

## بررسی نقش تعدیل گری سلامت اداری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی (مورد مطالعه: مدیران شرکت برق منطقه‌ای خراسان)

موسی الرضا اسماعیلی مقدم<sup>۱</sup>، نوید حبیبی<sup>۲\*</sup>

۱- گروه مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، مشهد، ایران

\* نویسنده مسئول: mre.moghadam۵۲@gmail.com

### چکیده

موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. محققان نشان داده‌اند ویژگی‌های شخصیتی از عوامل اصلی پیش‌بینی‌کننده موفقیت و عملکرد مطلوب شغلی است. هدف پژوهش حاضر، تعیین تعدیل‌گری سلامت اداری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران شرکت برق منطقه‌ای خراسان بر موفقیت شغلی آنان بوده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی با استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران شرکت برق منطقه‌ای خراسان بوده که طبق آخرین آمار ارائه‌شده، ۸۱ مدیر در این شرکت مشغول به فعالیت بوده‌اند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۶۸ نفر محاسبه شده که پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفته است. برای پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق و همچنین تمامی ابعاد تشکیل‌دهنده آن‌ها، ضریب پایایی آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده که نشان از قابلیت اعتماد بالای ابزار تحقیق داشته است. و برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از نرم‌افزار SPSS<sup>۱</sup> استفاده شده و نیز شاخص‌های چولگی و کشیدگی نرمال بودن داده‌ها را نشان داده و برای اثبات فرضیات تحقیق نیز از آزمون‌های پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون‌ها نشان داده است که بین چهار بُعد ویژگی‌های شخصیتی نئو و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است و با توجه به مقدار ضریب همبستگی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که شدت ارتباط بین ویژگی شخصیتی باز بودن و موفقیت شغلی شدیدتر از ارتباط بین سایر ابعاد تشکیل‌دهنده این متغیر با موفقیت شغلی است و ویژگی شخصیتی هیجانی بودن، دارای بیشترین رابطه بوده است. همچنین نتایج نشان داد که سلامت اداری در رابطه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرا و موفقیت شغلی دارای نقش تعدیل‌گر نمی‌باشد بر این اساس، سلامت اداری دارای نقش تعدیل‌گر در رابطه بین چهار ویژگی شخصیتی نئو (هیجانی بودن، باز بودن، موافق بودن و باوجدان بودن) است. لازم به ذکر است که سلامت اداری به همراه ویژگی شخصیتی باوجدان بودن با ضریب (۰/۱۳)، دارای بیشترین میزان تعدیل‌کنندگی بوده است.

کلمات کلیدی: موفقیت شغلی، شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی، سلامت اداری

## مقدمه

رابینز<sup>۲</sup>، موفقیت شغلی را به معنای عملکرد شغلی مثبت به کار برده و آن را حاصل اندازه‌گیری نتایج و اینکه آیا کاری را خوب انجام داده‌ایم یا نه، می‌داند (رابینز، ۲۰۰۶). در تعریف دیگر، عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود، نشان می‌دهند. تشابه شغل افراد با ویژگی‌های شخصیتی آنان دارای فواید زیادی می‌باشد که از آن جمله ایجاد حس تعهد در افراد شاغل می‌باشد. اسماعیلی، به نقل از لوتانز و شاول<sup>۳</sup>، بیان می‌کند که مفهوم تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش، اغلب منجر خواهد شد تا کارکنان تمایل قوی برای ماندن در سازمان و اعمال تلاش فوق‌العاده برای بقا و پیشرفت سازمان داشته باشند و از طرف دیگر، ارزش‌ها و اهداف سازمانی را بپذیرند. بدون تردید یکی از عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی آنان است و به لحاظ این که هر فرد به شیوه‌ی خاصی رفتار می‌کند، در نتیجه انتظارها، توانایی، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که منطبق با الگوی شخصیتی او می‌باشد. از طرفی سازمان‌ها نیز بر اساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تأمین می‌کنند. در نتیجه برای هر یک از انواع تیپ‌های شخصیتی متفاوت، محیط‌های شغلی متنوع و خاصی مناسب است که می‌بایست در آن به ویژگی‌های شخصیتی افراد و همخوانی آن با شرایط کاری توجه شود. خاکپور و همکاران، به نقل از وایت<sup>۴</sup> [۱] در تحقیقات گسترده اخیر خود نیز به خوبی نشان داد که از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد. روان‌شناسان علاقه‌مند به رفتارهای شغلی معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌ای که آنان انتخاب می‌کنند و نحوه‌ی عمل آن‌ها در آن حرفه در ارتباط است؛ بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های گوناگون، شغل‌های متفاوتی مناسب است از این رو با توجه به آنچه مطرح شد، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی داشته و محققان نیز در چند سال اخیر بر این موضوع اتفاق نظر دارند که اولاً خصوصیت‌های شخصیتی به‌ویژه الگوی پنج عاملی شخصیت، از لحاظ معیارها و فرهنگ‌ها و منابع ارزیابی، عمومیت دارند و می‌توانند برای توصیف مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت مورد استفاده قرار گیرند. دوماً الگوی پنج عاملی تبیین شخصیت، در بسیاری از عرصه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی به‌خصوص در ارتباط با موفقیت شغلی به‌صورت گسترده مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است (عبداله پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۲) [۲]

عدم وجود سلامت/داری یا به عبارتی فساد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی بالأخص اقتصادهای باز تأثیرات نامطلوبی دارد و از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است. یکی از مهم‌ترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است که در نتیجه آن اعتقاد به نظام اجتماعی کاهش می‌یابد و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد کم می‌شود. اعتماد عمومی به سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد و ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردمی که روزانه به اداره‌های دولتی (که نماینده حکومت شناخته می‌شوند) ایجاد نماید. رواج فساد زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. بررسی آثار وجود سلامت/داری و مشکلاتی که در صورت نبود آن به‌عنوان فساد اداری بروز می‌کند اهمیت این تحقیق را بیان می‌کند؛ اگر نظام اداری، سالم و کارا نباشد علیرغم نیت‌های خیر سیاست‌گذاران آنچه در عمل تحقق می‌یابد ممکن است در تضاد با آن اهداف و سیاست‌ها باشد (یاراحمدی خراسانی، ۱۳۹۴) [۳]. نایدو<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) معتقد است تأکید بر ضرورت توسعه پایدار و اعتقاد به اینکه دستیابی به آن تنها از طریق دولت سالم امکان‌پذیر است، ظرفیت‌سازی در جامعه مدنی، شهروندان آگاه، مشارکت از طریق سازمان‌های داوطلبانه، دموکراسی، رعایت حقوق بشر، قانون‌گذاری، اثربخشی و کارایی و پاسخگویی از ویژگی‌های حکومت‌داری خوب هستند؛ بنابراین برای داشتن نظام سالم اداری نیاز به حکومت خوب و حکومت خوب بر مشارکت و دموکراسی استوار است و تحقق آن با تمرکززدایی و تفویض اختیار امور، هم در سطح سازمانی و هم در سطح کلان، می‌تواند اتفاق بیافتد. تمرکززدایی فاصله قدرت را کم و کاهش فاصله

<sup>۲</sup> Robbins, Stephen P.

<sup>۳</sup> Luthans & Shaveh

<sup>۴</sup> White

<sup>۵</sup> Naydeiv

قدرت موجب کاهش فساد نهادینه شده اداری خواهد شد. در حالت سلامت مثبت ارگانیسم ضمن انجام وظیفه به رشد و شکوفایی اش ادامه می‌دهد. سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد. سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به‌طور کلی سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد. سلامت اداری خواه‌ناخواه ریشه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری دارد. سلامت به معنی عدم بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. فارغ بودن از بیماری نیز به معنی بهینه عمل کردن ارگانیسم نیست زیرا که ارگانیسم ممکن است سالم باشد ولی به وظیفه و کارکردهای خویش عمل نکند. حال سؤال این است که آیا می‌توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است در مورد سازمان‌ها بکار برد؟ دانشمندی معتقد است که صرف‌نظر از مشکلاتی که (ارگانیسم پنداری سازمان) و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویداد سلامت سازمانی از لحاظ مفهوم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل‌ملاحظه‌ای دارد (یاراحمدی خراسانی، ۱۳۹۴). شخصیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی است با شناسایی دقیق عناصر و ابعاد شخصیت و به‌کارگیری فرد بر اساس ابعاد و عناصر آن می‌توان مطمئن بود که فرد در آینده عملکرد مطلوبی از خود نشان خواهد داد. بسیاری از نظریه‌های انتخاب شغل بر این باورند که مهم‌ترین عنصر مؤثر در انتخاب و موفقیت در شغل شخصیت است. سوپر معتقد است افراد بدین منظور شغلی را انتخاب می‌کنند تا شخصیت خود را بیان کنند. به‌طور کلی افراد موفق در شغل و مدیریت توجه و آمادگی برای تجربه‌های جدید را در حد وسیعی دارند. بر اساس این دیدگاه هرگاه شرایط برای انتخاب شغل بر اساس مشخصات شخصیتی فراهم شود کارکنان به موفقیت شغلی دست می‌یابند در غیر آن صورت ممکن است عملکرد شغلی آنان رضایت‌بخش نباشد چنانچه افراد بر اساس گرایش‌های شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد. یکی از اولین تحلیل و بررسی‌های خود در اواخر نوجوانی اتفاق می‌افتد که در این فرایند مشاغل به‌دقت مورد بررسی قرار می‌گیرند و نوجوان بر اساس اهداف تعیین‌شده و با توجه به فرصت‌های شغلی، شغلی را انتخاب می‌کند که با مفهوم خود وحدت همخوانی دارد. شناخت شخصیت فرد در ابتدای انتخاب شغل سبب تسهیل جهت‌گیری به سمت شغلی است که با نیازهای روانی و شخصیتی او همخوانی دارد. پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهند ترک شغل در ۶ ماه اول در بیشتر موارد ناشی از اشتباه در فرآیند استخدام است بدین معنا که ویژگی‌های شخصیتی افراد در زمان استخدام مورد توجه قرار نگرفته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۵: ۷-۸) [۴].

### پیشینه پژوهش

عبداله پور و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان "پیش‌بینی میزان موفقیت شغلی خلبانان بر اساس خرده مقیاس‌های سی‌گانه‌ی پرسش‌نامه‌ی شخصیت نئو (NEO-PI-R) انجام دادند. در این پژوهش توصیفی مقطعی، چهل نفر خلبان نظامی از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای از میان پایگاه‌های هوایی ایران در شش ماهه‌ی اول سال ۱۳۹۱ انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ی شخصیت تجدیدنظر شده‌ی نئو (فرم ۲۴۰ سؤالی) در اختیار آنان قرار داده شد. برای به دست آوردن نمرات کارایی پروازی نیز، هر آزمودنی توسط دو نفر خلبان ارزیاب، ارزیابی گردید. همچنین مطالعه‌ی ویژگی‌های شخصیتی از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. تحلیل‌های آماری، با استفاده از نسخه‌ی نوزدهم نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. اساس نتایج، ویژگی‌های شخصیتی خلبانان در پیش‌بینی موفقیت شغلی آنان، مؤثر است و می‌تواند در تحقیقات علمی و به‌صورت عملی در زمینه روان‌شناسی هوانوردی، به‌خصوص در استخدام کارکنان و ارزیابی عملکرد آنان، استفاده شود.

اسدنی و همکاران (۱۳۹۵) [۵]، پژوهشی با عنوان "رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز" انجام دادند. پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع توصیفی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت NEO-FFI و عملکرد شغلی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در سال ۱۳۹۳ بودند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی از جمله میانگین، انحراف استاندارد، درصد و فراوانی و آزمون‌های تحلیلی t برای دو گروه مستقل، همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

حیدری (۱۳۹۴)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی آنان از دیدگاه هالند" انجام دادند [۶]. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی آنان از دیدگاه هالند است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران مدارس و کارکنان اداره آموزش پرورش شهرستان میناب به تعداد ۱۵۰ نفر بود که از روش سرشماری کل جامعه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش و شاخص‌های مربوطه، از پرسشنامه‌های استاندارد تناسب ویژگی‌های شخصیتی هالند و پرسشنامه موفقیت شغلی که دارای روایی و پایایی مناسبی بود استفاده گردید و جهت بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و نمودار) و روش‌های آمار استنباطی (همبستگی، رگرسیون گام‌به‌گام، t نمونه‌های مستقل، t تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی آنان رابطه معنادار وجود داد. تعیین سهم ویژگی‌های شخصیتی (شش ویژگی شخصیتی هالند) در موفقیت شغلی مدیران نشان داد که به ترتیب، ویژگی‌های شخصیتی متعارف، اجتماعی، کارآفرین، تحقیقاتی و هنرمند بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی موفقیت شغلی مدیران دارند، اما بررسی وجود تفاوت معنادار بین جنسیت، گروه سنی، سابقه شغلی و سطح تحصیلات با موفقیت شغلی، حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار بین این متغیرها با موفقیت شغلی بود.

چگینی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان "رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی" انجام دادند [۷]. با توجه به روابط موجود بین متغیرهای پیش‌بین و انگیزش شغلی، برای افزایش انگیزش شغلی، سازمان‌ها باید، کارکنان با نمره بالای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن را انتخاب کنند و همچنین برافزایش متغیرهای سازمانی همچون ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت‌نفس سازمانی در محیط کار تمرکز نمود.

متیو<sup>۷</sup> (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان "شخصیت و تفاوت‌های فردی: شخصیت و رضایت شغلی" انجام داد [۸]. مجموع ۲۲۴ کارمند از یک سازمان دولتی، فرم خودارزیابی سنجش رضایی شغلی، ویژگی‌های FFM<sup>۸</sup> و مقیاس نارسیسیم را پر کرده‌اند. نتایج نشان داد نارسیسیم با برون‌گرایی FFM و پذیرا بودن در برابر تجربیات دارای ارتباط مثبت و با موافقت و سازگاری دارای ارتباط منفی می‌باشد. نارسیسیم حتی در هنگام کنترل ویژگی‌های FFM، تأثیر قابل توجهی دارد. به اعتقاد ما تأکید نتایج این تحقیق بر این است که به‌منظور بررسی مزایا و معایب به‌کارگیری یا ارتقاء کارمندان نارسیسیست، درک بهتر نقش نارسیسیم در نگرش کارکنان اهمیت بسیار بالایی دارد. موری بریک و ماوفا<sup>۹</sup> (۲۰۰۸)، در تحقیقی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیده‌اند که وجدان کاری و برون‌گرایی دارای بالاترین میزان ضریب در بین پنج ساختار شخصیتی می‌باشد [۹].

## اهداف اصلی

۱. بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی
۲. بررسی نقش تعدیل‌گری سلامت‌اداری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی

## اهداف فرعی:

- ۱- بررسی رابطه بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی
- ۲- بررسی رابطه بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی
- ۳- بررسی رابطه بین باز بودن و موفقیت شغلی
- ۴- بررسی رابطه بین موافق بودن و موفقیت شغلی
- ۵- بررسی رابطه بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی

<sup>۶</sup> Chegeni

<sup>۷</sup> Mathieu

<sup>۸</sup> Five-Factor Model

<sup>۹</sup> Barrick, M., & Mount

- ۶- بررسی نقش تعدیل گری سلامت/اداری در رابطه بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی.
- ۷- بررسی نقش تعدیل گری سلامت/اداری در رابطه بین برون گرایی و موفقیت شغلی.
- ۸- بررسی نقش تعدیل گری سلامت/اداری در رابطه بین باز بودن و موفقیت شغلی.
- ۹- بررسی نقش تعدیل گری سلامت/اداری در رابطه بین موافق بودن و موفقیت شغلی.
- ۱۰- بررسی نقش تعدیل گری سلامت/اداری در رابطه بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی.

## مبانی نظری پژوهش

### سلامت اداری

به عقیده پارسونز<sup>۱۰</sup> همه نظام‌های اجتماعی برای بقا، رشد و توسعه خود به حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی نیازمندند. سلامت/اداری عبارت است از: توانایی اداره یا سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌تحرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است [۱۰]. برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، اداره سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت/اداری را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت/اداری را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است. لایدن در خصوص سلامت سازمانی می‌نویسد: سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی باسواد به‌تمام‌معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه‌شناس باروحیه بالا وجود دارند که کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که مایه پویایی سازمان می‌شوند (شیخی، ۱۳۹۰، [۱۱]).

### پاسخگویی:

مراد از پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و گزارش دهی دستگاه‌ها پیرامون عملکردشان است. سازمان‌ها باید در رابطه با ارائه خدمات به آحاد مردم یا نمایندگانشان و یا مشتریانانشان متعهد باشند. پاسخگویی سازمان‌ها را برای موفقیت بیشتر در آینده وادار به هدف‌گذاری می‌کند. این اهداف تعهدات اعلام‌شده و استانداردهای ارائه خدمات را نشان می‌دهند، به‌طور خلاصه، پاسخگویی گزارش عملکرد در فاصله‌های منظم در مقابل اهداف وضع شده است.

### شفافیت:

منظور از شفافیت، افزایش آگاهی مردم از تصمیم‌ها و سازوکارهای داخلی سازمان‌ها و نهادهای دولتی است. بدین معنی که افراد از سیاست‌ها و اقدامات سازمان‌ها (در چهارچوب مباحث امنیتی) آگاه باشند تا در هنگام بروز مشکلات یا داشتن شکایات از اینکه به کجا مراجعه کنند، اطلاع کافی داشته باشند. برای ایجاد روابط مطلوب بین مسئولین و مردم و تحقق هدف فوق رعایت اصل "حق آگاه شدن"

<sup>۱۰</sup>Talcot Parsons

<sup>۱۱</sup> Newal



و "آزادی اطلاعات" ضروری است. در این راستا نگرش‌ها بایست تغییر کند و در فرهنگ و رفتار نظام اداری تغییرات لازم صورت گیرد (شیخی، ۱۳۹۰) [۱۱].

## سلامت و یکپارچگی:

عبارت است از (استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی). این عنصر، محور برجسته مبارزه با فساد است. مفهوم سلامت، پیشنهاددهنده شیوه‌های مثبت و فعال است و بر مبنای آن در واقع قبل از اینکه به دنبال طرح‌هایی برای مبارزه با فساد در سطح ادارات باشیم، بهتر است در مسیر سلامت نظام اداری جامعه حرکت کنیم و گروه‌ها و بخش‌های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل‌گیری فساد را گرد آوریم. به عبارت دیگر، گروه‌های مختلف و ذینفع برای جلوگیری از فساد، بسیج و ظرفیت‌سازی شوند (شیخی، ۱۳۹۰) [۱۱].

## موفقیت شغلی

موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده‌ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌هاست در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند. موفقیت شغلی نیز به عنوان اثرگذاری‌های روانی مثبت یا برون‌داد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری تعریف می‌شود (آبله و اسپورک<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹) [۱۲]؛ که تفاوت بین عینی و ذهنی بودن آن در بسیاری از تحقیقات مشخص شده است موفقیت شغلی هنگامی حاصل می‌شود که فرد بتواند از همه توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری کند (آرنولد و کوهن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸) [۱۳]. موفقیت شغلی یک مفهوم نسبی از ارزیابی و قضاوت است و هیچ فردی را نمی‌توان موفق نامید مگر اینکه از هدف‌ها و ایده آل‌هایش آگاه باشیم. موفقیت شغلی عبارت از رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف‌ها را موفقیت شغلی می‌نامند. افراد بیرونی موفقیت شغلی را بر طبق معیارهای قابل مشاهده و عینی قضاوت می‌کنند در حالی که ادراک افراد از موفقیت، بیشتر به معیارهای ذهنی گرایش دارد، به تعبیر دیگر، موفقیت عینی بخش قابل مشاهده موفقیت شغلی را نشان می‌دهد و به نتایج شغلی قابل مشاهده مانند پرداختی‌ها، ارتقاها، رتبه و مقام اشاره دارد؛ اما موفقیت شغلی ذهنی یا درونی عناصر ذهنی موفقیت شغلی را نشان می‌دهد و به احساسات افراد و واکنش آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و همواره از طریق موفقیت روان‌شناختی مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و سازمانی شناسایی می‌شود. افراد همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف محوله هستند اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل مؤثر در موفقیت در بعضی مواقع در این زمینه توفیقی ندارند. در اینجا برخی از عوامل موفقیت شغلی ذکر خواهد شد و برخی دیگر از عوامل موفقیت در قالب نظریه‌های موفقیت شغلی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بر طبق گفته: پیتر دراکر<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۳) [۱۴]، قرن بیست و یکم، قرن اقتصاددانشی است. در این اقتصاد، دارایی‌های فکری و به خصوص سرمایه‌های انسانی جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود و موفقیت بالقوه سازمان‌ها ریشه در قابلیت‌های فکری آن‌ها دارد، همچنین سرمایه انسانی برای مالکین سرمایه یعنی کارکنان سازمان‌ها نیز به عنوان یک دارایی ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند موفقیت آن‌ها را نیز به طور فزاینده تحت تأثیر قرار دهد. به همین دلیل مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین بخش مدیریت شناخته شده است و از جمله وظایف مدیران در جذب نیروهای انسانی مناسب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده 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 جهت موفقیت شغلی 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 و شخصیتی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (باقری، ۱۳۹۲) [۱۵].

<sup>۱۲</sup> Abele, A. and Spark

<sup>۱۳</sup> Arnold, J. and Cohen

<sup>۱۴</sup> Drucker, Peter

## موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت، ویژگی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می‌سازد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده‌ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد. شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود. هلند<sup>۱۵</sup> [۱۶] اعتقاد دارد که رغبت یا علاقه هر فرد با فرض اینکه نشان‌دهنده شخصیت او باشد، باید با محیط کارش متناسب باشد و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد نمی‌تواند به صورت موفقیت‌آمیز، شخصیت خود را با محیط شغلی خود وفق دهد. بر همین اساس در صورتی که احساس مدیر نسبت به شغل خود کاملاً مثبت باشد، او از شغل خود رضایت کامل را خواهد داشت. بر مبنای این نظریه، افراد بر مبنای شخصیت خود مشاغلی را ترجیح می‌دهند که آن را دوست داشته باشند و بتوانند در آن محیط توانایی‌ها و مهارت‌های خود را نشان دهند و ارزش‌ها و باورهای خود را به نمایش بگذارند. او توانست شش ویژگی‌های شخصیتی را در بیشتر افراد شناسایی کند که عبارت است از واقع‌گرا، جستجوگر، هنر گرا، اجتماعی، نوآور سنت‌گرا. آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری داوطلبان شغل مدیریتی، انتخاب‌کنندگان را در انتخاب فرد موردنظر برای مشاغل مدیریتی، کمک می‌کند و به فرآیند پایش پیش استفاده استحکام می‌بخشد و به‌عنوان یک ابزار ارزشمند در رتبه‌بندی کردن مدیران به صورت موفق و هموار (هلند، ۲۰۱۴). ویژگی‌های شخصیتی اغلب تحت تأثیر یادگیری‌های فرد از محیط خانواده و اجتماع می‌باشد زیرا فرد هنگام تولد معیاری از خوب و بد ندارد، این معیارها از طریق پیامدهای رفتار در او به وجود می‌آید به طوری که کودک برخی از آن‌ها که پیامد منفی دارند از خود دور می‌نماید و برخی دیگر را درون‌فکنی می‌کند. برخی از این ویژگی‌ها جنبه مثبت دارند و فرد را آماده سازگاری با محیط می‌نمایند و برخی دیگر جنبه منفی و ناسازگارانه دارند؛ بنابراین انسان پس از رویارویی با عوامل مختلف زندگی به تدریج می‌آموزد که چگونه خود را با محیط سازگار گرداند. ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده را هموار سازد. تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می‌شوند که اگر به طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت، شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند. شخصیت همچنین یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای است که هر فردی با چه شغلی سازگارتر است زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در نیروی انتظامی است و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد آنچه در این بین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این است که شغل فرد باید زمینه مناسبی را جهت نیازهای عاطفی، شخصی و اجتماعی او فراهم سازد. با توجه به اینکه مشاغل مختلف و حتی تخصص‌های موجود در یک شغل زمینه‌های عاطفی متفاوتی دارند و نقش تفاوت‌های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب‌شده، غیرقابل اجتناب است، لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و عملکرد شغل در زندگی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳) [۱۷]. با توجه به پیشینه و مبانی نظری فرضیات زیر ارائه می‌گردد:

## فرضیه‌های اصلی:

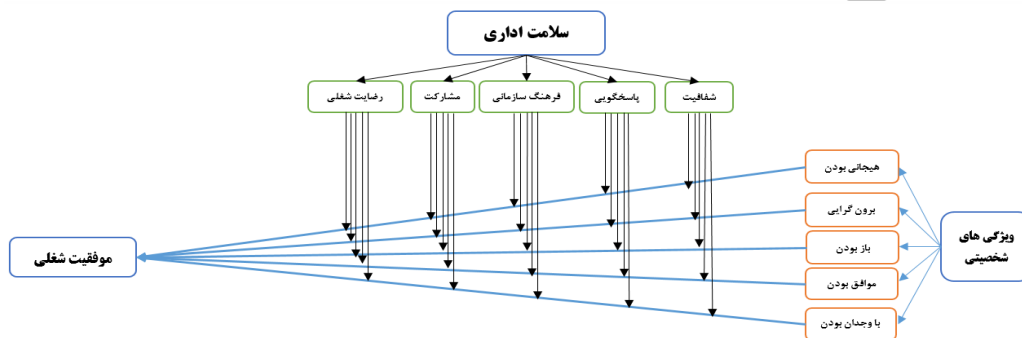
- بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.
- سلامت اداری نقش تعدیل‌گری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی دارد.

## فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.

<sup>۱۵</sup> Helend

- ۳- بین باز بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین موافق بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۶- سلامت اداری رابطه هیجانی بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می کند.
- ۷- سلامت اداری رابطه برون گرایی کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می کند.
- ۸- سلامت اداری رابطه باز بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می کند.
- ۹- سلامت اداری رابطه موافق بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می کند.
- ۱۰- سلامت اداری رابطه باوجدان بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می کند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

## روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی با استفاده از ابزار پرسشنامه می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران شرکت برق منطقه ای خراسان می باشد که طبق آخرین آمار ارائه شده، ۸۱ مدیر در این شرکت مشغول به فعالیت می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۶۸ نفر محاسبه شد. در نهایت داده های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون الفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول شماره (۱) آورده شده است:

جدول (۱) ضرایب قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری تحقیق (پرسشنامه)

نام پرسشنامه	مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی های شخصیتی نئو	هیجانی بودن	۰/۷۷
	برون گرایی	۰/۷۵
	باوجدان بودن	۰/۸۱
	باز بودن	۰/۷۹
	موافق بودن	۰/۷۷
موفقیت شغلی	عوامل ذهنی	۰/۸۳
	عوامل عینی	۰/۷۹
شاخص کلی موفقیت شغلی		
	شفافیت	۰/۷۷
	پاسخگویی	۰/۷۹



۰/۷۵	فرهنگ سازمانی	سلامت اداری
۰/۸۲	مشارکت	
۰/۸۵	رضایت شغلی	
۰/۷۹	شاخص کلی سلامت اداری	

### بررسی نرمال بودن متغیرها

پیش از انجام آمار استنباطی، لازم است تا نرمال بودن داده‌های تحقیق مورد بررسی قرار گیرد. این امر توسط شاخص‌های چولگی و کشیدگی انجام خواهد شد. اگر مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه (۲ و -۲) باشد، می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال است. مقادیر چولگی و کشیدگی مربوط به متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها در جدول (۲) ارائه می‌شود.

جدول (۲) مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	چولگی	خطای انحراف معیار چولگی	کشیدگی	خطای انحراف معیار کشیدگی
هیجانی بودن	۰,۳۱۸	۰,۲۹۱	۱,۱۹۷	۰,۵۷۴
برون‌گرایی	۰,۷۱۳	۰,۲۹۱	۱,۸۵۴	۰,۵۷۴
باوجدان بودن	-۰,۲۵۶	۰,۲۹۱	-۰,۴۵۴	۰,۵۷۴
باز بودن	۰,۸۸۳	۰,۲۹۱	۱,۸۱۶	۰,۵۷۴
موافق بودن	۱,۳۰۱	۰,۲۹۱	۱,۰۸۲	۰,۵۷۴
عوامل ذهنی	-۰,۱۵۷	۰,۲۹۱	۰,۸۵۳	۰,۵۷۴
عوامل عینی	۰,۷۳۴	۰,۲۹۱	۰,۲۷۹	۰,۵۷۴
موفقیت شغلی	۰,۹۰۱	۰,۲۹۱	۰,۳۶۴	۰,۵۷۴
شفافیت	۰,۴۴۴	۰,۲۹۱	-۰,۲۱۱	۰,۵۷۴
پاسخگویی	۰,۲۳۳	۰,۲۹۱	-۰,۲۷۳	۰,۵۷۴
فرهنگ سازمانی	۰,۹۱۵	۰,۲۹۱	۰,۷۴۰	۰,۵۷۴
مشارکت	۰,۲۹۳	۰,۲۹۱	-۰,۰۳۱	۰,۵۷۴
رضایت شغلی	۰,۷۶۵	۰,۲۹۱	۰,۶۳۲	۰,۵۷۴
سلامت اداری	۰,۸۹۹	۰,۲۹۱	۰,۸۱۵	۰,۵۷۴

با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی مربوط به متغیرهای پژوهش که در بازه (۲ و -۲) قرار دارند، می‌توان گفت: توزیع داده‌های مربوط به این متغیرها نرمال است.

### فرضیه فرعی یک

همان‌طور که مطرح شد، اولین فرضیه فرعی تحقیق بدین شرح است: «بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد». برای آزمون فرضیه فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۳) زیر ارائه می‌شود.

جدول (۳) فرضیه اصلی یک

P-value	ضریب همبستگی پیرسون	آماره
۰/۰۰۳	۰/۳۴	هیجانی بودن - موفقیت شغلی

یافته‌های گزارش شده در جدول (۳) حاکی از آن است که برای ضریب همبستگی بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی  $P\text{-value}=۰/۰۰۳ < ۰/۰۵$ ، لذا این ضریب همبستگی معنی دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب همبستگی ۰/۳۴ شده که مقداری مثبت و لذا نشان دهنده ارتباطی مثبت بین این دو متغیر است؛ یعنی با افزایش هیجانی بودن، موفقیت شغلی نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی یک را می‌توان بیان کرد: «بین هیجانی بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

فرضیه فرعی دو

دومین فرضیه فرعی تحقیق بدین شرح است: «بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»  
برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) نتایج فرضیه فرعی دو

P-value	ضریب همبستگی پیرسون	آماره
۰/۱۶۱	۰/۱۷	برون‌گرایی - موفقیت شغلی

بنا به جدول (۴) برای ضریب همبستگی بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی  $P\text{-value}=۰/۱۶۱ > ۰/۰۵$ ، لذا این ضریب همبستگی معنی دار نیست؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی دو را می‌توان بیان کرد: «بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی رابطه وجود ندارد.»

فرضیه فرعی سه

سومین فرضیه فرعی بدین شرح است: «بین باز بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»  
برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) نتایج فرضیه فرعی سه

P-value	ضریب همبستگی پیرسون	آماره
۰/۰۰۷	۰/۳۶	باز بودن - موفقیت شغلی

بنا به جدول (۵) برای ضریب همبستگی بین باز بودن و موفقیت شغلی  $P\text{-value}=۰/۰۰۷ < ۰/۰۵$ ، لذا این ضریب همبستگی معنی دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب همبستگی ۰/۳۶ شده که مقداری مثبت و لذا نشان دهنده ارتباطی مثبت بین این دو متغیر است؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی سه را می‌توان بیان کرد: «بین باز بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

فرضیه فرعی چهار

چهارمین فرضیه فرعی بدین صورت است: «بین موافق بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»  
برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۶) ارائه می‌شود.

جدول (۶) نتایج فرضیه فرعی چهار

P-value	ضریب همبستگی پیرسون	آماره
۰/۰۳۳	۰/۳۱	موافق بودن - موفقیت شغلی

بنا به جدول (۶) برای ضریب همبستگی بین موافق بودن و موفقیت شغلی  $P\text{-value} = 0/033 < 0/05$ ، لذا این ضریب همبستگی معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب همبستگی  $0/31$  شده که مقداری مثبت و لذا نشان‌دهنده ارتباطی مثبت بین این دو متغیر است؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی چهار را می‌توان بیان کرد: «بین موافق بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

### فرضیه فرعی پنج

پنجمین فرضیه فرعی تحقیق بدین شرح است: «بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.» برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷) نتایج فرضیه فرعی پنج

P-value	ضریب همبستگی پیرسون	آماره
0/033	0/26	باوجدان بودن - موفقیت شغلی

بنا به جدول (۷) برای ضریب همبستگی بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی  $P\text{-value} = 0/033 < 0/05$ ، لذا این ضریب همبستگی معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب همبستگی  $0/26$  شده که مقداری مثبت و لذا نشان‌دهنده ارتباطی مثبت بین این دو متغیر است؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی پنج را می‌توان بیان کرد: «بین باوجدان بودن و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

### فرضیه فرعی شش

ششمین فرضیه فرعی تحقیق بدین شرح است: «سلامت‌داری رابطه هیجانی بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.» امروزه در علوم انسانی فرضیه‌های شامل اثرات متقابل ضربی یا اثرات تعدیل‌گری بسیار رایج شده‌اند. اثرات تعدیل‌گری معمولاً به‌وسیله‌ی آزمون معنی‌داری یک جمله‌ی ضربی سنجیده می‌شود که شامل حاصل ضرب بین دو یا تعدادی بیشتر از متغیرهای مستقل با فرض ثابت بودن سایر اثرات اصلی مرتبه‌ی پایین‌تر است. پس‌از آن که اثر متقابل معنی‌دار تشخیص داده شد معمول است که این اثر را تجزیه یا کاوش کنند تا ساختار رابطه‌ی یافته شده مورد شناسایی بیشتری قرار بگیرد (پریچر<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶) [۱۸]. اثر متقابل بیان می‌کند که شدت رابطه‌ی بین یک متغیر مستقل و متغیر وابسته به‌صورت تابعی از حداقل یک متغیر مستقل دیگر تغییر می‌کند. در اینجا متغیر وابسته با  $y$ ، متغیر مستقل با  $x$  و متغیر تعدیل‌گر با  $z$  نشان داده می‌شود. عبارت کلی برای معادله‌ی رگرسیونی شامل یک اثر متقابل ضربی به‌صورت زیر است:

$$y_i = \gamma_0 + \gamma_1 x_i + \gamma_2 z_i + \gamma_3 x_i z_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

که در آن مقادیر  $\gamma$  ضرایب مسیر یا وزن‌های رگرسیونی و  $x$  و  $y$  معمولاً در مقدار میانگین خود مرکزی شده‌اند. حال معادله‌ی پیش‌بینی به‌صورت مقدار مورد انتظار  $y$  است که بر روی مقادیر مشخص  $x$  و  $z$  شرطی شده است:

$$E[y|(x,z)] = \hat{\gamma}_0 + \hat{\gamma}_1 x + \hat{\gamma}_2 z + \hat{\gamma}_3 xz, \quad (2)$$

که در آن نماد  $\hat{\gamma}$  برآورد نمونه‌ای پارامتر متناظر است. آزمون معنی‌داری ضریب  $\hat{\gamma}_3$  در رابطه‌ی (۲) همان آزمون اثر متقابل است (پریچر و همکاران، ۲۰۰۶).

با توجه به توضیحات ذکر شده، برای نتیجه فرضیه اصلی یک نتایج برازش معادله رگرسیونی (۱) به داده‌های گردآوری شده در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول (۸) نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی شش

مقدار احتمال	F	R <sup>2</sup>	مقدار احتمال	T	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۵۲/۰۹	۰/۷۱	۰/۷۶۱	-۰/۳۰	۲/۱۱	۰/۶۴	ثابت
			۰/۰۲۱	۲/۳۷	۰/۵۷	۱/۳۴	سلامت/اداری
			۰/۶۴۸	۰/۴۶	۰/۷۴	۰/۳۴	هیجانی بودن
			۰/۰۰۰	۵/۱۸	۰/۲۰	۱/۰۳	سلامت*هیجانی
مقدار احتمال	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۰۰	۲۶/۸۴	۰/۱۱					

با توجه به جدول (۸) می‌توان دید که برای اثر متقابل سلامت/اداری و هیجانی بودن  $P\text{-value}=0/000 < 0/05$ ، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است. همچنین مشاهده می‌شود بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله‌ی رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>2</sup> با مقدار ۰/۱۱ معنی‌دار است ( $P\text{-value}=0/000 < 0/05$ )؛ بنابراین به‌طور کلی اثر متقابل بین سلامت/اداری و هیجانی بودن معنی‌دار است. لذا نتیجه فرضیه فرعی شش را می‌توان بیان کرد: «سلامت/اداری رابطه هیجانی بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.»

#### فرضیه فرعی هفت

فرضیه فرعی هفت تحقیق بدین شرح است: «سلامت/اداری رابطه برون‌گرایی کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.» برای آزمون فرضیه فوق نیز از روشی مشابه با فرضیه فرعی شش استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۰) ارائه شده است.

جدول (۱۰) نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی هفت

مقدار احتمال	F	R <sup>2</sup>	مقدار احتمال	T	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۵۱/۵۳	۰/۷۱	۰/۲۱۷	۱/۲۵	۳/۰۹	۳/۸۵	ثابت
			۰/۰۰۰	۹/۷۷	۰/۱۱	۱/۱۲	سلامت/اداری
			۰/۲۴۴	-۱/۱۷	۰/۹۳	-۱/۱۰	برون‌گرایی
			۰/۲۸۶	۱/۰۸	۰/۲۴	۰/۲۶	سلامت*برون‌گرایی
مقدار احتمال	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۲۸۶	۱/۱۶	۰/۰۱					

با توجه به جدول فوق می‌توان دید که برای اثر متقابل بین سلامت/اداری و برون‌گرایی  $P\text{-value}=0/286 > 0/05$ ، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار نیست؛ بنابراین نتیجه فرضیه فرعی هفت را می‌توان بیان کرد: «سلامت/اداری رابطه برون‌گرایی کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل نمی‌کند.»

#### فرضیه فرعی هشت

هشتمین فرضیه فرعی تحقیق بدین شرح است: «سلامت/اداری رابطه باز بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.» برای آزمون فرضیه فوق نیز از روشی مشابه با فرضیه فرعی شش استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول (۱۱) نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی هشت

مقدار احتمال	F	R <sup>2</sup>	مقدار احتمال	T	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۵۲/۶۳	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۵/۴۱	۰/۴۵	۲/۴۴	ثابت
			۰/۴۱۳	۰/۸۲	۰/۶۶	۰/۵۴	سلامت/اداری

			۰/۰۰۰	۴/۹۲	۰/۱۴	۰/۶۸	باز بودن
			۰/۰۰۰	۵/۷۸	۰/۲۰	۱/۱۴	سلامت*باز بودن
مقدار احتمال	F	تغییر R <sup>۲</sup>	افزایش R <sup>۲</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۰۰	۳۳/۴۰	۰/۱۲					

با توجه به جدول (۱۱) می‌توان دید که برای اثر متقابل بین سلامت/اداری و باز بودن  $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ ، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است. هم‌چنین مشاهده می‌شود بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>۲</sup> با مقدار ۰/۱۲ معنی‌دار است ( $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ )؛ بنابراین به‌طور کلی اثر متقابل بین سلامت/اداری و باز بودن معنی‌دار است. لذا نتیجه فرضیه فرعی هشت را می‌توان بیان کرد: «سلامت/اداری رابطه باز بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.»

#### فرضیه فرعی نه

نهمین فرضیه فرعی بدین شرح است: «سلامت/اداری رابطه موافق بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.» برای آزمون فرضیه فوق نیز از روشی مشابه با فرضیه فرعی شش استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۲) ارائه شده است.

جدول (۱۲) نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی نه

			مقدار احتمال	T	انحراف معیار	ضرایب	
			۰/۷۰۰	۰/۳۹	۲/۴۵	۰/۹۵	ثابت
			۰/۰۰۰	۶/۸۷	۰/۱۳	۰/۹۳	سلامت/اداری
			۰/۰۰۰	۴/۲۲	۰/۲۹	۱/۲۲	موافق بودن
			۰/۰۰۰	۹/۸۱	۰/۱۰	۱/۰۲	سلامت*موافق بودن
مقدار احتمال	F	تغییر R <sup>۲</sup>	افزایش R <sup>۲</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۰۰	۹۶/۱۹	۰/۱۲					

با توجه به جدول فوق می‌توان دید که برای اثر متقابل بین سلامت/اداری و موافق بودن  $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ ، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است. هم‌چنین مشاهده می‌شود بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>۲</sup> با مقدار ۰/۱۲ معنی‌دار است ( $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ )؛ بنابراین به‌طور کلی اثر متقابل بین سلامت/اداری و موافق بودن معنی‌دار است. لذا نتیجه فرضیه فرعی نه را می‌توان بیان کرد: «سلامت/اداری رابطه موافق بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.»

#### فرضیه فرعی ده

دهمین و آخرین فرضیه فرعی تحقیق به این شرح است: «سلامت/اداری رابطه باوجدان بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.»

برای آزمون فرضیه فوق نیز از روشی مشابه با فرضیه فرعی شش استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۳) ارائه شده است.

جدول (۱۳) نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی ده

			مقدار احتمال	T	انحراف معیار	ضرایب	
			۰/۳۲۲	۱/۰۰	۵/۳۰	۵/۲۸	ثابت
			۰/۰۰۰	۵/۷۹	۰/۲۲	۱/۲۷	سلامت/اداری



			۰/۰۰۰	۵/۱۷	۰/۲۸	۱/۴۳	باوجدان بودن
			۰/۰۰۰	۶/۱۱	۰/۲۲	۱/۳۶	سلامت*باوجدان بودن
مقدار احتمال	F	تغییر R <sup>۲</sup>	افزایش R <sup>۲</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۰۰	۳۷/۳۶	۰/۱۳					

با توجه به جدول (۱۳) می‌توان دید که برای اثر متقابل بین سلامت/اداری و باوجدان بودن  $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ ، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است. همچنین مشاهده می‌شود بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله‌ی رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>۲</sup> با مقدار ۰/۱۳ معنی‌دار است ( $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$ )؛ بنابراین به‌طور کلی اثر متقابل بین سلامت/اداری و باوجدان بودن معنی‌دار است. لذا نتیجه فرضیه فرعی نه را می‌توان بیان کرد: «سلامت/اداری رابطه باوجدان بودن کارکنان بر موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.»

پس از بررسی فرضیات فرعی تحقیق و مشخص شدن نتایج آنان، در ادامه به بررسی فرضیات اصلی تحقیق پرداخته می‌شود که بر اساس نتایج فرضیات فرعی خواهد بود.

### فرضیه اصلی یک

اولین فرضیه اصلی تحقیق چنین مطرح شده است: «بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

طی فرضیات فرعی یک تا پنج، رابطه بین پنج مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی (هیجانی بودن، برون‌گرایی، باوجدان بودن، باز بودن و موافق بودن) با موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. طبق نتایج این فرضیات، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیجانی بودن، باوجدان بودن، باز بودن و موافق بودن با موفقیت شغلی معنی‌دار تشخیص داده شد؛ بنابراین با توجه به این امر به‌طور کلی می‌توان نتیجه فرضیه اصلی یک را به این شرح بیان کرد: «بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.»

### فرضیه اصلی دو

دومین فرضیه اصلی تحقیق بدین صورت طراحی شده است: «سلامت/اداری نقش تعدیل‌گری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی دارد.»

طی فرضیات فرعی هفت تا ده، نقش تعدیل‌گری سلامت/اداری در رابطه بین پنج مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی (هیجانی بودن، برون‌گرایی، باوجدان بودن، باز بودن و موافق بودن) و موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. طبق نتایج این فرضیات، نقش تعدیل‌گری سلامت/اداری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیجانی بودن، باوجدان بودن، باز بودن و موافق بودن با موفقیت شغلی مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین با توجه به این امر به‌طور کلی می‌توان برای نتیجه فرضیه اصلی دو بیان نمود: «سلامت/اداری نقش تعدیل‌گری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی دارد.»

### نتیجه‌گیری

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. موفقیت در کار و تجارت به فاکتورهای گوناگونی بستگی دارد که بارزترین آن‌ها مشخص نمودن اهداف و دارا بودن برنامه برای دستیابی به آن‌ها می‌باشد همچنین لازمه دستیابی به موفقیت شغلی این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط‌مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاده نمایند. در مطالعه‌ای با عنوان بررسی راهبردهای پیش‌رفت زنان در زندگی شغلی موارد زیر را جهت ارتقاء شغلی آن‌ها بیان شده است. سازمان‌ها امروزه تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند بنابراین اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و

اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا برخوردار باشد. از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند و موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان شوند. رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و آن را به‌عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد، اما نارضایتی شغلی منجر به کاهش عملکرد و اشتباهات کاری زیادی در کارکنان می‌شود. از این رو مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. نظام اداری به‌ویژه سرمایه انسانی در آن نقش بسیار مهمی در توسعه کشور دارد و می‌تواند فرآیند توسعه کشور را از نظر عدالت تسریع کند و یک نظام سالم، پاک و چالاک را ارائه دهد. به‌رحال سلامت/اداری آرمانی در نظام اداری است که نقطه مطلوب آن یک نظام ارزشی را می‌طلبد. باید به نقطه‌ای برسیم که مردم کاملاً نسبت به نظام اداری اعتماد داشته باشند و نظام اداری هم در خدمت مردم باشد. در کلیاتی از این نتایج می‌توان عنوان نمود که؛ در بین ۶۸ نفر از مدیران شرکت برق منطقه‌ای خراسان، ۷ نفر (۱۰ درصد) از زنان و ۶۱ نفر (۹۰ درصد) را مردان تشکیل داده‌اند. اکثر پاسخگویان (۵۱ درصد) بین ۴۵ تا ۵۴ سال سن دارند؛ کمترین درصد (۲ درصد) مربوط به پاسخگویانی است که بین ۲۵ تا ۳۴ سال سن دارند. در نمونه مورد بررسی، حدود ۹۴ درصد پاسخگویان متأهل و مابقی (۶ درصد) مجرد بودند. ۸۱ درصد پاسخگویان را افرادی با سطح تحصیلی کارشناسی ارشد تشکیل داده‌اند و کمترین درصد (۴ درصد)، دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. اکثر پاسخگویان (۴۷ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت در شرکت برق منطقه‌ای خراسان را داشته‌اند و کمترین درصد (۲ درصد) مربوط به پاسخگویانی است که بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. در این تحقیق، ارتباط بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی نئو، موقعیت شغلی و سلامت اداری مورد بررسی قرار گرفت. در جدول (۱۴) به‌طور خلاصه نتایج حاصله از توصیف متغیرهای تحقیق به ترتیب از بیشترین تا کمترین مقدار ارائه شده است.

جدول (۱۴) نتایج حاصله از بررسی شاخصه‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف معیار
ویژگی‌های شخصیتی نئو	باوجدان بودن	۳/۵	۰/۲
	برون‌گرایی	۳/۲	۰/۳
	باز بودن	۳/۲	۰/۳
	موافق بودن	۳/۱	۰/۳
	هیجانی بودن	۲/۸	۰/۳
موقعیت شغلی	عوامل ذهنی	۴/۰	۰/۵
	عوامل عینی	۳/۶	۰/۶
شاخص کلی موفقیت شغلی			
سلامت اداری	پاسخگویی	۳/۷	۰/۵
	فرهنگ سازمانی	۳/۶	۰/۵
	مشارکت	۳/۶	۰/۶
	شفافیت	۳/۵	۰/۶
	رضایت شغلی	۳/۴	۰/۴
	شاخص کلی سلامت اداری	۳/۵	۰/۴

جدول (۱۴) نشان می‌دهد که از بین ابعاد تشکیل‌دهنده متغیر ویژگی‌های شخصیتی نئو، باوجدان بودن با مقدار ۳/۵ دارای بیشترین مقدار در بین سایر ابعاد تشکیل‌دهنده این متغیر است. همچنین هیجانی بودن با مقدار ۲/۸ دارای کمترین مقدار میانگین می‌باشد. نتایج حاصله از بررسی متغیر موفقیت شغلی نشان می‌دهد که عوامل ذهنی با میانگین ۴/۰ نسبت به عوامل عینی میانگین بیشتری را کسب نموده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود؛ از بین ابعاد تشکیل‌دهنده متغیر سلامت/اداری، پاسخگویی با مقدار ۳/۷ دارای بیشترین و رضایت شغلی با ضریب ۳/۴ دارای کمترین مقدار میانگین می‌باشد. در این تحقیق دو فرضیه اصلی و ده فرضیه فرعی مورد بررسی قرار گرفت. جهت بررسی فرضیات، پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. همان‌گونه که پیش‌ازاین آمد، جهت بررسی ارتباط بین هر یک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول (۱۵) خلاصه یافته‌های حاصل از این بخش را نشان می‌دهد.

جدول (۱۵) نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی نئو و موفقیت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی پیرسون	P-vaule	نتیجه آزمون
موفقیت شغلی	هیجانی بودن	۶۸	۰/۳۴	۰/۰۰۳	تأیید
	برون‌گرایی	۶۸	۰/۱۷	۰/۱۶۱	رد
	باز بودن	۶۸	۰/۳۶	۰/۰۰۷	تأیید
	موافق بودن	۶۸	۰/۳۱	۰/۰۳۳	تأیید
	باوجدان بودن	۶۸	۰/۲۶	۰/۰۳۳	تأیید

جدول (۱۵) نشان می‌دهد که بین چهار بُعد ویژگی‌های شخصیتی نئو و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار P-vaule برای بررسی ارتباط بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی، از سطح معناداری آزمون (۰/۰۵)، بزرگ‌تر است، لذا می‌توان گفت که در این تحقیق ارتباط بین برون‌گرایی و موفقیت شغلی، مورد تأیید قرار نگرفت یا به عبارت دیگر؛ گواه کافی برای رد فرضیه صفر به دست نیامد از مشاهده مقدار ضریب همبستگی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که شدت ارتباط بین ویژگی شخصیتی باز بودن و موفقیت شغلی شدیدتر از ارتباط بین سایر ابعاد تشکیل‌دهنده این متغیر با موفقیت شغلی است. پس از باز بودن، ویژگی شخصیتی هیجانی بودن، دارای بیشترین رابطه است. در این بخش به بررسی نقش تعدیل‌گر سلامت/اداری در رابطه بین هر یک از ویژگی‌های شخصیتی نئو بر موفقیت شغلی پرداخته شد.

### پیشنهاد‌های کاربردی تحقیق

- سازمان می‌تواند با به‌کارگیری مدیران حرفه‌ای و متعهد که مقبولیت درون‌سازمان و برون‌سازمان داشته باشد نقش زیادی در سلامت/اداری و موفقیت شغلی کارکنان داشته باشد.
- اگر مهارت‌های کارکنان را با آموزش بیفزاییم موفقیت شغلی و سلامت/اداری آنان تأمین می‌گردد چون کارمند ماهر زمان کمتری برای انجام وظایفش لازم دارد و می‌تواند کار محوله را راحت‌تر انجام دهد و مورد تشویق روانی قرار بگیرد.
- باید سعی کنیم بوروکراسی به معنای کاغذبازی را کم کنیم و کارها را از انحصار خارج کنیم (فقط تعداد معدودی نباشند که بتوانند یک کار را انجام دهند) تا موفقیت شغلی کارکنان و سلامت/اداری تأمین گردد.
- اگر قوانین و مقررات انضباطی را اصلاح کنیم سلامت/اداری و موفقیت شغلی ایجاد می‌گردد.
- مدیر می‌تواند با عملکرد صحیح و درست خود، باعث به وجود آمدن جوی صمیمی و بدون استرس در محیط کار برای کارکنان شود و محیطی با فضای مثبت کاری ایجاد کند و باعث موفقیت شغلی و سلامت/اداری گردد.

## قدردانی

فرض می‌دانم از تمامی اساتید گران‌قدرم به‌ویژه جناب آقای دکتر حبیبی و آقای دکتر رأفتی که در امر تهیه این مقاله من را یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم و از خداوند متعال سلامتی و توفیق روزافزون برای این عزیزان خواستارم.

Archive of SID

## مراجع

- [۱] Khakpour A, Yamani M, Pardakhtchi MH. [Study of relationship between five factor model personality and guidance school principal's job performance contextual performance: task performance]. Journal of applied psychology ۲۰۰۸; ۲ (۲-۳): ۵۶۴-۷۹. (Persian)
- [۲] عبدالله پور، مریم، مفخمی، زهرا، رجایی، علیرضا، جوانمرد، جواد، محمدی، مرتضی، (۱۳۹۵)، پیش‌بینی میزان موفقیت شغلی خلبانان بر اساس خرده مقیاس‌های سی‌گانه‌ی پرسش‌نامه‌ی شخصیت نئو (NEO-PI-R)، مجله اصول بهداشت روانی، دوره ۱۸، شماره ۶، صفحات ۳۵۰-۳۵۶.
- [۳] یاراحمدی خراسانی، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، پایگاه جامع مدیریت.
- [۴] سلیمی، حسن، کرمی نیا، رضا، امیری، ماندانا، میرزمانی، سیدمحمود، (۱۳۸۵)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی، دو فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، صفحات ۵-۱۲.
- [۵] اسدنیسا، ابوالفضل، جلیل پور، پیمان، احمدی، وحید، برریاجی، مهدی، (۱۳۹۵)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز.
- [۶] حیدری، مرتضی، حیدری، موسی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی آنان از دیدگاه هالند، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری.
- [۷] Chegeni, Ahmadi, Arshadi, Neisi, (۲۰۱۵), The relationship of personality and organizational variables with work motivation, Journal of Behavioral Sciences Vol. ۹, No. ۲, Pages: ۱۴۷-۱۵۷.
- [۸] Mathieu, Cynthia, (۲۰۱۳), Personality and job satisfaction: The role of narcissism, Personality and Individual Differences, ۶۵۰-۶۵۴.
- [۹] Barrick, M, & Mount, M. (2008). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Journal of personality psychology, 44, 1-82.
- [۱۰] newal, E.B, (۱۹۹۳), Personal management, MC Graw-Hill publishing.
- [۱۱] شیخی، محمدحسین، (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره ۲، صفحات ۹۹-۱۲۶.
- [۱۲] Abele, A. and Spark, D. (۲۰۰۹). The Longitudinal impact of self- efficacy and career goals on objective and subjective career success ۷۴- journal of Vocational Behavior, ۵۳-۶۲.
- [۱۳] Arnold, J. and Cohen, L. (۲۰۰۸). The Psychology of career in Industrial and Organizational. Settings: A Critical but appreciative analysis. International review of Industrial and Organizational Psychology (vole, ۲۳).
- [۱۴] piter. A&H.chrng. (۱۹۹۳), Lay theories of happiness. Journal of Happiness studies, ۱.
- [۱۵] باقری، آزاده، (۱۳۹۲)، پیش‌بینی موفقیت شغلی بر مبنای عوامل ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش در کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی، استاد راهنما: حق‌شناس، حسن.
- [۱۶] helend D. Fisher, C. D. (۲۰۱۴), Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, ۱۲: ۳۸۴-۴۱۲.
- [۱۷] بابائیان، علی، سامانی، یوسف، کرمی، ذبیح اله، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، نشریه علمی - ترویجی، سال ۹، شماره ۳۷، صفحات ۹-۲۶.
- [۱۸] Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (۲۰۰۶). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. Journal of educational and behavioral statistics, ۳۱(۴), ۴۳۷-۴۵۰. M. V and Edmund. D. L (۲۰۰۶), A model of workplace happiness, Journal of selection and development review, ۲۳, pp. ۹-۱۴.