

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل

خیراله سربلند^۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل اجراء شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۶۱۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل بوده که از بین آنها ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری از طریق فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها، شامل سه پرسشنامه استاندارد، استفاده شد برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از نظر متخصصان و اساتید صاحب نظر و پایایی پرسشنامه آلفای کرانباخ استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Spss22 و Lisrel8.54 استفاده شد. نتایج نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان با ویژگیهای شخصیتی برون گرایی، انعطاف پذیری، با وجدان بودن همبستگی مستقیم معنادار، با روان رنجورخویی همبستگی معکوس معنادار و با دلپذیر بودن رابطه ای ندارد. همچنین در پژوهش حاضر نقش میانجیگری متغیر هویت سازمانی بر تاثیر بین ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پذیرفته شد. در نهایت میتوان گفت که ۵۰٪ عملکرد شغلی کارکنان از طریق یک ویژگی شخصیتی قابل پیش بینی است.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، عملکرد شغلی، آموزش و پرورش اردبیل

^۱ . استادیار گروه مدیریت، واحد پارس آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس آباد مغان، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است و دستیابی به اهداف سازمان ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح منابع انسانی (کارکنان) است. در نتیجه در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمانها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول دارند. شاید مهمترین متغیر وابسته در سازمان، متغیر عملکرد شغلی باشد (کایا، ۲۰۰۹). اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر آن واداشته است. عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب نظران به جنبه های خاصی از آن اشاره کرده اند. عملکرد شغلی در برگیرنده نتایج حاصل از کار و همچنین رفتارهای حیاتی در روند دستیابی به این نتایج است (کوئین و جیانگ، ۲۰۱۱).

عملکرد یعنی اندازه گیری نتایج و این که آیا کار را خوب انجام داده ایم یا نه (پارسیان و اعرابی، ۱۳۸۵). یا عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می دهند (الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴). از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می شود شخصیت افراد می باشد سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می شود (آنائو، ۲۰۰۷). از آن جا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع سازمانی به عنوان صاحب عقل و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته می شود و همچنین مهم ترین عامل اصلی در افزایش و کاهش بهره وری سازمان می باشد، بنابراین از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (الله وردی و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۸). شاید مهمترین متغیر وابسته در روانشناسی صنعتی و سازمانی، متغیر عملکرد شغلی باشد (کایا، ۲۰۰۹). در طول دو دهه گذشته، در مورد هویت سازمانی کارکنان، به ویژه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، پژوهش های متعددی انجام شده است و به موازات پیچیده تر شدن سازمانها، این مفهوم به عنوان وسیله ای برای ایجاد انسجام و عاملی کلیدی در جهت موفقیت سازمانی اهمیت روزافزونی پیدا کرده است (اپیتروپاکی، ۲۰۱۲).

آموزش و پرورش بعنوان عالی ترین نهاد آموزشی استان برای تحقق اهداف و رسالت های خود و حفظ بقاء، پیشرفت و بهبود مستمر تصمیم گیری های آموزشی نیازمند نیروی انسانی با عملکرد شغلی بالا می باشد. در نتیجه بررسی ویژگی های شخصیتی و هویت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل باعث تولید اطلاعاتی در جهت شناخت نقاط ضعف و قوت در این زمینه خواهد بود که می تواند اسباب اصلاح و بهبود فرآیند و ارتقاء وضعیت موجود را فراهم آورد و همچنین برای مشاوران و پژوهشگران نتایج گران قیمتی را در زمینه ارتقای عملکرد شغلی کارکنان فراهم آورد. از سوی دیگر با توجه به اینکه این تحقیق مسبوق به سابقه پژوهشی نمی باشد، انجام این تحقیق در راستای پر کردن خلاء پژوهشی در این زمینه ضروری به نظر می رسد. بررسی ویژگی های شخصیتی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در سازمان است و توجه به آن می تواند اثرات ویژه ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد آنچه که در این میان از اهمیت ویژه ای 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 تخصص های موجود در یک شغل زمینه های عاطفی

متفاوتی دارند و نقش تفاوت های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب شده، غیر قابل اجتناب است، لذا توجه به ویژگی های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و عملکرد شغلی در زندگی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به همین دلیل، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی با نقش تعدیل گری هویت سازمانی بوده. مطالعه تحقیقات پیشین انجام گرفته در ایران نشان داد که بررسی چنین موضوعی در قلمرو مکانی یک سازمان خاص یا یک وزارتخانه خاص بوده و همچنین با توجه به اینکه تابحال در استان اردبیل بر روی چنین موضوعی کار نشده است، بنابراین ضرورت دارد که در چنین جامعه آماری این پژوهش صورت گیرد. بنابراین با توجه به موارد ذکر شده هدف اصلی این پژوهش عبارت است بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل می باشد. بدین لحاظ متغیرهای مستقل این پژوهش ویژگی های شخصیتی و متغیرهای وابسته عملکرد شغلی و همچنین هویت سازمانی بعنوان متغیر تعدیل گر محسوب می شود.

مبانی نظری

سرمایه روان شناختی^۱: سرمایه روان شناختی را مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می توان مدیریت و در آن سرمایه گذاری کرد و برخلاف سرمایه های سنتی و دارایی های مشهود با سرمایه گذاری بسیار اندکی شکوفا می شود. با توجه به اینکه سرمایه روان شناختی در افراد را می توان آموزش داد، از این رو طراحی دوره های آموزش استراتژی های ایجاد این سرمایه در کارکنان سازمان میسر است (امراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۲، ۸۶). سرمایه روان شناختی براساس مدل لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) دارای چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری است: خودکارآمدی: باور (اطمینان) فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم (حسن زاده، ۱۳۸۹، ۲۷). امیدواری^۳: اسنایدر^۴ (۱۹۹۱) امیدواری را یک حالت انگیزشی مثبت می داند که از احساس موفقیت مشتق شده از دو عامل: ۱. عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و ۲. گذرگاه (برنامه ریزی برای دستیابی به هدف) است (آوی و همکاران^۵، ۲۰۰۸)؛ خوش بینی: تلفیقی از گرایش و نگرش مثبت نسبت به خود و به طور کل دنیای پیرامون است که براساس آن فرد، نتایج خوب و امیدوارکننده را بسته به توانایی های خود از جهان و رویدادهای آن انتظار دارد (چپین و کلمان^۶، ۲۰۰۹، ۱۲۳). تاب آوری^۷: تاب آوری، عبارت از توانایی انعطاف، مسئولیت پذیری و پشتکار در رویارویی با دشواری و مشکلات و حتی وقایع مثبت زندگی است. لوتانز (۲۰۰۷)، تاب آوری را به عنوان توانایی برگشت دوباره به وضعیت عادی در مقابله با مصیبت، تعارض، شکست یا حوادث مثبت، پیشرفت و مسئولیت می داند (حسن زاده، ۱۳۸۹، ۲۸).

هویت سازمانی^۸: هویت سازمانی چارچوبی شناختی برای فهم واقعیت است و به عنوان پیش فرض های مشترک در مورد سازمان به کار می رود. این مفهوم به عنوان یک گفت و شنود راجع به احساس و واقعیت و همچنین به عنوان خواست های جمعی در مورد محتوای سازمان و مکان برای هویت شخصی به کار رفته است. هویت سازه ای فرا فردی است و بوسیله شناخت های سطح فردی تشریح و امکان پذیر می شود (صادقیان سورکی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶). در واقع هویت

2. Psychological Capital
5. Avvey
8. Organizational Identity

3. Hope
6. Chapin & Coleman
9. Kuhn

4. Snyder
7. Resiliency

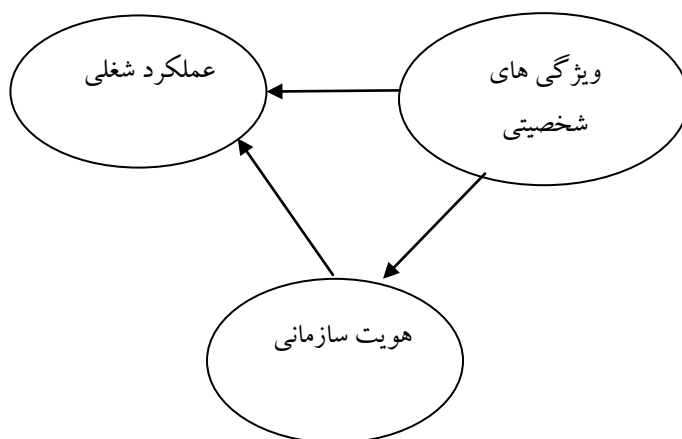
سازمانی عبارت است از پاسخ به این سوال که ما به عنوان سازمان که هستیم؟ در یک تعریف، هویت سازمانی به حدی اشاره می کند که کارکنان سازمان خود را با ویژگی های مشابهی که باور دارند مشخصه سازمان است، تعریف می کنند (کان، ۲۰۰۲). وجود رابطه نزدیک بین هویت سازمانی و مسائل و موضوع های سازمانی باعث می شود که افراد احساس وحدت و انسجام و پیوستگی نسبت به سازمان داشته باشند و خود را جزئی از مسائل و مشکلات سازمان بدانند (مائل و آشفورث، ۱۹۹۲، ۱۰۵). شناخت هویت سازمانی و تلاش در جهت توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است؛ زیرا هویت یابی افراد با سازمان سبب کاهش میزان ترک خدمت کارکنان می شود، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می دهد و در نهایت موجب تحقق اهداف سازمان می شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۵۰). چنی^۱ (۱۹۸۲) به سه مفهوم کلیدی در زمینه هویت سازمانی اشاره کرده است: احساس عضویت که شامل حس تعلق و احساس قوی دلبستگی و کشش عاطفی است و همچنین به ضمیر، نهاد و خویشتن فرد اشاره می کند، مثلاً احساس غرور از اینکه عضو سازمان است. وفاداری که به معنی حمایت و دفاع فرد از سازمان و اهداف سازمانی است؛ شباهت که استنباط ویژگی های مشترک داشتن یا احساس همگونی و مشابهت است. به این معنی که کارمند این احساس و ادراک را داشته باشد که اهداف و علایق مشترک با دیگر اعضای سازمان دارد (هچ و شولتز^۲، ۲۰۰۴). در این رابطه مطالعات گوناگونی در زمینه رابطه بین سرمایه روان شناختی با متغیرهای سازمانی انجام شده است. نتایج پژوهش های مختلف نشان دهنده وجود رابطه ای مثبت بین سرمایه روان شناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، مانند شهروند سازمانی، نوآوری، رضایت شغلی، عملکرد و بهره وری سازمانی است.

در رابطه با موضوع مورد این پژوهش تحقیقاتی صورت گرفته است. لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) پژوهشی با موضوع ارزش افزوده بالقوه سرمایه روان شناختی با نگرش های شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی که نتیجه اجماع چهار بعد (خوش بینی، تحمل پذیری، امیدواری، تاب آوری) است بر نگرش های شغلی کاری در مقایسه با هر یک از ابعاد تأثیر بیشتری دارد. لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد کاری کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه روان شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتری دارند و تأثیر چهار بعد سرمایه روان شناختی بیشتر از تأثیر هر کدام از ابعاد بر عملکرد کاری است در نتیجه می توان گفت سرمایه روان شناختی دارای ویژگی هم افزایی است.

مهداد و قائلی (۱۳۹۳) پژوهشی با موضوع پیش بینی رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق حمایت سازمانی، هویت سازمانی و سرمایه روان شناختی در میان زنان انجام دادند نتایج نشان داد کارکنانی که احساس هویت با سازمان خود دارند تفکرات مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می دهند. که در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش پیدا می کند. معمارزاده و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با موضوع رابطه میان مؤلفه های سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که در این سازمان میان سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیه های فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد. آغاز و هاشمی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی تجربی مدل بسط

1. Cheni
2. Hatch and Schultz

یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد به طور کلی ویژگی های شخصیتی بر احساس هویت کارکنان نسبت به سازمان تأثیر دارد. زارعی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین خودکارآمدی می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند. جیمز و همکاران (۲۰۰۹) با پژوهشی با عنوان سرمایه روان شناختی یک منبع مثبت برای مقابله با استرس و نوبت کاری در یک محیط دانشگاهی از داوطلبان متقاضی یک نمونه ناهمگن دریافتند که با آموزش سرمایه روان شناختی می توان به مدیریت استرس در سازمان دست یافت و از این طریق عملکرد کارکنان را ارتقا داد. آوی، پاترا و وست^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی با موضوع ارتباط رفتار سازمانی مثبت گرا تعهد سازمانی رضایت شغلی و غیبت از کار، نشان دادند عناصر رفتار سازمانی مثبت گرا پیش بینی کننده بسیار خوبی برای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان است. در همین رابطه باید خاطر نشان کرد سازمان های امروزی در عصر رقابت های تنگاتنگ و فشرده به سر می برند و برای حفظ بقای خود نیازمند سرمایه انسانی متعهد، بهره ور، اخلاق مدار، خشنود و بالنده و وفادار هستند. دست یافتن به این مهم جز در سایه تعاملات مطلوب و بهینه بین سازمان و کارکنان و توجه به آنان امکان پذیر نیست. سازمان ها نیز می توانند با توجه کافی به عوامل درون و برون سازمانی نسبت به ایجاد یک هویت قوی و مستحکم اقدام کنند و همان گونه که به دنیال راه هایی برای کمک به کارکنان هستند تا همه چالش های محیط کار خود را هدایت کنند، به طور فزاینده ای اهمیت مثبت گرایی و تمرکز بر رشد نیرومندی های کارکنان را به جای اینکه بر نقاط منفی آنان تمرکز کنند، سعی کنند تا آسیب پذیری ها و ضعف های کارکنان را ثابت نگه دارند و بر نقاط مثبت آنها تکیه کنند. از این رو با توجه به مطالب ارائه شده الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه های تحقیق

¹ avvey patra and west

- ۱ - ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲ - هویت سازمانی و بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳ - نقش میانجی هویت سازمانی بر ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد

روش شناسی

این پژوهش بر اساس روش انجام تحقیق از نوع توصیفی - استنباطی و بر اساس هدف کاربردی در این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل به تعداد ۶۱۰ نفر می باشد، طبق جدول مورگان تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این پژوهش از نوع نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد: پرسشنامه ویژگی های شخصیتی: مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت: این مقیاس پنجاه گویه ای به وسیله ی گلدبرگ (۲۰۰۶) براساس الگوی پنج عاملی شخصیت طراحی شده است و پنج عامل رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن را می سنجد. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت و از عمدتا نادرست تا عمدتا درست امتیازبندی شده است. پرسشنامه هویت سازمانی: از پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) استفاده شد که هویت سازمانی را در ۳ بُعد می سنجد و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت ساخته شده است و شامل ۱۸ سوال است. پرسشنامه عملکرد شغلی: از پرسشنامه عملکرد وظیفه ای از طریق فهرست وارسی ۱۰ سوالی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه ای از طریق فهرست ۱۷ گویه ای کونوی (۱۹۹۹) استفاده شد. در این پژوهش روایی پرسشنامه با مشورت اساتید و مشاور و متخصصین امر انجام شد و برای تعیین پایایی تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که بوسیله نرم افزار SPSS برای مجموعه سوالات مربوط به هر متغیر محاسبه گردیده است. در عمل برای محاسبه ضریب پایایی از روش الفای کرونباخ یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های بدست آمده ضریب الفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج بالاتر از ۰/۷ بدست آمد بنابراین پرسشنامه ها دارای پایایی هستند. در این پژوهش اطلاعات و داده های جمع اوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. آزمون نرمال بودن جامعه با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای پردازش حاصل از داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده گردید.

آزمون کولوگروف-اسمیرنوف: جهت استفاده از تکنیک های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیر وابسته نرمال باشند که این کار نیز با آزمون کولوگروف-اسمیرنوف آزمون می شود. نتیجه گیری: با توجه به اینکه P-value بدست آمده متغیرها بیشتر از پنج صدم است نمی توان فرض صفر را رد کرد و بنابراین متغیر وابسته و مستقل در نمونه دارای توزیع نرمال می باشد.

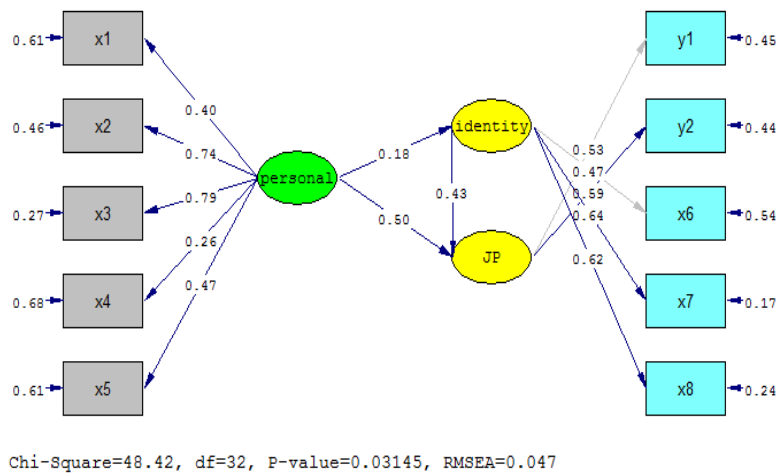
جدول (۱). نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

عامل	سطح معنی	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
هویت سازمانی	۰.۰۷۲	۰/۰۵	H ₀	نرمال است
ویژگی شخصیت	۰.۱۰۸	۰/۰۵	H ₀	نرمال است
عملکرد شغلی	۰.۱۵۴	۰/۰۵	H ₀	نرمال است

با توجه به نتایج جدول (۱) چون مقدار سطح معنی داری برای تمام مولفه های بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است در نتیجه این متغیر ها دارای توزیع نرمال است

یافته ها

در این قسمت از پژوهش، توسط آزمون استنباطی در خصوص تعمیم نتایج حاصل از نمونه به جامعه آماری و نتایج تجزیه و تحلیل آورده شده است. به منظور اطمینان یافتن از وجود داشتن و یا نبود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل های مفهومی پژوهش و بررسی برازش مدل فرضیه های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شد.



شکل (۱). یک مدل معادلات ساختاری استاندارد

تحلیل مدل ساختاری نشان داد که ویژگی شخصیت یک تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. همچنین یک رابطه معناداری بین هویت سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. در نتیجه مداخله هویت سازمانی در رابطه میان ویژگی شخصیتی و اثربخشی سازمانی با توجه به جدول شماره (۲) مورد حمایت قرار گرفت.

جدول شماره (۲). آزمون برازش الگوی مفهومی

نتیجه	عدد معناداری	ضرایب استاندارد	فرضیه ها
تایید شد	۳/۲۹	۰.۵۰	فرضیه ۱
تایید شد	۲/۸۶	۰.۴۳	فرضیه ۲
تایید شد	۲/۵۵	۰.۱۸	فرضیه ۳

پس از تجزیه و تحلیل داده های پژوهشی دریافت شد که اثر مستقیم ویژگی شخصیت بر عملکرد شغلی ۰.۵۰ درصد و اثر غیر مستقیم آن برابر است با ۰.۰۷ درصد است جدول (۳) اثر کل ویژگی های شخصیت را نشان می دهد.

جدول شماره (۳). اثر کل

اثر کل	=	اثر غیر مستقیم	+	اثر مستقیم
۰.۵۷		۰.۰۷*۰.۴۳=۰.۱۸		۰.۵۰

بر همین اساس فرضیه سوم پژوهش مبنی نقش میانجی هویت سازمانی بر ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان مورد حمایت قرار گرفت. پس از اجرای مدل با استفاده از نرم افزار لیزرل و انجام اصلاحات مربوطه، اعداد معناداری و پارامترهای اصلی حاصل شد. جدول ۴، مهم ترین شاخص های برازش مدل را نشان می دهد. این جدول نشان می دهد که داده های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش تناسب داشته است و مدل در جامعه مورد بررسی از برازش مناسب برخوردار است. در مدل اندازه گیری تأثیر ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجیگری هویت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل، در حالت تخمین استاندارد، نتایج حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار مجذور کای ۴۸/۴۲ و درجه آزادی ۳۲ محاسبه شده است.

بنابراین مقدار حاصل تقسیم مجذور کای بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۱/۵۱ می باشد که مقدار قابل قبولی است. مناسب بودن دو شاخص مطرح شده در بالا نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین باقی شاخص های برازندگی نیز مقدار قابل قبولی را دارند.

جدول شماره (۴). خلاصه شاخص های آماری برازندگی مدل پژوهش

مجدور کای (X^2)	درجه آزادی (df)	X^2/df	تقریبی (RMSEA)	ریشه خطای میانگین مجذورات	شاخص نیکویی برازش (GFI)	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	شاخص تطبیقی (CFI)	شاخص برازندگی (NFI)	شاخص نرم شده	ریشه میانگین توان دوم مانده ها (RMR)
۴۸.۴۲	۳۲	۱.۵۱	۰.۰۵۴		۰.۹۶	۰.۹۳	۰.۹۸	۰.۹۴		۰.۰۳۹

سوال پژوهشی: کدام یک از ویژگی های شخصیتی عملکرد شغلی کارکنان را بیشتر تبیین می کند؟ از بین ویژگی شخصیتی ویژگی انعطاف پذیری معیار ورود را کسب کرد که رابطه آن با متغیر عملکرد شغلی مثبت و معنادار است.

جدول (۵). نتایج رگرسیون گام به گام

گام	متغیر	R	R^2	F	β	T	Sig
۱	انعطاف پذیری	۰/۳۸۱	۰/۱۴۵	۳۹/۶۵۱	۰/۳۸۱	۶/۲۹۷	۰/۰۰۰
P<0/05							

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول (۵). نشان می دهد که ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری به عنوان متغیر پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح تغییرات عملکرد شغلی (متغیر ملاک) را دارا می باشد و ۱۴ درصد تغییرات مثبت در عملکرد شغلی کارکنان در آموزش و پرورش استان اردبیل از طریق ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری قابل تبیین است. همچنین در کل باید گفت که ۰/۳۸ عملکرد شغلی کارکنان از طریق یک ویژگی شخصیتی (انعطاف پذیری) قابل پیش بینی است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر در راستای تبیین نقش ویژگی های شخصیتی در عملکرد شغلی کارکنان کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل با نقش میانجی هویت سازمانی انجام شد و از نتایج این تحقیق می توان چنین استنباط کرد که ویژگی های شخصیتی، انسان به عنوان عوامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تاثیر می گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تاثیر شخصیت وی می باشد و عملکرد شغلی به طور مستقیم تحت تاثیر شخصیت وی می باشد و در این بین هویت سازمانی می تواند این اثر را میانجی کند. در پایان باید گفت هم مبانی نظری و هم نتایج پژوهش ها و از جمله پژوهش حاضر قدرت پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی از عملکرد را تایید می کنند. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام کارکنان، می توان از بروز مشکلات عدیده ای که ممکن است بعدها کارکنان با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی شان اثر گذارد، جلوگیری کرد و طبق نتایج حاصل از آزمون فرضیات می توان پیشنهادات ذیل را ارائه داد

۱. مهمترین مساله ای که آموزش و پرورش استان اردبیل می تواند به آن توجه نماید این است که در هنگام اجرای آزمون های استخدامی و در مصاحبه های قبل از استخدام متغیر ویژگی های شخصیتی افراد را مد نظر قرار دهد و چه بهتر که افراد در ابتدای ورود به سازمان کنترل شوند و افرادی جذب آموزش و پرورش استان شوند که با توجه به ویژگی های شخصیتی بتوانند عملکرد شغلی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند.

۲. آموزش مهارت های دلدیر بودن، با وجدان بودن و انعطاف پذیری به کارکنان از طریق برگزاری آموزش های ضمن خدمت، جلسات مشاوره ای، کارگاه های آموزشی و .. پیشنهاد می شود.

۳. با توجه به رابطه مستقیم بین با وجدان بودن با عملکرد شغلی پیشنهاد می شود آموزش و پرورش در ارتباط با بالا بردن وجدان کاری و افزایش تعهد سازمانی آنها برنامه ریزی و اقدام نماید.

۴. با توجه به رابطه مستقیم بین برون گرا بودن با عملکرد شغلی پیشنهاد می شود آموزش و پرورش نسبت به شناسایی کارکنان درون گرا با کمک روانشناسان اقدام و در راستای تغییر ویژگی آنها به سمت برون گرا بودن دوره های آموزشی و مهارتی، جلسات مشاوره ای و... برگزار نماید.

۵. با توجه به رابطه معکوس بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با عملکرد شغلی پیشنهاد می شود آموزش و پرورش از طریق مشاوره، نارسایی شخصیتی کارکنان از جمله روان رنجوری را مورد سنجش قرار داده و نسبت به درمان آنان از طریق علمی اقدام نماید.

۶. از آنجا که ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری دارای قدرت پیش بینی بالایی در عملکرد شغلی کارکنان می باشد لذا پیشنهاد می گردد در زمینه تقویت صفات شخصیتی توسط مبادی ذریط اقدامات لازم صورت گیرد و نیز نسبت به جذب افراد با نمره آزمودنی بالا در ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری برنامه ریزی و اهتمام گردد.

۷. تبدیل آموزش و پرورش به یک جامعه آموزشی؛ بدین ترتیب کارکنان مسئولیت پذیر فوق یک گروه را شکل می دهند که در آن استعداد و سرمایه اجتماعی می تواند شکوفا شود و هویت سازمانی می تواند توسعه یابد. با نگرستن به سازمان از طریق این دیدگاه، افراد عضویت سازمان را به عنوان طریقه ای برای توسعه هویت شخصی شان می نگرند. کارکردن در چنین سازمانی، فرصت های فراوان و زیادی برای سرمایه گذاری و توسعه استعدادهای فردی فراهم می سازد که به ایجاد عزت نفس تقویت کننده شخصیت فرد منجر می گردد.

منابع

فارسی

- الله وردی، م؛ فرح آبادی، س م، سجادی، السادات. ح. (۱۳۸۸). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه بیمارستان، شماره ۳۵، صص ۴۵-۵۵.
- بابائیان، ع. سامانی، ی. کرمی، ذ. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا، نشریه علمی-ترویجی. سال نهم. شماره ۳۷.
- بهبودی، م، هاشمیان، ک. پاشا شریفی، ح، نوابی نژاد، ش. (۱۳۹۳). پیش بینی کارکرد خانواده براساس ویژگیهای شخصیتی زوجین، دوره ی سوم، شماره ی ۱۱ بهار.
- حسینی، زحلقی، ز جابری، س. صدیقی، ا. صالحی، ج. تفویضی، م. (۱۳۹۲). مقایسه ویژگی های شخصیتی زوجین متعارض و عادی با استفاده از پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئومجله علمی پزشکی قانونی، دوره ۱۹، شماره ۴ و ۱، زمستان ۹۱ و بهار ۹۲
- رحمان سرشت، حسین و محسن فرهادی نژاد. (۱۳۸۹). مروری بر رابطه میان هویت سازمانی و تعهد سازمانی. دو ماهنامه منابع انسانی، سال یازده، شماره ۲، صص ۱۲-۲۹.
- رحمان سرشت، حسین، ساغروانی، سیما. (۱۳۹۲). تأثیر هویت سازمانی و گرایش ارزشی نسبت به کاربر تعهد عاطفی کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹.
- سانتراک، جان دبلیو. (۲۰۰۵). زمینه روانشناسی، ترجمه، مهرداد فیروزبخت (۱۳۸۵). تهران، انتشارات رسا.
- سرابی، امیر لعلی؛ شکری، صابر و بنی فاطمه، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خودپنداره مثبت با عملکرد شغلی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، همایش ملی مدیریت فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، سنندج، آذرماه.

- قایچلی، ب. اسدی قراباغی، م. (۱۳۹۴). تاثیر نیت و شایستگیهای تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمانهای پروژه محور مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۴.
- قلی پور، آراین، پورعزت، علی اصغر، محمدی، فرشته. (۱۳۹۰). تبیین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان های دولتی، فصلنامه مدیریت دولتی، دانشکده تهران، دوره ۳، شماره ۷، ص ۱۴۹-۱۶۶.
- گریفن، مورهد. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران، انتشارات مروارید، چاپ اول
- مشبکی ا. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی. چاپ اول، تهران، نشر ترجمه، صفحه ۱۰۰.
- نصر اصفهانی، مهدی، نصر اصفهانی، علی، نوری، ابولقاسم. (۱۳۹۰). رابطه خدمتگذار با تعهد سازمانی و مولفه های آن در کارکنان سازمان بهزیستی استان اصفهان، پژوهشهای مدیریت، سال چهارم، شماره یازده، ص ۱۰۵-۱۲۴.

انگلیسی

- Al Arkoubi, Khadija, (2008). "Spiritual leadership and identity in Moroccan business: an ethnographic study of YNNA holding", New Mexico State university, A dissertation submitted to the Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in Business Administration Specialization in Human Resources Management.
- Allah Verdi, M, Farah Abadi, SM, Sajjadi, Al-Sadat. H, (2009), **Prioritization of Factors Affecting Human Resource Productivity from the Viewpoints of Central Managers of Isfahan University of Medical Sciences**. Hospital Quarterly, No. 35, pp. 45-55. (in Persian)
- Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S (2008), "Managing Human Resources". 5th Canadian Edition. Thomson- Nelson .
- Barrick ,M, & Mount , m (1991). **The big five personality dimensions and job performance** : A meta –analysis. Journal of personality psychology , 44, 1-26.
- Babayan, AS. Samani, Y. Karami, D, (2014), **Investigating the Relationship between Personality Characteristics and Job Performance of Employees in the Fields of Mission of Naja, Scientific-Extension Journal**. Ninth year No. 37. (in Persian)
- Behbodee, M., Hashemian, K. Pasha Sharifi, H, Nawibinejad, Sh. (2014), **Prediction of Family Function Based on Personality Characteristics of Couples**, Third Volume, Number 11 Spring. (in Persian)
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). **The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior**. International Journal of Hospitality Management, 31: 180-19.

- Epitropaki, O. (2012). **A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership**: Testing a moderated°mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65°86.
- Goldberg, L. R. (1992). **The development of markers for the Big-Five factor structure**. *Psychological Assessment*, 4(1), 26°42.
- He, H., & Baruch, Y. (2009). **Transforming organizational identity under institutional change**. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 575- 599.
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrew, P.L., & Johnson, D. (2003). **Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes**. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 438-456.
- Hosseini, Z Khaleqi, Z Jaber, S. Sadiqi, A. Salehi, J. Devotion, M. (2013), **Comparison of Personality Characteristics of Contradictory and Normal Couples Using the Five-factor Personality Inventory of Legal Medicine Journal of Nuclear Medicine**, Vol. 19, No. 4 & 1, Winter 2012 and Spring 2013, .(in Persian)
- Kahya, E.(2009).The effects of job performance on effectiveness, *Journal of Industrial ergonomics*,NO.39,PP.96-104.
- Kahya, E.(2009).**The effects of job performance on effectiveness, Journal of Industrial ergonomics**,NO.39,PP.96-104.
- . Meshkaki, A., (1998), **Organizational Behavior Management. Applied Analysis, Educational of Organizational Behavior**. First edition, Tehran, Translation publication. , Page 100. .(in Persian)
- Nasr Esfahani, Mehdi, Nasr Esfahani, Ali, Nouri, Abolqasem,(2011), **Relationship of Servant with Organizational Commitment and Its Components in Employees of the Welfare Organization of Isfahan Province**, *Management Studies*, Fourth Year, No. 11, pp. 105-124.(in Persian)
- Patchen, M. (1970). **Participation, achievement and involvement on the job**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Qin,X.,&Jiang,Y.(2011).**the impact of natural disaster on absenteeism, and job performance of survival employees**: an empirical study of the survivors in wenchuan earthquake,*Journal of frontiers of Business Research in china*, vol .5,no.1,pp.219-242
- Qin,X.,&Jiang,Y.(2011).**the impact of natural disaster on absenteeism, and job performance of survival employees**: an empirical study of the survivors in wenchuan earthquake,*Journal of frontiers of Business Research in china*, vol .5,no.1,pp.219-242.

- Rahman Sarsht, Hossein and Mohsen Farhadinejad,(2010), **Review of the relationship; Organizational Identity and Organizational Commitment.** Two Human Resources Monthly, Year 11, No. 2, pp. 12-29 .(in Persian)
- Rahman Sarsht, Hossein, Saghranani, Sima,(2013), **The Effect of Organizational Identity and Value Orientation toward the Employee of Emotional Commitment of Employees, Research Transcript Management,** Year 5, Number 9, Spring and Summer 2013 .(in Persian)
- Sarabi, Amir Lali, Shokri, Saber and Bani Fatemeh, Zohreh (2014), **The Relationship between Personality Characteristics and Positive Self-Concept with Job Performance of Payame Noor University of East Azarbaijan, National Conference on Organizational Culture and Human Resources Management,** Sanandaj, December. .(in Persian)
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). **The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?** Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 171-191.
- Witt. L. A, Michel. Kakmer. K, Carlson.dawns, zivnusca.Suzane (2002).**interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance,** journal of Organizational behavior, vol23.
- Watt, J.D., & Hargis, M.B. (2010). **Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment Perceived Organizational Support, and Job Performance.** J Bus Psychology, 25:163-174.
- Long-Yi Lin.(2010). **"The relationship of consumer personality trait,brand personality and brand loyalty: an empirical study of toys and video games buyers"**. Journal of Product & Brand Management, pp. 4-17.