

رابطه ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی (مطالعه موردی: شرکت های مستقر در مراکز رشد شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان)

عطیه صباغی نیا^a، حسین سماواتیان^b

^a دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان)

^b (دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان)

نویسنده مسئول: عطیه صباغی نیا (۰۹۱۳۱۲۵۵۴۰۶، a.sabaghinia@gmail.com)

چکیده: این پژوهش به منظور بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی انجام گرفته است. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت های مراکز رشد شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان است و تعداد ۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های فرم کوتاه پنج عاملی شخصیت نئو، ویژگیهای شغل هاگمن و اولدهام و جمعیت شناختی می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها به روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شده است. نتایج نشان داد، بین دو ویژگی شخصیتی برونگرایی و وجدان گرایی با انگیزش شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، ویژگی شخصیتی وجدان گرایی مهمترین عامل پیش بینی کننده انگیزش شغلی می باشد. نتایج پژوهش حاضر می تواند در بسیاری از مداخلات سازمانها به ویژه در گزینش و به کارگیری نیروهای جدید مفید باشد.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی؛ شخصیت؛ برونگرایی؛ وجدان گرایی؛ توافق جویی.

۱. مقدمه

سازمان های سالم و پویا که در آن کارکنان به طور فعال در اثربخشی سازمانی نقش داشته باشند، منشا ایجاد جوامع سالم تر هستند. از اینرو، توسعه سازنده و دستیابی به اهداف در سازمان ها و شرکت ها در گرو شناسایی و کاربرد صحیح منابع انسانی است و سوالی که مدیران همیشه با آن مواجه هستند؛ این است که، چگونه شرکت می تواند قادر به درک صحیح از رفتار و وضعیت کارکنان باشد. مدیران سعی در جستجوی علل رفتاری کارکنان فعال و پرانگیزه در محیط کار و افرادی که کمترین رغبت را به کار خود نشان می دهند، دارند و به دنبال پاسخ اینکه بررسی چه مسائلی و به کارگیری چه روش هایی در محیط کار، باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان شان و ایجاد و تدوام رغبت و شور و اشتیاق در آنها می شود، هستند.

از اینرو برای مدیران در سازمان ها، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که به نوعی پی جویی علت و دلیل حرکت و رفتارهای اعضا آن سازمان است، ضرورت دارد. بررسی مسئله انگیزش، پاسخی است به چارهای رفتار آدمی و پرسش هایی که در این زمینه همیشه مطرح هستند. اینکه چرا برخی افراد پرکار و برخی کم فعالیتند؟ دلیل علاقمندی به شغل و بی علاقه بودن به شغل شان چیست؟ این پرسش ها با موضوع انگیزش در ارتباط اند و پاسخ به آن ها را در انگیزه های کارکنان می توان یافت. مدیران با احاطه بر نحوه انگیزش کارکنان و مشوق های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به سهولت گام بردارند و در انجام سایر وظایف سازمانی نیز موفق شوند [1].

انگیزش یک فرآیند روان شناختی است که اهداف و مسیر را برای رفتار کارکنان و یا به عنوان یک محرک درونی برای برآورده کردن رضایت کارمندان فراهم می کند و نیز زمینه ساز فرآیندهای داخلی و نیروهای خارجی مرتبط با رفتار سازمانی است [2] و شخصیت مجموعه ای از ویژگی های روان شناختی است که نسبتا پایدار هستند و فردی را از دیگری متمایز می کند. عوامل طبیعی و هم محیطی با هم شخصیت را شکل می دهند. شخصیت اصطلاحی است که برای توصیف احساسات و رفتارهای افراد استفاده می شود [3]. بنابراین، حال که آگاهی از انگیزش می تواند مفید واقع شود و ابزاری قدرتمند برای بقا و پویایی سازمان ها رقم بزند، شناسایی نقش عوامل موثر مختلف بر انگیزش کارکنان که به جرات می توان گفت هریک از این عوامل و بررسی ابعاد و زوایای آنها و استنباط صحیح از انگیزاننده ها، انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد؛ و یکی از این عوامل تناسب بین ویژگی های شخصیتی افراد در محیط کار با ویژگی های شغلی است؛ می تواند از راه های کمک کننده به مدیران در تشخیص و فهم علل رفتاری کارکنان باشد و از آنجا که منابع انسانی هر سازمانی از سرمایه های زیربنایی و ارزشمند آن سازمان است و از استراتژی های مهم مدیریتی، سرمایه گذاری روی منابع انسانی است، به کارگیری نیروهایی با ویژگی های شخصیتی سازگار و مناسب با شغل شان، سازمان ها را در مسیر درست دستیابی به اهداف خود قرار می دهند و رضایت شغلی بیشتری برای کارکنان حاصل می شود. همچنین، چنین سازگاری، انگیزش شغلی کارکنان را به عنوان یک رفتار سازمانی تحت تاثیر قرار می دهد تا تلاش بیشتری در جهت رسیدن به اهداف خود انجام دهند و در صورت شکست و مواجه با شرایط نامساعد هم به دیده فرصت به آن نگاه کنند. پی بردن به ویژگی های شخصیتی کارکنان به مدیران کمک می کند تا درک درستی از اهداف تعیین شده و مشوق های انتخابی در جهت برانگیختن کارکنان خود داشته باشند. چرا که همیشه درصدد برگزیدن افراد توانمند و در عین حال با اشتیاق هستند که بتوانند از تمامی ظرفیت های خود به شایستگی بهره ببرند و کمترین میزان اصطکاک را در محیط کاری خود با همکاران و مواجه با چالش ها داشته باشند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع انگیزش شغلی برای کارکنان در محیط های کاری و بررسی اینکه ویژگی های شخصیت در تاثیرگذاری بر انگیزش شغلی تا چه حد نقش دارند، در این مطالعه به بررسی نقش شخصیت و سه بعد برونگرایی (Extraversion)، وجدان گرایی (Conscientiousness) و توافق جویی (Agreeableness) در انگیزش شغلی کارکنان پرداخته شده است.

۲. ادبیات پژوهش

۱.۲. شخصیت

واژه شخصیت (Personality) از واژه یونانی پرسونا (Persona) به معنای نقاب گرفته شده است. همان گونه که نقاب باعث تمایز بازیگران از یکدیگر در نمایش های یونان باستان و روم می شد، شخصیت نیز باعث تمایز فرد از دیگران می شود. به نوعی الگوی نسبتا پایدار و بی همانند اندیشیدن، احساس و رفتار کردن است [4]. محققان به رغم تعدد تعاریف شخصیت، به طور کلی معتقدند شخصیت، مجموعه پویا و سازمان یافته ای از خصوصیات است که به طرز منحصر به فردی بر شناخت و افکار، انگیزه ها و رفتار شخص در وضعیت های مختلف تاثیر می گذارد. شخصیت، یک سازه روانی هم محسوب می شود که به عبارت دیگر، انتزاع پیچیده ای متشکل از سابقه ژنتیک منحصر به فرد اشخاص و پیشینه یادگیری های آنها است [5]. شخصیت می تواند به عنوان ویژگی های یک فرد به شیوه ای خاص توصیف شود. همچنین شامل ویژگی های فیزیکی، ذهنی، اخلاقی و اجتماعی افراد است که پویا و منسجم هستند و می توانند توسط دیگران در زندگی روزمره مشاهده شوند [6]. بنابراین، در حالی که ارزش های اصلی یک فرد بر رفتار او در محیط کار تاثیر می گذارند، رفتار واقعی فرد هم تحت تاثیر شخصیت قرار می گیرد. محققان اولیه بر درک تفاوت های شخصیتی کارمندان در محیط کار تاکید کرده اند. آن ها در تحقیقات خود نشان داده اند که تفاوت های فردی در شخصیت بر عملکرد شغلی تاثیر می گذارد [7]. از اینرو، در زمینه بررسی شخصیت تاکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار آنها در محیط کار و بر شغلشان و همچنین میزان علاقه و انگیزه آنها در انجام کارهایشان اثر می گذارد. در ادامه پنج صفت شخصیتی توصیف می گردد.

۲.۲. مدل پنج عاملی شخصیت

موضوعات اساسی مربوط به ابعاد شخصیتی چند دهه پیش توسط محققین مورد مطالعه و توسعه قرار گرفتند تا به سوالاتی در مورد شخصیت پاسخ دهند. یکی از مدل های معروف، مدل پنج عاملی شخصیت است. مدل پنج عاملی شخصیت یک مدل قدرتمند برای درک رابطه شخصیت با برخی رفتارها است. این مدل برای توصیف ویژگی های شخصیتی ساخته شده است که توسط فرد در زندگی روزانه اش درک می شوند [8]. مکرری و کاستا (۱۹۹۵) اذعان داشتند که، نظریه های صفات شخصیت، به جای توصیف شخصیت بر حسب سنخهای تک و منفرد، شخصیت را بر مبنای ترکیب های مشخصی از آمادگی های فردی توصیف می کنند. صفت عبارت است از یک خصوصیت شخصیتی نسبتا پایا و از موقعیتی به موقعیت دیگر با ثبات که از رفتار فرد استنباط می شود [4]. صفات شخصیتی به ما کمک می کند که به دو سوال مهم جواب دهیم. اول اینکه چرا افراد در شرایط مشابه به طور متفاوتی واکنش می دهند؟ دوم اینکه، چرا افراد در موقعیت های مشابه از لحاظ نزدیک شدن یا اجتناب از یک موقعیت، متفاوت از همدیگر هستند [9].

پنج صفت کلی شخصیت که روانشناسان به آن معتقدند عبارتند از:

- **برونگرایی:** افراد با این ویژگی شخصیتی دوستانه، گرم، اجتماعی، پر انرژی، جاه طلب، بلند پروازانه، با اعتماد به نفس و پر تحرک از طریق ارتباط و گفتگو با دیگران هستند.
- **بازبودن به تجربه (انعطاف پذیری):** باز بودن تجربه یک ویژگی شخصیتی است که فرد خلاق را توصیف می کند، فرد از نظر فکری کنجکاو است و تخیلی فعال، ماجراجو دارد و به توصیف ایده ها می پردازد. افرادی که این ویژگی شخصیتی را دارند غیرقابل پیش بینی و ریسک پذیر هستند، تمرکز دارند و اهمیت جستجوهای معنوی و هنری را درک می کنند.
- **با وجدان بودن:** این ویژگی شخصیتی، سطح شایستگی، نظم در کار، سازمان و برنامه ریزی، خویشتن داری، پذیرش قواعد عرفی و مسئولیت پذیری نسبت به دیگران را توصیف می کند. افرادی که این ویژگی شخصیتی را دارند سازمان یافته، قابل اعتماد، دارای رفتار با شان و وقار، دلسوز و سرسخت هستند.
- **توافق جویی:** این بعد شامل رفتار فرد نسبت به دیگران است. افراد با این ویژگی، شخصیتی قابل اعتماد و همکارانه دارند. آن ها همدردی و نگرانی برای نیازهای دیگران را نشان می دهند. آن ها همچنین درک خود را به منظور اجتناب از تعارض نشان می دهند.
- **روان رنجوری:** این ویژگی شخصیتی درجه ای که فرد تحت استرس روانی است، توصیف می کند. افراد با این ویژگی شخصیتی حساس هستند و معمولا با احساسات منفی مثل عصبانیت، استرس و افسردگی روبرو هستند. روان رنجوری مربوط به درجه ثبات عاطفی است. افراد دارای ثبات عاطفی بالا به عنوان افراد آرام، پایدار، بالغ و انعطاف پذیر توصیف می شوند. افراد با ثبات عاطفی پایین، کج خلق هستند. پایداری احساسی کم می تواند در افراد نامطمئن و یا متزلزل مشاهده شود [10]. در جدول ۱ برخی توصیف گرهای صفات فهرست شده است. به طور کلی ابعاد شخصیت برای انگیزش خیلی مهم هستند زیرا به تبیین این سوال کمک می کنند که چرا افراد به وسیله مشوق ها، موقعیت ها و فعالیت های مختلفی برانگیخته می شوند. افرادی که در انتهای بعد هستند، ممکن است متفاوت از افرادی که در انتهای بعد دیگر هستند، برانگیخته شوند [9].

جدول ۱. توصیف گره‌های ابعاد شخصیت

کنجکاو، باهوش، هنرمند	انعطاف پذیری	سطحی، ساده، بی استعداد
قابل اعتماد، اندیشمند، محتاط، هوشیار	با وجدان بودن	بی دقتی، بی نظمی، فراموشکار
مسلط، ادعاکننده، فعال	برونگرایی	خجالتی و کمرو، ساکت، خاموش و کم حرف
رفتار دوستانه، مشارکت کننده، مهربان	توافق جویی	سرد، ظالم و ستمگر، غیردوستانه
بدخلق، حساس، مضطرب	روان رنجوری	آرام، قانع، راضی، بی احساس

۳.۲. انگیزش شغلی

کلمه انگیزه (Motivation) از کلمه لاتین "Movere" مشتق شده است، که به معنای "انتقال" یا "هل دادن" است. انگیزه به عنوان فرآیندی توصیف می‌شود که در آن تلاش‌های یک فرد به سمت رسیدن به یک هدف تقویت می‌شود. از این رو، برای سازمان‌ها مهم است که عواملی که باعث انگیزه دادن به کارمندان در راستای به کارگیری حداکثر توانایی شان می‌شود، پیدا کنند [11]. اصطلاح انگیزش در اوایل قرن بیستم وارد فرهنگ روانشناسی شد. از آن زمان به بعد، از این مفهوم در تمام حوزه‌هایی که به نحوی با رفتار انسان ارتباط پیدا می‌کنند، استفاده به عمل آمده است. به طور کلی، روانشناسان معتقدند که مطالعه انگیزش پاسخگوی پیش بینی رفتار است. برای پیش بینی رفتار، ابتدا لازم است بدانیم چرا رفتار اتفاق می‌افتد. در واقع نظریه پردازان انگیزشی با این فرض شروع می‌کنند که برای هر رفتار علتی وجود دارد و هدف آنها شناسایی این علت است. به منظور پاسخ به این سوال باید دانست که؛ چرا رفتار شروع می‌شود؟ بعد از شروع، چرا ادامه می‌یابد؟ چرا رفتار به سمت برخی هدف‌ها و به دور از هدف‌های دیگر گرایش دارد؟ چرا رفتار جهت خود را تغییر می‌دهد؟ و چرا رفتار متوقف می‌شود؟ [12]. بیشتر مدیران باید کارکنانی که دارای ویژگی‌های رفتاری متنوع و در بسیاری جنبه‌ها غیر قابل پیش بینی هستند را برانگیزانند. این تنوع که حاصل الگوهای رفتاری متفاوت است، با نیازها و اهداف مرتبط می‌باشد. انگیزش افراد وابسته به شدت انگیزاننده‌ها است. انگیزاننده‌ها به عنوان نیازها و خواسته‌ها در درون افراد تعریف شده‌اند که گرایش به هدف دارند و ممکن است خودآگاه یا ناخودآگاه باشند. به عبارتی، انگیزاننده‌ها "چرایی" رفتار هستند [13]. از اینرو، انگیزش یک شرط روان‌شناختی است که ناشی از تعامل نیازهای کارمندان و عوامل خارجی است که بر رفتار یک کارمند تأثیر می‌گذارند. انگیزش یک حالت ذهنی و یا نگرش ذهنی انسان است که انرژی تأمین می‌کند، فعالیت‌ها را تقویت می‌کند و رفتار را به سمت دستیابی به نیازهای ارضا کننده هدایت می‌کند [14]. روانشناسان صنعتی به طور کلی انگیزش را نیرویی درونی که شاغل را به عمل سوق می‌دهد و نیز عوامل بیرونی که وی را به آن اقدام تشویق می‌کند تعریف کرده‌اند. توانایی و مهارت مشخص می‌کند که آیا یک فرد شاغل می‌تواند کار را انجام دهد یا خیر، اما انگیزش تعیین می‌کند که آیا آن کار را به نحو مطلوبی انجام خواهد داد یا خیر. اگر چه بررسی رابطه بین انگیزش و عملکرد دشوار است، اما روانشناسان در مجموع اتفاق نظر دارند که افزایش انگیزش کارکنان سبب افزایش عملکرد شغلی می‌شود [15]. به طور کلی، تمایل کارکنان به کار و ماندن در یک سازمان به میزان انگیزه آن‌ها بستگی دارد عواملی که انگیزه برای کار را فراهم می‌کنند بسته به تفاوت بین نیازها و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان متفاوت است و مدیران باید به این امر واقف باشند [16]. از اینرو، بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و انتخاب و انتصاب نیروهایی متناسب، یکی از مسائل مهم و ضروری در جهت افزایش انگیزش شغلی است، چرا که یکی از علل بقا و دوام سازمان‌ها میزان انگیزه و رغبت کارکنان به شغلشان است.

۴.۲. مدل انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام

نظریه ویژگی‌های شغلی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و واکنش‌های فردی به کار را توصیف می‌کند. این تئوری شرایط کاری را مشخص می‌کند که در آن پیش‌بینی می‌شوند افراد چگونه در کار خود موفق باشند. پنج بعد شغلی وجود دارد که باعث ایجاد سه حالت روانی می‌شود که منجر به برخی نتایج مفید شخصی و کاری می‌شوند. هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) پنج ویژگی شغلی را به صورت زیر تعریف می‌کنند:

تنوع مهارت‌ها: درجه‌ای که یک شغل نیاز به تنوع فعالیت‌های مختلف در انجام کار، شامل استفاده از تعدادی از مهارت‌ها و استعدادهای مختلف فرد دارد.

هویت و وظیفه: درجه‌ای که شغل نیازمند تکمیل یک قطعه کامل از کار است، یعنی انجام کاری از ابتدا تا پایان با نتیجه مشهود.

اهمیت و وظیفه: درجه‌ای که شغل تأثیر قابل توجهی بر زندگی افراد دیگر دارد.

خودمختاری: درجه‌ای که شغل آزادی، استقلال و اختیار را برای فرد در برنامه‌ریزی کار و تعیین روش مورد استفاده در آن فراهم می‌کند.

بازخورد شغلی: درجه‌ای از انجام فعالیت‌های کاری مورد نیاز این شغل، که اطلاعات صریح در مورد اثربخشی عملکرد فرد را فراهم می‌کند [17]. نظریه ویژگی‌های شغلی ادعا می‌کند که ویژگی‌های شغل به اعضای سازمان کمک می‌کند تا حالات روان‌شناختی انطباقی را تجربه کنند که به نوبه خود انگیزه کار را افزایش داده و نگرش‌های و رفتارهای مثبت را ارتقا می‌دهد [18]. میانگین سه بعد تنوع مهارت، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه نشانگر حالت روان‌شناختی تجربه معناداری کار است. اگر چه داشتن میزان بالایی از این سه بعد خوب است اما تأکید بیشتر بر این است که می‌توان هر یک از این سه بعد را در صورت کمبود دیگری جایگزین کرد و این سه بعد جانشین هم می‌شوند. بعد خود مختاری نشانگر حالت روان‌شناختی تجربه مسئولیت پذیری برای فعالیت‌های کاری است و

هر چه کارکنان، خودمختاری بالایی داشته باشند، احتمال مسئولیت پذیری آنها در قبال خروجی کار بیشتر می شود و بعد بازخورد نشانگر حالت روانشناختی دانش نتایج واقعی فعالیت های کاری است [19].

۳. روش شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شده است. به بررسی متغیرهای پیش بین (برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی) شخصیت با متغیر ملاک که انگیزش شغلی است پرداخته شده است. جامعه آماری در این مطالعه کلیه کارکنان شرکت های مستقر در مراکز رشد واحدهای فناوری شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان بوده است که بر مبنای فرمول تعیین حجم نمونه جیمز استیونس (۱۹۹۶) که در آن ۱۵ مشاهده برای هر متغیر در نظر گرفته می شود [20]، ۶۰ نفر نمونه آماری پژوهش را تشکیل داده اند. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده بوده است. همچنین ابزار سنجش متغیرهای این مطالعه شامل موارد زیر هستند:

پرسشنامه فرم کوتاه پنج عاملی شخصیت نئو: در این پژوهش جهت سنجش سه عامل برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی از بین پنج عامل شخصیت برونگرایی (E)، روان رنجوری (N)، بازبودن به تجربه (O)، توافق جویی (A) و باوجدان بودن (C) از پرسشنامه شخصیت نئو (NEO-FFI) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال است که در این مطالعه ۳۲ سوال مربوط به سه ویژگی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی که این ویژگی ها می توانند به نوعی مسائل ارتباطی و تعاملی در محیط کار را بررسی کنند، با طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) به ترتیب دارای امتیاز ۵ تا ۱ می باشند (و برخی به صورت معکوس)، مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه در پژوهش های متعددی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته است و یکی از پرسشنامه های اصلی در سنجش ابعاد شخصیتی می باشد. همچنین پایایی این ابزار در پژوهش های مختلف در سطح بالایی گزارش شده از جمله قرباغی در ایران ضریب پایایی پرسشنامه را برای عوامل برونگرایی، توافق جویی و وجدان گرایی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ گزارش کرده است [21].

پرسشنامه ویژگی های شغل: در این پژوهش جهت سنجش انگیزش شغلی و با هدف بررسی نگرش های کارکنان در زمینه شغل کنونی آنها در سازمان از پرسشنامه ویژگی های شغل هاکمن و اولدهام که به سنجش پنج ویژگی شغل از جمله؛ تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد می پردازد، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال به صورت بسته-پاسخ با طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) به ترتیب دارای امتیاز ۵ تا ۱ می باشد. این ابزار به صورت مکرر در پژوهش های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و اعتبار آن مورد تأیید بوده است و پایایی این پژوهش در سطح بالایی گزارش شده است از جمله واحدی، بشیربنام و رسولی [22] در پژوهش خود پایایی سوالات ویژگی های شغل را ۰/۷۳ گزارش کرده اند.

پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی: پرسشهای جمعیت شناختی بصورت بسته و در دامنه های تعریف شده مطرح شده است. سن، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدام و تاهل از جمله موارد مورد پرسش در این پرسشنامه می باشند.

۴. تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

داده ها در راستای اجرای پرسشنامه ها در اسفند ماه سال ۱۳۹۹ در مراکز رشد شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان به منظور بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی مورد تحلیل قرار گرفته است. در این پژوهش در راستای تحلیل نتایج، ابتدا اطلاعات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه و در ادامه از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است و با نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

۱.۴. اطلاعات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی

سن: ۶۸/۱ درصد، رده سنی ۳۰-۲۱ و ۲۵ درصد، رده سنی ۴۰-۳۱ را در این پژوهش تشکیل می دهند و سایر رده های سنی بالاتر درصد بسیار کمی را به خود اختصاص می دهد.

تحصیلات: ۴۱/۷ درصد، افراد مورد مطالعه با مدرک کارشناسی و ۵۵ درصد با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. مدارک تحصیلی دیگر درصد بسیار کمی را به خود اختصاص داده است.

سابقه خدمت: ۳۸/۳ درصد افراد مورد مطالعه زیر یک سال؛ ۳۱/۷ درصد، بین ۱ تا ۲ سال؛ ۲۳/۳ درصد، بین ۲ تا ۵ سال؛ ۵ درصد، بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱/۷ درصد بالاتر از ۱۰ سال دارای سابقه خدمت بودند.

وضعیت استخدام: ۶۶/۷ درصد افراد مورد مطالعه به صورت قراردادی و ۱۶/۷ درصد به صورت رسمی و ۱۶/۷ درصد به صورت شرکتی بودند.

تاهل: ۵۶/۷ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۴۱/۷ درصد متاهل بودند. در ادامه، نتایج مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

وضعیت استخدام	تحصیلات	سن	درصد
قراردادی	رسمی	۲۱-۳۰	۶۸/۱
شرکتی	ارشد و بالاتر	۳۱-۴۰	۲۵
۱۶/۷	۵۵	۴۱/۷	۶۸/۱
سابقه خدمت	تاهل	مجرد	۵۶/۷
۱۰ سال به بالا	زیر ۱ سال	ماتاهل	۴۱/۷
۱۰ سال تا ۵ سال	۱ تا ۲ سال	مجرد	۵۶/۷
۱/۷	۳۱/۷	۳۸/۳	۴۱/۷
۵	۲۳/۳	۴۱/۷	۵۶/۷

۲.۴. همبستگی ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی

به منظور بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی ضرایب همبستگی بین متغیرها محاسبه شده است. جدول شماره ۳ نشان دهنده ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه و سطح معناداری آنها در این پژوهش می باشد. همانطور که در جدول قابل مشاهده است، همبستگی مثبت و معناداری بین ویژگی های شخصیتی برونگرایی ($r=0/426^{**}$) و وجدان گرایی ($r=0/548^{**}$) با انگیزش شغلی وجود دارد. همچنین در این جدول قابل مشاهده است که، ویژگی شخصیتی توافق جویی از رابطه همبستگی و معناداری با انگیزش شغلی برخوردار نیست.

جدول ۳. ماتریس ضریب همبستگی ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی (n=60)

متغیرها	شاخص ها	برونگرایی	وجدان گرایی	توافق جویی	انگیزش شغلی
برونگرایی	همبستگی	۰/۵۲۶**	۰/۳۸۳**	۰/۴۲۶**	۰/۴۲۶**
	P	<0/001	0/003	0/001	0/001
وجدان گرایی	همبستگی	۰/۵۲۶**	۰/۲۶۳*	۰/۵۴۸**	۰/۵۴۸**
	P	<0/001	0/043	<0/001	<0/001
توافق جویی	همبستگی	۰/۳۸۳**	۰/۲۶۳*	۰/۲۶۳*	۰/۲۶۳*
	P	0/003	0/043	0/043	0/043
انگیزش شغلی	همبستگی	۰/۴۲۶**	۰/۵۴۸**	۰/۴۲۶**	۰/۴۲۶**
	P	0/001	<0/001	0/001	0/001

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

۳.۴. تحلیل رگرسیون ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی

به منظور بررسی اثر پیش بینی کنندگی سه ویژگی شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی بر انگیزش شغلی و مشخص کردن قوی ترین متغیرها بر انگیزش شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیونی بر متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش را نشان می دهد. همانگونه که در جدول ۴ قابل مشاهده است، تنها متغیر وجدان گرایی طی ۱ مرحله وارد معادله رگرسیونی شده است. در گام اول و به نوعی تنها گام در این پژوهش، متغیر وجدان گرایی با میزان ضریب همبستگی ۰/۵۴۸ به عنوان قوی ترین متغیر پیش بین به تنهایی ۰/۳۰ واریانس متغیر انگیزش شغلی را پیش بینی می کند. با توجه به سطح معنی داری نقش این ویژگی از شخصیت در پیش بینی انگیزش شغلی قابل تبیین است ($F=24/902$, $df=1$, $p<0/001$). در ادامه آنچه در اینجا قابل ملاحظه است، متغیر برونگرایی و توافق جویی از ویژگی های شخصیت در معادله رگرسیون و پیش بینی انگیزش شغلی وارد نشده است. در ادامه دیده می شود، علاوه بر واجد شرایط بودن ویژگی شخصیت وجدان گرایی، این ویژگی در جهت پیش بینی مدل رگرسیون، بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده Beta متغیر درون جدول ۴، وجدان گرایی ($Beta=0/548$, $p<0/001$) مهمترین عامل پیش بینی کننده انگیزش شغلی می باشد و بیشترین تاثیر را بر متغیر وابسته این پژوهش که همان انگیزش شغلی است داشته و به صورت مثبت، سهم معناداری در پیش بینی انگیزش شغلی دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی

متغیر ملاک	گام ها	متغیرهای پیش بین	R	R2	F	df	p	B	Beta	t	p
انگیزش شغلی	۱	وجدان گرایی	0/548	0/300	24/902	1	<0/001	0/718	0/548	4/990	<0/001

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی با انگیزش شغلی می باشد. شخصیت یکی از عوامل تعیین کننده ای است که هر فردی با چه شغلی همخوانی بیشتری دارد زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. روانشناسان همچنین اذعان می کنند که ویژگی های شخصیتی و انگیزش با هم مرتبط هستند و انگیزش سرچشمه بسیاری از رفتارهاست [5]. همانطور که قابل ملاحظه است، با وجود این ارتباط و تاثیرگذاری، در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت شغلی و محیط کاری شرکت های مستقر در مراکز رشد مورد مطالعه، نتایج این بررسی نشان داد که از بین سه متغیر پیش بین برونگرایی، وجدان گرایی و توافق جویی، دو ویژگی شخصیتی برونگرایی، وجدان گرایی با انگیزش شغلی همبستگی و رابطه معناداری دارند و در ادامه ویژگی شخصیتی وجدان گرایی به تنهایی توانمندی و سهم معناداری در پیش بینی انگیزش شغلی در این مطالعه نشان داد. از اینرو، می توان این گونه بیان کرد که، ویژگی های شخصیتی کارکنان در شرکت ها بر روی انگیزش شغلی آنها تاثیرگذار است و در کنار دیگر عوامل موثر انگیزشی در محیط کاری می توانند سهم به سزایی در کارایی و عملکرد شغلی فرد داشته باشند، که البته تاثیر عواملی چون نوع و ماهیت فعالیت ها و بافتی که کارکنان در آن مشغول به کار هستند بر چگونگی این ارتباطات متفاوت است.

وجدان گرایی معیاری است که افرادی که در این ویژگی نمره بالایی می گیرند تمایل به نشان دادن کارها با نظم، به صورت سازمان یافته و دقیق و با تعهد بالا دارند. بنابراین کارمندان با وجدان، مسئولیت پذیر، هدف محور و دارای انگیزه درونی بالا برای اقدام به فعالیت ها در نظر گرفته می شوند. آن ها همچنین بیشتر در معرض احساس تعهد به انجام تکالیف یا فعالیت کاری خود نسبت به کارکنانی قرار می گیرند که با وجدان رفتار نمی کنند [23]. وجدان گرایی به عنوان قوی ترین و تنهاترین متغیر در پیش بینی و دارا بودن سهم تاثیرگذار بر انگیزش شغلی در این پژوهش نشان داده شده است. همچنین، احمدی چگنی و همکاران [21] به نتایج مشابهی که وجود رابطه مثبت بین وجدان گرایی با انگیزش شغلی می باشد در پژوهش خود اشاره کرده اند و فرجام، دوالی و درویش پوریان [24] در پژوهش خود به چنین نتایجی دست یافتند و بین مسئولیت پذیری و انگیزش شغلی همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. در همین راستا می توان اذعان داشت افراد با ویژگی های شخصیتی وجدان گرایی که شامل سخت کوشی، علاقمندی به شغل، مسئولیت پذیری بالا در راستای پذیرش فعالیت ها و همچنین پرهیز از تنبلی می باشند، با رغبت و میل به انجام شغل خود پرداخته و زمینه انگیزش شغلی لازم در جهت ارائه عملکردی شایسته و درخور اهداف و مقاصد محیط کاری خود را فراهم می کنند و میزان انگیزه بالاتری از خود نشان می دهند. مکرری و کاستا (۱۹۸۷) بیان داشتند که اینگونه افراد تمایل دارند که اهداف مشخص داشته باشند و تلاش های بیشتری انجام دهند، مداوم و پیوسته در حال انجام فعالیت باشند و وظایف خود را با پشتکار و با روش کارآمد و سازمان یافته انجام دهند [25]. از اینرو دیده می شود که وجدان گرایی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی داشته و تحقیقات نشان می دهد که افراد با وجدان گرایی بالاتر انگیزه بیشتری نسبت به افراد با وجدان گرایی پایین دارند [26]. بنابراین از تاثیرات مثبت ناشی از وجدان گرایی به عنوان یکی از ویژگی های شخصیتی می توان افزایش میزان شور و اشتیاق، افزایش سطح رضایت شغلی در افراد شاغل، تقویت روابط بین افراد و گروه ها کاری در سازمان ها نام برد.

واتسون و کلارک (۱۹۹۷) بیان کردند که برونگرا فردی است که تمایل بیشتری به صرف وقت و اجتماعی بودن و ایجاد یک محیط کار خوب دارند. از این رو بر این باورند که کارمندان برونگرا ممکن است در سطح بالایی از عملکرد شغلی مشارکت داشته باشند. افراد با برونگرایی بالا تمایل به جستجو و تحرک اجتماعی و فرصت هایی برای مشارکت با دیگران دارند. این افراد اغلب به عنوان افرادی پر انرژی و مثبت گرا توصیف می شوند [27]. برونگرایی در این پژوهش با انگیزش شغلی همبستگی مثبت و معناداری داشته و با نتایج پژوهش فرجام و همکاران [24] که نشان دهنده رابطه معنادار و همبستگی مثبت بین برونگرایی و انگیزش شغلی است، همسو می باشد. ولی در پژوهش حاضر ویژگی شخصیتی برونگرایی جز متغیرهای پیش بینی کننده و اثر گذار بر انگیزش شغلی قرار نگرفته است. توافق جویی دارای ویژگی هایی است که شامل حسن نیت، مطیع بودن و انعطاف پذیری است. افراد دارای این ویژگی دلسوز، همدل و متواضعانه تر هستند و نوع دوستی در رفتار دارند. این گونه افراد دارای سازگاری بالا در تعاملات بین فردی هستند. بنابراین کارآمدی دارند و قادر به همکاری با دیگران می باشند [28]. توافق جویی یکی از سه ویژگی شخصیتی مورد بررسی در این پژوهش بوده است که همانطور که قابل مشاهده است این ویژگی از رابطه همبستگی و معناداری با انگیزش شغلی در این پژوهش برخوردار نیست و جز متغیرهای پیش بینی کننده و اثر گذار بر انگیزش شغلی هم قرار نگرفته است.

حال که از نتایج بدست آمده در این پژوهش استنباط شد که، ویژگی شخصیتی وجدان گرایی بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیرگذار است و در بین سایر ویژگی های مورد بررسی نقش پر رنگ و به سزایی دارد و از آنجا که فرایند منابع انسانی در هر شرکتی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، شرکت ها می توانند با بررسی ویژگی های شخصیتی افراد در حین فرایند استخدام و گزینش و همچنین شناسایی ویژگی های شخصیتی کارکنان شاغل در محیط کاری شرکت در انتخاب افراد برای استخدام و ایجاد تمهیداتی متناسب ویژگی های شخصیتی افراد شاغل باعث ارتقا انگیزش شغلی در محیط کاری شده تا رسیدن به اهداف و مقاصد شرکت هموارتر و عملکرد شغلی بالاتر همراه با میزان رضایت شغلی بالاتری را شاهد باشند.

منابع

[1] الوانی، م. (۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

[2] Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577-588.

- [3] Djami, M. E. U., Hardhienata, S., & Tukiran, M. (2019). Improvement of Job Satisfaction through Transformational Leadership, Personality, and Achievement Motivation by Using Scientific Identification Theory of Operation Research in Education Management (SITOREM). *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 7(4), 62-70.
- [4] اسدورو، ل. (۱۳۹۷). روانشناسی. ترجمه جهانبخش صادقی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- [5] رایکمن، ر. (۱۳۸۷). نظریه های شخصیت. ترجمه مهرداد فیروزبخت. تهران: ارسباران.
- [6] Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). The Mediation Mechanism Effect of Self-Efficacy and Achievement Motivation on Job Satisfaction: The Personality Perspective. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 7(5), 258-266.
- [7] Agrawal, S. (2017). Personlity Traits and Organisational Commitment of Gen X and Gen Y Employees. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(1), 10-17.
- [8] Primasari, D. N., Hariyani, N., Zalinda, D. D., & Ramadhani, A. (2020). Relationships Between Personality and Work Environment Type and Work Stress Symptoms in Students of Dental Profession Education. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 912-917.
- [9] دیکرز، ل. (۱۳۹۶). انگیزش و هیجان: بیولوژیکی، روانشناختی و محیطی. ترجمه فیروزه سپهریان آذر. ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- [10] Sahinidis, A. G., Tsaknis, P. A., Gkika, E., & Stavroulakis, D. (2019). The Influence of the Big Five Personality Traits and Risk Aversion on Entrepreneurial Intention. Conference: ICSIMAT CONFERENCE, At: Chios, Greece.
- [11] Pang, K., & Shan Lu, C. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
- [12] حسن زاده، ر.، مهدی نژاد گلی، گ. (۱۳۹۸). نظریه های انگیزش در آموزش و پرورش (روانشناسی انگیزش و یادگیری). تهران: نشر روان.
- [13] مقیمی، م. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات راه دان.
- [14] Pangastuti, R. L., & Kristanti, D. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 8(1), 48-60.
- [15] آموت، م. ج. (۱۳۹۸). روان شناسی صنعتی/ سازمانی: رویکرد کاربردی. ترجمه جهانبخش صادقی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- [16] Goktepe, N., Yalcin, B., Turkmen, E., Dirican, U., & Aydin, M. (2020). The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of nursing management*, 28, 514-521.
- [17] Acquah, A. (2017). Implications of the Job Characteristics Theory for School Management in Ghana: A Literature Review. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(1), 8-13.
- [18] Kim, M., Baek, S. I. K., & Shin, Y. (2019). The Effect of the Congruence between Job Characteristics and Personality on Job Crafting. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 17(52), 1-20.
- [19] کامینگز، ت. ج.، ورلی، ک. ج. (۱۳۹۴). تحول و توسعه سازمان. ترجمه کوروش برارپور. تهران: موسسه انتشارات فرازاندیش سبز.
- [20] هومن، ج. ع. (۱۳۹۶). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- [21] احمدی چگنی، س.، نیسی، ع.، ارشادی، ن. (۱۳۹۴). رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی. *مجله علوم رفتاری*، ۹(۲)، ۱۴۷-۱۵۷.
- [22] واحدی، م.، بشیربنائم، ی.، رسولی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه های انسانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۷۳)، ۲۵-۶۲.
- [23] Yildiz, H., Yildiz, B., Zehir, C., & Altundag, E. (2017). Impact on presenteeism of the conscientiousness trait: A health sector case study. *Social Behavior and Personality An International Journal*, 45(3), 399-412.
- [24] فرجام، س.، دوالی، م.، درویش پوریان، ح. ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی کارکنان با انگیزش شغلی، مورد مطالعه شرکت کیمیاگران اسپادانا. دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱-۲۳.
- [25] Agarwal, U. A., & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 47(3), 1-46.
- [26] Huang, J. L., Cropanzano, R., Li, A., Shao, P., Zhang, X., & Li, Y. (2017). Employee Conscientiousness, Agreeableness, and Supervisor Justice Rule Compliance: A Three-Study Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 102(11), 1564-1589.
- [27] Gedi, B. N. (2020). The Effect of Job Motivation on Job Satisfaction, the Moderating Role of Extraversion: A Case Study of Employees in the Ministry of Information and National Guidance in Somalia. Master of Business Administration, International Conference on Economics, Business And Interdisciplinary Studies (ICEBIS 2019).
- [28] Al Doghan, M. A., Awais Bhatti, M., & Juhari, A. S. (2019). Do Psychological Diversity Climate, HRM Practices, and Personality Traits (Big Five) Influence Multicultural Workforce Job Satisfaction and Performance? Current Scenario, Literature Gap, and Future Research Directions. *Literature Review*, 9(2), 1-14.