محیط روانی کار از این لحاظ در درجه دوم اهمیت قرار دارد (هرزبرگ، نقل از براهنی، ۱۳۵۰).

یکی از مسائلی که پیوسته نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است که خرسندی و ارضاء نیاز درونی فرد را به همراه دارد و زمینه‌های پیشرفت در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی فرد را نیز فراهم می‌نماید. هالند^۱ (۱۹۷۳) نظریه خود را در زمینه شغل و شخصیت چنین بیان

می‌دارد که "اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم می‌توانیم در اصل با به‌کارگیری دانسته‌هایمان در مورد تیپ‌های شخصیتی و الگوهای محیطی به پیش بینی برخی از نتایج این‌گونه سازگار شدن‌ها پرداخت. این‌گونه نتایج شامل انتخاب شغل، تغییرات کاری، موفقیت‌های شغلی، صلاحیت فردی و رفتار تربیتی و اجتماعی می‌گردد (هالند، ۱۳۷۶). به نظر تیدمن^۱ (۱۹۶۳) جریان تصمیم‌گیری تحت تاثیر تجارب حاصل از تحصیلات، اشتغال، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی است. به اعتقاد کینزبرگ^۲ و همکارانش (۱۹۵۱) انتخاب شغل فرایندی پیوسته و تکاملی است و با عواملی نظیر ارزشهای فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی بستگی کامل دارد. به عبارت دیگر، انتخاب شغل فرایندی است که طی زمان خاص انجام می‌گیرد و زمان خاص آن هنگامی است که فرد طی آن به توافق میان انتظارات و امکانات و خصوصیات خود برسد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

پژوهش بسیاری در رابطه با تاثیر تیپ‌های شخصیتی در انتخاب شغل صورت گرفته است. از جمله این پژوهش می‌توان به پژوهش مربوط به مدرسه پرستاری ایندیانا اشاره داشت که در آن افراد با تیپ‌های شخصیتی متفاوتی گرد آمده بودند. نتایج این پژوهش نشان داده است که تیپ شخصیتی با انتخاب شغل رابطه دارد. این مطالعه براساس تیپ شناسی یانگ^۳ انجام گرفته است که در آن یک فرد از میان چهار بعد درونگرایی - برونگرایی، احساس - ادارک؛ فکر کردن - حس کردن؛ قضاوت - دریافت، انتخابی را انجام می‌دهد. با توجه به میزان قوت و ضعف در هر یک از این ابعاد، تیپ شخصیتی خاصی مورد بحث قرار گرفته است (بین و هلکمب^۴، ۱۹۹۳). در پژوهش دیگری، جانسون^۵ و همکاران (۱۹۹۶) ارتباط خصوصیات فردی و خصوصیات شغلی را با رضایت شغلی مورد تأیید قرار داده‌اند. در مطالعاتی که شیوه برخورد با مشکلات، حل

1. Tiedeman

2. Ginzberg

3. Yung

4. Bean & Holcomb

5. Jonsen

مسائل و قدرت تصمیم‌گیری پزشکان در رابطه با درجه تحصیلی، ویژگی‌های شخصیتی، و زمان صرف شده مورد بررسی قرار گرفته معلوم شده است که هیچ ارتباطی میان قدرت تصمیم‌گیری با درجه تحصیلی وجود ندارد، در حالی که قدرت تصمیم‌گیری با شخصیت برونگرا نسبت مستقیم و با زمان صرف شده در تصمیمات نسبت عکس دارد (باخ من^۱ ۱۹۹۱). پژوهش دیگری با استفاده از پرسشنامه شخصیتی برن‌رویتز^۲ در مورد دبیران و کارمندان اداری جامعه زنان تحصیل کرده شهر تهران به عمل آمده که در آن به مقایسه جنبه‌های شخصیتی این کارکنان پرداخته و رابطه شغل را با جوانب شخصیتی مورد بررسی قرار داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت قابل ملاحظه‌ای میان زنان کارمند لیسانس و دبیران در هیچ یک از جنبه‌های شخصیتی وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که درجه تمایلات افراد نسبت به عوامل شخصیتی شش‌گانه می‌تواند راه‌گشایی برای انتخاب شغل و موفقیت شغلی باشد (سوری، ۱۳۷۳).

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش را ۲۰۶۷ نفر از فارغ‌التحصیلان سال‌های ۶۸ تا ۷۸ دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران تشکیل داده‌اند. با توجه به اینکه دسترسی به این نمونه‌ها غیرممکن و امر پژوهش را بسیار مشکل، وقت‌گیر، و هزینه‌بر می‌نمود کلیه جامعه آماری پرسشنامه ارسال گردید. از مجموع پرسشنامه‌های ارسالی، تعداد ۶۸۹ پرسشنامه دریافت گردید که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص ۶۵۵ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی این افراد از پرسشنامه پنج‌عاملی NEO-FFI^۳ که پرسشنامه‌ای ۶۰ سؤالی است بهره‌گیری به عمل آمد. این پرسشنامه برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵، ساخته شده و در سال ۱۹۹۱، مورد بررسی مجدد قرار

1. Buchman

2. Bernreuter

3. NEO-Five Factor Inventory

گرفته است که در آن پنج عامل اصلی شخصیت شامل انعطاف پذیری O، روان رنجوری N، برون‌گرایی E، دلپذیر بودن A و با وجدان بودن C اندازه‌گیری می‌گردد. (مک کری و کوستا^۱، ۱۹۹۲). از لحاظ ساختاری و گزاره‌ها از نوع پرسش‌های ۵ درجه‌ای نوع لیکرت است که مقوله‌های پاسخ آنها یکسان است و به صورت پرسش‌های ماتریسی سازمان‌دهی شده‌اند و در شمار پرسش‌های پاسخ بسته به شمار می‌آیند. این پرسشنامه ابزاری معتبر و از اعتبار و قابلیت اعتماد لازم برخوردار است. ولی برای اطمینان بیشتر مجدداً با استفاده از روش آلفای کرونباخ قابلیت اعتماد آن محاسبه گردید. آلفای محاسبه شده بر روی ۴۰ نفر از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی برابر ۷۴ درصد بوده است. ضریب قابلیت اعتماد برای $N = 0/85$ ، $E = 0/70$ ، $A = 0/54$ و $O = 0/68$ و $C = 0/82$ است. اطلاعات مربوط به سنوات خدمت، محل اشتغال، و نوع فعالیت از طریق این پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

اطلاعات مربوط به عملکرد شغلی فارغ التحصیلان (نمونه مورد مطالعه) از طریق کارفرمایان گردآوری گردید. بر این اساس، در مورد هریک از آزمودنی‌ها برای سه نفر از کارفرمایان طی سه سال گذشته پرسشنامه ارسال گردید. در مورد آزمودنی‌هایی که دو یا سه پرسشنامه کارفرما دریافت شده بود، میانگین نظرات به دست آمد. بدین ترتیب، اطلاعات مربوط به عملکرد شغلی ۵۱۳ نفر از آزمودنی‌ها گردآوری گردید. به منظور تهیه پرسشنامه عملکرد شغلی، پس از مطالعه فرم‌های ارزشیابی مربوط به برخی کشورها، از جمله پاکستان، که با روش استفاده از صفات و خصلت‌های فردی تدوین گردیده و آمیخته‌ای از چند روش و فن ارزشیابی (روش انتخاب اجباری، روش مقایسه‌ای، و رتبه بندی) است و همچنین از فرم ارزشیابی کارکنان امریکا که شامل پنج بخش کارکردهای عمده، نیاز به پشتیبانی، فعالیت‌های شغلی، عوامل عملکردی، و علاقه‌های شغلی است استفاده گردید. علاوه بر آن، فرم ارزشیابی کارکنان ۴-۸۷ (۶۷-۱۲) و ۴-۱۲۴ (۳-۷۳) سازمان امور اداری و استخدامی کشور و برخی فرم‌های

ارزشیابی کار نیز مطالعه گردید. از لحاظ ساختاری، پرسش‌ها و گزاره‌ها از نوع پاسخ بسته است که براساس مقیاس لیکرت به پنج درجه دسته‌بندی شده است. اطلاعات مربوط به کمیت کار و نوع شغل افراد مورد مطالعه شامل فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، و اداری - مدیریتی نیز از طریق این پرسشنامه گردآوری گردید. ضریب قابلیت اعتماد در مورد معلومات و رفتار شغلی ۰/۹۵ و در رابطه با تخصص و مهارت در کار ۰/۹۴ بوده است.

یافته‌ها:

الف. ارتباط وضعیت اشتغال و عملکرد شغلی با رشته تحصیلی

محاسبات آماری مندرج در جدول شماره ۱ چگونگی ارتباط رشته تحصیلی را با شغل، امکانات شغلی، نوع شغل، محل اشتغال، و سنوات خدمت را نشان می‌دهد (با توجه به اینکه ۹۲/۶۷ درصد از نمونه مورد مطالعه مذکر بوده‌اند، تفکیک جنسی در این جدول ارائه نشده است).

جدول ۱. آمار نمونه مورد مطالعه در رابطه با مدرک تحصیلی، شغل و

مدرک تحصیلی	درصد	نوع شغل	درصد	محل اشتغال	درصد	سنوات خدمت	درصد
						به سال	
کارشناس (لیسانس)	۸۱/۴۳	پژوهشگر	۱۸/۶	وزارت جهادکشاورزی	۵۵/۵۷	۵-۱	۴۷/۰۲
ارشد و دکتری	۱۸/۵۷	کارشناس	۴۳/۸۱	دانشگاه‌ها	۱۰/۵۳	۱۰-۶	۳۸/۱۶
		آموزشی	۸/۲۴	سایر نهاد‌های دولتی	۸/۰۹	بدون پاسخ	۱۴/۸۲
		اداری	۱۲/۸۱	متفرقه	۲۵/۸۱		
		شغل آزاد	۱۶/۵۴				

همچنین، برآورد کیفی و کمی ارتباط رشته تحصیلی با نوع شغل و امکانات آن در

جدول شماره ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. تناسب رشته تحصیلی با نوع شغل و امکانات

امکانات شغل درصد	نوع شغل درصد	مقیاس
۱۷/۵۵	۳۸/۹۴	بسیار زیاد
۳۴/۸	۱۶/۹۴	زیاد
-	-	متوسط
۲۴	۱۳	کم
-	-	بسیار کم
۲۳/۶۵	۳۱/۱۲	بی‌ارتباط

در رابطه با مقایسه میزان پراکندگی سنوات خدمت با رشته تحصیلی و شغل انتخاب شده آماره‌های لازم در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به وضعیت شغلی

وضعیت شغلی	امکانات شغل	سنوات خدمت	ارتباط رشته تحصیلی با شغل	آماره
میانگین	۳/۷۹	۵/۱۸	۴/۰۴	
انحراف معیار	۰/۹۴	۲/۸۱	۱/۲۶	

نوع شغل فارغ‌التحصیلان از قبیل فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی، اداری - مدیریتی نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است. داده‌های آماری نشان می‌دهد که ۳۸/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه دارای فعالیت‌های پژوهشی، ۳۶/۴ درصد فعالیت‌های اداری - مدیریتی، و ۲۶/۵ درصد

فعالیت‌های آموزشی در حد زیاد و بسیار زیاد داشته‌اند. ارزشیابی کارفرمایان از فعالیت‌های فارغ‌التحصیلان نشان می‌دهد که ۵۲/۶ درصد فارغ‌التحصیلان دارای فعالیت‌های بسیار زیاد و زیاد و حدود ۲۴ درصد آنها حجم فعالیت‌های متوسط و کمتری دارند. به عبارت دیگر، فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران در هر یک از فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و اداری - مدیریتی کارایی و اثربخشی لازم را داشته و کارفرمایان از میزان فعالیت‌های آنان رضایت دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه بر حسب نوع شغل

نوع فعالیت	حجم کل فعالیت‌ها	حجم فعالیت‌های پژوهشی	حجم فعالیت‌های اداری-مدیریتی	حجم فعالیت‌های آموزشی	میزان فعالیت
درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	کیفیت
۰-۲۰	۱۰	۶	۹/۵	۱۳۰	خیلی کم
۲۱-۴۰	۴۵	۹/۲	۱۳/۶	۱۰۲	کم
۴۱-۶۰	۱۰۹	۲۲/۶	۱۷/۱	۹۵	متوسط
۶۱-۸۰	۲۲۹	۳۵	۲۵/۶	۱۲۸	زیاد
۸۱-۱۰۰	۱۱۵	۱۷/۶	۱۰/۸	۴۶	بسیار زیاد
	۱۰	۳۹	۹/۵	۱۳۰	بی جواب
	۶۵۵	۱۰۰	۶۵۵	۱۰۰	جمع

با توجه به انحراف معیار به دست آمده در جدول ۵ چنین مستفاد می‌گردد که میزان پراکندگی فعالیت‌های آموزشی با انحراف معیار ۱/۳۸ نسبت به فعالیت‌های اداری - مدیریتی با انحراف معیار ۱/۲۳ و فعالیت‌های پژوهشی با انحراف معیار ۱/۰۷ بیشتر بوده است جدول شماره ۵

جدول ۵. آماره‌های توصیفی عوامل مربوط به ماهیت شغلی

انحراف معیار	میانگین	نوع فعالیت
۱/۰۷۸	۳/۳۴۵	پژوهشی
۱/۲۴	۳/۱۹	اداری
۱/۳۹	۲/۷۳	آموزشی
۰/۹۵	۳/۷۹	حجم کلی

به منظور اندازه‌گیری عملکرد شغلی از سه متغیر رفتار و معلومات شغلی، مهارت، و تخصص در کار و کمیت کار استفاده گردید نتایج این اندازه‌گیری در جدول ۶ درج شده است. همان‌طور که داده‌های جدول نشان می‌دهد حدود ۶۸/۶۷ درصد نمونه مورد مطالعه، از نظر رفتار و معلومات شغلی در حد مطلوب و بسیار مطلوب قرار دارند. در رابطه با مهارت و تخصص در کار، حدود ۶۸/۱۱ درصد و در رابطه با کمیت کار ۵۵/۵۵ درصد در حد مطلوب و بسیار مطلوب بوده‌اند. همچنین از کارفرمایان خواسته شد که یک ارزیابی کلی از فعالیت‌های نمونه مورد نظر به عمل آورند. نتایج آماری براساس جدول شماره ۶ حدود ۷۲/۵۱ درصد در حد مطلوب و بسیار مطلوب بوده است.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه بر حسب عملکرد شغلی

میزان فعالیت	عملکرد شغلی رفتار و معلومات مهارت و تخصص		کمیت کار		ارزیابی
	شغلی	درکار	درصد فراوانی	درصد فراوانی	
کمتر از ۲۵ درصد (نامطلوب)	۱۵۱	۲۳/۰۴	۱۵۶	۲۳/۸۰	۲۲/۱۳
۲۶-۵۰ درصد (نسبتاً مطلوب)	۵۴	۸/۲۴	۹۹	۱۰/۱۵	۵/۳۴
۵۱-۷۴ درصد (مطلوب)	۲۰۳	۳۰/۹۸	۲۲۴	۳۲/۱۹	۳۱/۱۴
۷۵ درصد و بالاتر (بسیار مطلوب)	۲۴۷	۳۷/۷۰	۱۷۶	۳۳/۹۲	۴۱/۳۲
جمع	۶۵۵	۱۰۰	۶۵۵	۱۰۰	۶۵۵

بر اساس انحراف معیار حاصل نتیجه‌گیری می‌شود که میزان پراکندگی رفتار و معلومات شغلی با انحراف معیار $1/71$ نسبت به مهارت و تخصص در کار با انحراف معیار $0/75$ و کمیت کار و ارزیابی نهایی کار فرمایان با انحراف معیار $0/71$ و $1/16$ بیشتر بوده است جدول شماره ۵.

جدول ۷. آماره‌های توصیفی عوامل مربوط به عملکرد شغلی

میانگین انحراف معیار		عملکرد شغلی
۰/۷۱	۳/۸۷	رفتار و معلومات شغلی
۰/۷۶	۳/۵۴	مهارت و تخصص در کار
۰/۷۲	۳/۴۲	کمیت کار
۱/۱۶	۲/۹۲	ارزیابی نهایی

ب. بررسی ویژگی‌های شخصیتی

همان‌طور که پیش‌تر بدان اشاره گردید، به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته کشاورزی از پرسشنامه NEO استفاده شد که نتایج در جدول ۸ ملاحظه می‌گردد. داده‌ها نشان می‌دهد که صفاتی نظیر روان رنجوری ۱۵/۴۱ درصد، برون‌گرایی ۰/۱۵ درصد، دلپذیر بودن ۰/۱۵ درصد، با وجدان بودن ۰/۱۵ درصد، و انعطاف‌پذیری ۰/۶۰ درصد از نمونه مورد مطالعه در سطح بسیار کم قرار گرفته‌اند. حدود ۶/۷۱ درصد نمونه مورد مطالعه از نظر روان رنجوری، ۴۲/۱۲ درصد از نظر برون‌گرایی، ۲۰/۹۱ درصد از نظر انعطاف‌پذیری، ۶۲/۱۳ درصد از نظر دلپذیر بودن، و سرانجام ۵۶/۹۳ درصد از نظر با وجدان بودن در حد زیاد قرار دارند.

جدول ۸. وضعیت دانشجویان مورد مطالعه از نظر ویژگی‌های شخصیتی

مقیاس ویژگی‌های شخصیتی	کمتر از ۱۰ بسیار کم	۱۱-۲۰ کم	۲۱-۳۰ نسبتاً زیاد	۳۱-۴۰ زیاد	بیشتر از ۴۰ بسیار زیاد	جمع
روان رنجوری	۱۰۱	۳۱۰	۱۹۸	۴۴	۲	۶۵۵
درصد	۱۵/۴۱	۴۷/۳۲	۳۰/۲۲	۶/۷۱	۰/۳۰	۱۰۰
برون‌گرایی	۱	۵۴	۳۱۴	۲۷۶	۱۰	۶۵۵
درصد	۰/۱۵	۸/۲۳	۴۷/۹۳	۴۲/۱۲	۱/۵۲	۱۰۰
انعطاف‌پذیر بودن	۴	۲۵	۴۶۶	۱۳۷	۱۰	۶۵۵
درصد	۰/۶۰	۶/۸۶	۷۱/۱۴	۲۰/۹۱	۰/۴۵	۱۰۰
دلپذیر بودن	۱	۸	۲۰۴	۴۰۷	۳۵	۶۵۵
درصد	۰/۱۵	۱/۵۱	۳۱/۱۳	۶۲/۱۳	۵/۳۴	۱۰۰
با وجدان بودن	۱	۷	۱۲۷	۳۷۳	۱۴۷	۶۵۵
درصد	۰/۱۵	۱/۰۶	۱۹/۳۸	۵۶/۹۳	۲۲/۴۳	۱۰۰

با توجه به انحراف معیار به دست آمده می‌توان چنین استنباط کرد که روان رنجوری با انحراف معیار ۷/۵۸ نسبت به سایر ویژگی‌های شخصیتی بیشتر است. (جدول شماره ۹).

جدول ۹. آمارهای پراکنندگی عوامل مربوط به ویژگی‌های شخصیتی

تیپ شخصیتی آماره	روان رنجوری	برون‌گرایی انعطاف پذیری	دلپذیر بودن با وجدان بودن	میانگین	انحراف معیار
	۱۸/۳۳	۲۹/۲۰	۲۷/۰۱	۳۵/۴۷	۲۲/۷۰
	۷/۵۹	۷/۷۴	۴/۸۷	۶/۰۱	۵/۱۶

همان‌طور که داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد، شاغلان کشاورزی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و دلپذیر بودن دارای بیشترین میانگین در حد زیاد و کمترین میانگین در حد خیلی کم هستند. به نظر (مک‌کری و کوستا) افرادی که از نظر تیپ شخصیتی از اندازه بالایی از صفت با وجدان بودن برخوردارند، افرادی هدفمند، با اراده و مصمم، دقیق و خوش قول هستند. همان‌طور که موسیقی‌دانان بزرگ و ورزشکاران بنام نیز این صفات را در حد بالا دارند که نشانه تمایل به موفقیت است (دیگمن^۱، ۱۹۸۱). نمره بالا در C با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است. نمره پایین در C نشانه باریک بینی فرد و پرهیز از عادت به کار است (مک‌کری و کوستا، ۱۹۹۲). عامل دلپذیر بودن اشاره به افرادی دارد که اساساً دگر دوست و نسبت به دیگران احساس همدردی کرده، و مشتاق کمک به آنها هستند. این ویژگی با میانگین ۶۲/۱۳ درصد در حد زیاد در شاغلان کشاورزی نمایان است که از اهمیت زیادی برای عملکرد شغلی آنها برخوردار است. از دیگر ویژگی‌های شخصیتی مهم که در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت می‌توان به صفت برون‌گرایی اشاره کرد. این ویژگی را با میانگین

۴۲/۱۲ درصد در حد زیاد در نمونه مورد مطالعه می‌توان یافت. چنین به نظر می‌رسد که شاغلان کشاورزی با توجه به نوع شغل و رابطه‌ای که با گروه‌های مختلف انسانی، بویژه روستاییان، دارند؛ برخی ویژگی‌های شخصیتی نظیر با وجدان بودن، دلبذیر بودن، و برون‌گرایی توانسته است در عملکرد شغلی آنها نقش مؤثری ایفا نماید.

نتایج حاصل از رگرسیون در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است. میزان R در ارتباط با رفتار و معلومات شغلی ۰/۹۷ و در ارتباط با مهارت و تخصص در کار ۰/۷۶ است. ضریب تعیین نیز در رفتار و معلومات شغلی ۰/۰۰۹ و در مهارت و تخصص در کار ۰/۰۰۶ است که نشان می‌دهد ۰/۹ درصد تغییرات رفتار و معلومات شغلی و ۰/۶ درصد تغییرات مهارت و تخصص در کار به ویژگی‌های شخصیتی فرد بستگی دارد. به عبارت دیگر، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که عملکرد شغلی ارتباطی با ویژگی‌های شخصیتی ندارد. ضمناً هیچ‌یک از متغیرهای مستقل توان ورود به معادله رگرسیون را نداشته است. این در حالی است که هالند، در "نظریه مشاغل"، کسب موفقیت شغلی را به تیپ‌های مختلف مربوط می‌داند و افراد موفق‌تر را به ترتیب با تیپ‌های جستجوگر، اجتماعی، هنری، قراردادی، متهور، و واقع‌گرا مطرح می‌نماید (هالند، ۱۳۷۵).

جدول ۱۰. نتایج حاصل از رگرسیون رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی

نتایج	R	R ²	STE	Sig.F
رفتار و معلومات شغلی	۰/۰۹۷	۰/۰۰۹	۱/۸۸۵۷	۰/۹۶۲
مهارت و تخصص در کار	۰/۰۷۶	۰/۰۰۶	۰/۷۵۷۷	۰/۴۴۱
				۰/۵۹۶
				۰/۷۰۳

به منظور بررسی تفاوت عملکرد شغلی (رفتار و معلومات شغلی و مهارت و تخصص در کار) نمونه مورد مطالعه براساس سنوات خدمت بین ۱ تا ۵ سال و ۶ تا ۱۰ سال از آزمون من - ویت‌نی^۱ استفاده گردید. همان‌طور که در جدول شماره ۱۱ مشاهده می‌گردد مهارت و تخصص در کار با Z محاسبه شده $\% ۲/۵۴۰$ تفاوت معنی‌داری در سطح $۰/۰۵$ نشان داد می‌توان گفت که شاغلان قدیمی‌تر از مهارت و تخصص بیشتری برخوردارند.

جدول ۱۱. مقایسه نمونه مورد مطالعه برحسب سنوات خدمت

P	Z	میانگین رتبه‌ها	سنوات خدمت	عملکرد شغلی
۰/۷۳	۱/۷۹	۲۴۶/۴۶	۱-۵	رفتار و معلومات شغلی
		۲۴۸/۶۰	۶-۱۰	
۰/۱۱	۲/۵۴۰#	۲۶۷/۵۸	۱-۵	مهارت و تخصص در کار
		۲۳۰/۹۰	۶-۱۰	

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به داده‌های به‌دست آمده چنین استنباط می‌گردد که عملکرد شغلی دانشجویان که از نظر پرسشنامه شخصیتی NEO دارای ویژگی‌های شخصیتی متفاوت بوده‌اند یکسان است. البته بهتر است در این رابطه از سایر آزمون‌های شخصیتی به منظور بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی کمک گرفت تا به نتیجه قطعی‌تر و عمیق‌تری دست یافت. به‌طور کلی، می‌توان اذعان داشت که در رابطه با شغل کشاورزی، تیپ شخصیتی خاص عامل محدود کننده یا منحصر ساز در عملکرد شغلی

نیست؛ زیرا نمونه مورد مطالعه، با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، از عملکرد شغلی نسبتاً یکسانی برخوردار بوده‌اند. در نتیجه، در انتخاب افراد برای مشاغل کشاورزی می‌توان از تیپ‌های مختلف شخصیتی استفاده و در جهت پیشرفت و موفقیت آنها برنامه‌ریزی کرد.

به نظر هرسی^۱ و همکاران، اغلب روان‌شناسان معتقدند که ساخت‌های اساسی شخصیتی خیلی زود در اوایل زندگی پدید می‌آیند. در واقع، برخی معتقدند که پس از هفت و یا هشت سالگی شخصیت افراد شکل گرفته و تغییرات کمتری در شخصیت افراد صورت می‌پذیرد، و با افزایش سن ایجاد تغییر در شخصیت مشکل‌تر می‌شود. بنابراین، در برخی شرایط، عدم تغییر مانع مهمی در برابر مدیران در زمینه دستکاری متغیرها در جهت موفقیت سازمان‌هایشان تلقی می‌گردد. لذا به منظور تطابق و هماهنگی هرچه بیشتر ویژگی‌های شخصیتی شاغلان کشاورزی با الگوهای محیطی، که در این حرفه وجود دارد، لازم است جنبه‌های شخصیتی افراد در هنگام ورود به دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد. این امر موجب می‌گردد که افراد، پس از اخذ تجربه و کسب معلومات، بهتر بتوانند با محیط‌های کشاورزی ارتباط برقرار کرده و احساس رضایت خاطر بیشتری در آنها بوجود آید (هرسی و همکاران، ۱۳۷۱).

در خاتمه پیشنهاد می‌گردد که مطالعات گسترده‌تر و جامع‌تری روی شاغلان بخش‌های مختلف آموزش، پژوهشات و ترویج وزارت جهاد کشاورزی با استفاده از معیارهای قابل اعتمادتر و معتبرتری که معرف مناسبی برای عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی باشد صورت پذیرد. ضمناً علل زیر بنایی تفاوت‌های شخصیتی شاغلان کشاورزی به‌طور دقیق‌تری بررسی شود تا مشخص شود آیا این رشته سبب پدید آمدن و تقویت برخی عوامل شخصیتی می‌شود و یا وجود ویژگی‌های شخصیتی

است که موجب گرایش افراد به رشته‌های تحصیلی می‌گردد؟ همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، در پژوهش حاضر جهت سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه پنج عاملی NEO استفاده شده است؛ لذا به سبب محدودیت این پرسشنامه، از نظر سنجش جوانب مختلف شخصیت، به کارگیری سایر آزمون‌ها پیشنهاد می‌گردد.

مآخذ

- براهنی، محمد نقی (۱۳۵۱). "اصول ارزشیابی شایستگی افراد و سازمانها". مدیریت امروز. ص ۹-۱۸.
- به پژوه، احمد (۱۳۷۵). چه کسی با چه شخصیتی کدام شغل را انتخاب می‌کند. تهران: انجمن اولیاء و مربیان، چاپ دوم.
- حاج شریف، محمود (۱۳۷۱). ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی، واحد آموزش نیروی انسانی مجتمع صنعتی سیمان آبیگ.
- حجازی، یوسف (۱۳۶۸). "علل گرایش دانشجویان به رشته کشاورزی". مجله علوم کشاورزی ایران، شماره ۱ و ۲، جلد ۲۰.
- حجازی، یوسف (۱۳۸۰). نقش ویژگیهای شخصیتی: تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی گزارش پژوهش، دانشگاه تهران.
- سوری، حلیمه (۱۳۷۳). "مقایسه خصوصیات شخصیتی دبیران و کارمندان اداری در جامعه زنان تحصیل کرده تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۵۹). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: رشد.
- عنوی. سید امین اله، ۱۳۶۹. ارزشیابی عملکرد کارکنان، نظریه‌ها، اصول و روشهای ارزشیابی. مدیریت دولتی، شماره ۱۰.
- علوی، سید امین اله، ۱۳۶۹. مطالعه تطبیقی در زمینه ارزشیابی کارکنان در چند کشور نمونه و پیشنهاد یک الگوی مطلوب ارزشیابی عملکرد. مدیریت دولتی، شماره ۱۱.
- هالند، ال. حرفه مناسب شما چیست، ترجمه حسینیان و یزدی. تهران: پارت.
- هرسی، پارت؛ پلانچارت، کنت (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علاقمند. تهران: امیرکبیر. چاپ ششم.

Buchman, B.P.; et all (1991). "physical activity physical fitness and psychological characteristics of medical students". *J. Psyehosom, Res.* 35 (2-3): 197-208.

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.

Jansen, P.G; Kerkstra, A.; Abu-saad, H.H.; & Van der-zee. I.(1996). "The effect job characteristics and individual characteristics on job satisfaction".