

## پیش بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران

رضا میرعرب رضی\*<sup>۱</sup> انوشیروان عزیزی<sup>۲</sup> محمدرضا مرادی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق پیش بینی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی بوده است. جامعه آماری ۱۶۰ نفر از کارکنان وظیفه بود که تماما به عنوان نمونه انتخاب شده اند. داده ها از طریق سه پرسشنامه سلامت روان، عملکرد شغلی پاترسون و ویژگی های شخصیتی نئو جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفته اند. روش تحقیق مورد استفاده از نوع همبستگی بوده است. نتایج تحلیل آماری نشان داده است که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی های شخصیتی کارکنان وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داده است که از ویژگی های شخصیتی، برون گرایی، روان رنجوری و وجدانی بودن سلامت روانی را پیش بینی کرده اند و برون گرایی و روان رنجوری از توانایی پیش بینی عملکرد شغلی برخوردار بوده اند. برداشت کلی از این نتایج چنین بود که بهترین متغیر پیش بینی کننده برای سلامت روان و عملکرد شغلی افسران وظیفه نیروی دریایی، بعد برون گرایی بود. بررسی نتایج بیان گر ضرورت توجه به ویژگی های شخصیتی افراد در گماردن به مشاغل مختلف نظامی در یک دانشگاه نظامی می باشد.

واژه های کلیدی: سلامت روان، عملکرد شغلی، ویژگی های شخصیتی کارکنان وظیفه

تاریخ دریافت مقاله : ۹۳/۳/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله : ۹۳/۸/۲

۱ مربی دانشگاه فرهنگیان، رشته علوم تربیتی، Reza.mirarab@gmail.com

۲ مربی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

۳ مربی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

## مقدمه

یکی از اهداف سازمان ها، تعلیم و تربیت انسان است که در میان سازمان هایی که به امر تعلیم و تربیت می پردازند، ارتش در مقوله تربیت نظامی از همه بنیادی تر می باشد. برای تحقق امر تربیت نظامی یکی از اقدامات اساسی، بررسی شیوه رفتاری و شخصیتی نظامیان است که می تواند، ملاک موفقیت یا شکست برنامه های آموزشی ارتش قرار گیرد (صابری، ۱۳۸۵). نقش و رسالت ارتش از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های منظم، وفادار، شجاع، خلاق و خودآگاه رشد یافته و از سوی دیگر تامین کننده نیازهای نظامی کشور است.

عملکرد انسان، دستخوش عواملی است که روند زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، و گوناگونی شغل ها، سلامت روانی افراد را تحت تاثیر قرار داده است. در سال های اخیر توجه به سلامت روانی کارکنان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد کارکنان مورد توجه سازمان ها قرار گرفته به نحوی که بسیاری از سازمان ها سعی می کنند تا از طریق پژوهش های علمی سعی در شناخت منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نمایند تا بتوانند از طریق راهکارهای مناسب محیط های شغلی مطلوب را برای کارکنان فراهم آورند و در نتیجه رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (موسوی ده موردی، ۱۳۷۸).

افراد با هر جنبه از شخصیت به شیوه های خاصی رفتار می کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، توانایی و مهارت رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه ها، توقعات و اهداف خاصی می باشند. از طرفی سازمان ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت های خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می کنند، بنابراین، برای هر یک از انواع شخصیت های متفاوت شغل های متفاوتی مناسب است (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶).

نظر به اهمیت مطالعه شخصیت و نقش آن در شناخت رفتار، طبیعی است، تصور کنیم که در سراسر تاریخ روان شناسی جایگاه ویژه ای به شخصیت داده شده است. از شخصیت تعاریف گوناگونی به عمل آمده است که هر کدام بر یک تئوری ویژه مبتنی است (کارک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). به موجب تعریف مورفی<sup>۲</sup> (۱۹۹۱، ب نقل از ویترسو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱) شخصیت عبارت است از مجموعه ای از ویژگی های مشخص که الگوی نسبتاً پایداری از پاسخ به موقعیت های مختلف به دست می دهد. منظور این است که با وجود یکسان نبودن رفتار شخص در موقعیت های مختلف، الگوی رفتاری او از پایداری و ثبات نسبی برخوردار است.

بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگی های شخصیتی می باشد. از آنجایی که این ویژگی ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می دهند، پرداختن به این مقوله می تواند، جنبه های

۱ Kark

۲ Morfy

۳ Vitterso

خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶).

یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روانشناسان برای شخصیت به کار می‌برند، درونگرایی و برونگرایی می‌باشد که برای اولین بار توسط یونگ به کار رفته است (چامورو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). درونگرایان درمقایسه برونگرایان خوددارترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. همین‌طور شواهد نشان می‌دهد که درون‌گرایان در یادگیری بیشتر تحت تأثیر تنبیه قرار می‌گیرند در حالی که برونگرایان بیشتر از پاداش تأثیر می‌پذیرند (منوچهری اردکانی، ۱۳۸۸).

به اعتقاد بسیاری از نویسندگان، وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درون‌زا، افزایش کارایی، خلاقیت و مسوولیت‌پذیری خواهد شد. عوامل موقعیتی دو تأثیر عمده بر شخصیت دارند: ۱- بر شخصیت فرد تأثیر می‌گذارند و ۲- باعث آشکار شدن ویژگی‌های فرد می‌شوند، به عبارت دیگر، برخی ویژگی‌های شخصیتی فقط در شرایط خاص خود را نشان می‌دهند (صابری، ۱۳۸۳).

تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثر بخش برخوردار بوده‌اند. شناخت دقیق نیروی انسانی شاغل در ارتش از جمله ضروریات برای برنامه‌ریزی بهتر و کارآمدی آن می‌باشد. شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند شرایط را جهت جذب و نگهداری آنها مطلوب‌تر نماید و از طرفی با اعمال کارکرد‌های مختلف و مناسب با نوع ویژگی‌های شخصیتی نظامیان عملکرد و اثربخشی آنها را افزایش دهند. بنابراین، انتخاب و انتصاب افراد در مشاغل خاص همچون نظامی‌گری باید با شناخت کامل آنان از نظر ویژگی‌های شخصیتی همراه باشد (تاهر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

ارتش از جمله سازمان‌هایی است که در همه جوامع از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در زمان‌های حساس در معرض دید همگان و مورد قضاوت عام قرار می‌گیرد. سیر تغییر و تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی، نیاز به نظامی‌گری اثربخش را ضروری می‌سازد. از این رو، پژوهش‌های متفاوتی در این حوزه می‌تواند، نواقص و کاستی‌های موجود را مشخص و راه را برای برطرف کردن آنها هموار سازد. احتمالاً، یکی از عواملی که می‌تواند، روی عملکرد کارکنان یک یگان نظامی اثر گذار باشد، ویژگی‌های شخصیتی آنان است، گرچه، اطلاع از درون‌انسان‌ها و شخصیت آنان کار بس مشکلی است، اما شناخت شخصیت یک روزه بسیار گویا دارد و آن رفتارهای بارز افراد است.

<sup>۱</sup> Chamorro

<sup>۲</sup> Tahir

همچنین، پژوهش در باب عملکرد شغلی و رفع مشکلاتی که منجر به افزایش سلامت روان می گردد، در صنعت و سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است (حیدریان، ۱۳۸۸).

آنچه در اینجا اهمیت دارد، اظهارات ضد و نقیض طرفداران و منتقدان نظریه های شخصیت و سلامت روان در زمینه توانایی این مفاهیم در پیش بینی عملکرد شغلی است. لذا، پژوهش حاضر در راستای همین تحقیقات به دنبال یافتن نقش شخصیت و سلامت روان در عملکرد شغلی است تا از این طریق سهمی در معرفی این عامل مهم به دست اندرکاران و متولیان حوزه نظامی به کشور ایفا نماید. با توجه به مطالب فوق، هدف اساسی این تحقیق عبارت است از: پیش بینی "سلامت روان" و "عملکرد شغلی" بر اساس "ویژگی شخصیتی" کارکنان وظیفه نیروی دریایی که پاسخ دادن به این سوال نیازمند یک کار پژوهشی عملی و تحقیقاتی است.

موری<sup>۱</sup> بریک و ماوفا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی در رابطه با ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیده اند که وجدان کاری و برون گرایی دارای بالاترین میزان ضریب در بین پنج ساختار شخصیتی می باشند، این نتایج با یافته های بریک و ماونت (۱۳۹۱) در مورد اشکال مدیریتی تطابق دارد (حیدریان، ۱۳۸۸).

باری<sup>۳</sup> و استیوارت<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) به بررسی برون گرایی، وظیفه شناسی، عملکرد و حل مسئله به دو صورت ذهنی و انتزاعی در ارتباط با عملکرد گروه پرداختند، این دو عامل شخصیت در دو سطح فردی و گروهی مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه بر روی ۶۳ تن از دانشجویان انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن بوده است که اعضای برونگرا در به انجام رسیدن کار و عملکرد تیمی موفق ترند. تیم هایی که برون گرایی در آنها یک میزان متوسط است، در مقایسه با تیم هایی که تعداد چنین افرادی در آن ها کم یا زیاد است، عملکرد بالاتری دارند (حیدریان، ۱۳۸۸).

باروز<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه ای به بررسی ویژگی های شخصیتی و سلامتی روان دانشجویان پرداخته است. نتایج بدست آمده برحسب پرسشنامه سلامت عمومی، فراوان ترین علایم مربوط به اختلال در کارکرد اجتماعی بود و همچنین، بین ویژگی شخصیتی و سلامت روان دانشجویان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد و سهم نمره کلی پرسشنامه سلامت عمومی غیر طبیعی در زنان بیشتر از مردان ( $p=/.77$ ) می باشد (منوچهری اردکانی، ۱۳۸۸).

۱ Murry

۲ Berrick

۳ Bari

۴ Estivart

۵ Baroz

انگلیش<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) رابطه بین عوامل شخصیت و عملکرد را تحلیل کردند، آنها به کارهای متفاوتی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های توافق‌پذیری، وجدانی بودن ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی وجود دارد (حیدریان، ۱۳۸۸). در فرا تحلیلی توسط بریک و مونت (۲۰۰۸) صورت گرفت. به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان‌رنجوری نیز پیش بین کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند. کرک<sup>۲</sup>، شمیر<sup>۳</sup> و چن<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند وجدانی بودن را به عنوان قویترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن، عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش بینی می‌کند (به نقل از منوچهری اردکانی، ۱۳۸۸). جانز<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، در نخستین بررسی رابطه بین عملکرد شغلی مدیران درجه اول و تعهد عاطفی آنها و دوام تعهد و رضایت شغلی در یک شرکت بزرگ خدمات غذایی گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و تعهد عاطفی با عملکردهای شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد (نقل از تاهر، ۲۰۰۶).

ویترسو<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) به بررسی رابطه بین بی‌ثباتی هیجانی با روان‌رنجوری و برون‌گرایی با سلامت روان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که نوروگرایی رابطه مثبتی با رضایت از زندگی و عاطفه مثبت رابطه منفی با عاطفه منفی دارد. برون‌گرایی رابطه معناداری با رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و نمره کل سلامت روان دارد، اما، بین برون‌گرایی و عاطفه منفی رابطه وجود ندارد. علاوه بر این، هنگامی که اثر نوروگرایی کنترل گردید، رابطه بین برون‌گرایی و سلامت روان کاهش یافت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که نوروگرایی و برون‌گرایی به ترتیب ۳۸ و ۳۲ درصد نمرات سلامت روان را پیش بینی می‌کنند.

چامورو<sup>۷</sup> و فارنهام<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) در بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و عملکرد تحصیلی در دو نمونه از دانشجویان انگلیسی نشان دادند که نمرات بدست آمده از ویژگی‌های شخصیتی افراد در طول هفته‌های سال اول تحصیلی با نتایج آزمون نهایی رابطه دارد. بر این اساس، آن‌ها دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی ۱۰ تا ۲۷ درصد واریانس عملکرد تحصیلی را تبیین می‌کند. دینو<sup>۹</sup> و کوپر<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۸) فرا تحلیل در

۱ English

۲ Kark

۳ Shamir

۴ Chen

۵ Jahns

۶ Vitterso

۷ Chamorro

۸ Furnham

۹ Deneve

۱۰ Cooper

مورد ویژگی شخصیتی که با سلامت روان ارتباط دارد، انجام دادند. آنها دریافتند که برون گرایی و نوروز گرایی بهترین پیش بینی کننده برای سلامتی روان است و وجدانی بودن رابطه مثبت و قوی با آن دارد. ویترسو<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) به بررسی رابطه بین روان رنجوری و برونگرایی با سلامت روان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که روان رنجوری رابطه مثبتی با رضایت از زندگی و عاطفه مثبت رابطه منفی با عاطفه منفی دارد. برونگرایی رابطه معناداری با رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و نمره کل سلامت روان دارد اما بین برونگرایی و عاطفه منفی رابطه وجود ندارد. علاوه بر این، هنگامی که اثر روان رنجوری کنترل گردید، رابطه بین برونگرایی و سلامت روان کاهش یافت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که روان رنجوری و برونگرایی به ترتیب ۳۸ و ۳۲ درصد نمرات سلامت روان را پیش بینی می کنند.

گرینبرگ<sup>۲</sup> و بارون<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) به بررسی این مسئله پرداختند که ابعاد ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی مانند وجدانی بودن، برونگرایی و روان رنجوری می توانند به عنوان شاخص های معتبری به پیش بینی میزان عملکرد شغلی و تمام معیارهای شغلی بپردازد. اما توافق پذیری از جمله شاخصی است که به نظر می رسد تنها در مشاغل می تواند، عملکرد شغلی را پیش بینی کند که عوامل بین فردی نقش مهمی دارند. حیدری انارکی (۱۳۷۳) به این نتیجه رسید که بین عملکرد شغلی و برونگرایی، عملکرد شغلی و پذیرا بودن نسبت به تجربه رابطه معناداری وجود دارد. مستند به ادبیات پژوهشی فوق این مطالعه فرضیه های زیر را مورد بررسی قرار داده است.

۱- بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان وظیفه با ویژگی های شخصیتی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین مولفه های ویژگی شخصیتی و مولفه های سلامت روان (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی، علائم افسردگی) رابطه معناداری وجود دارد.

۳- ابعاد و ویژگی های شخصیتی می توانند، سلامت روان و عملکرد شغلی را پیش بینی کنند.

## روش تحقیق

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری در این پژوهش کلیه افسران وظیفه یگان های مستقر در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) شهر نوشهر در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۱۶۰ نفر می باشد که به علت کوچک بودن مقدار حجم جامعه تمام افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند. بنابراین، حجم جامعه و نمونه با هم مساوی است و تمام افراد به صورت سرشماری در تحقیق مشارکت داشته اند. در این تحقیق برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شد.

۱ Vitterso

۲ Grinberg

۳ Barun

۱. پرسشنامه «سلامت روان»: از فرم ۲۸ سؤالی پرسشنامه سلامت عمومی<sup>۱</sup> که توسط گلدبرگ<sup>۲</sup> و هیلر<sup>۳</sup> (۱۹۷۹) معرفی شده استفاده شد، که دارای چهار مقیاس فرعی بوده و هر مقیاس ۷ پرسش دارد که عبارت است از: ۱- نشانگان جسمانی ۲- نشانگان اضطرابی ۳- کارکرد اجتماعی ۴- نشانگان افسردگی که به صورت ۴ گزینه ای طراحی شده است. در همه گزینه ها، درجات پایین حاکی از سلامتی، و درجه بالا نشان دهنده فقدان سلامتی یا وجود ناراحتی در افراد است. برای نمره گذاری از مقیاس لیکرت (۳ و ۱ و ۲ و ۳) استفاده می شود. پایایی فرم ۲۸ سؤالی پرسشنامه سلامت عمومی توسط پالاهنگ، نصر، براهنی و شاه محمدی گزارش شده است. همچنین، روایی این پرسشنامه طبق گزارش گلدبرگ فراتحلیلی که تا سال ۱۹۸۸ به روی ۴۳ مطالعه در باب اعتبار GHQ در نقاط مختلف دنیا انجام شده است (بعقوبی و همکاران، ۱۳۷۴). پایایی این آزمون در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و از روش بازآزمایی ۰/۸۶ به دست آمد.
۲. پرسشنامه عملکرد شغلی: توسط پاترسون (۱۹۹۰) ساخته شده و توسط شکرکن (۱۳۸۰) ترجمه گردیده، و دارای ۱۵ سوال می باشد که هر سوال از یک مقیاس ۴ درجه ای (همیشه، اغلب، گاهگاهی، بندرت) تشکیل شده است. صالحی (۱۳۷۹) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده که ضریب بدست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (به نقل از شکر کن و نعامی، ۱۳۸۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و باز آزمایی ۰/۸۷ به دست آمده است.
۳. پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت: پرسشنامه ای ۶۰ سالی است و برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵، ساخته شده و در سال ۱۹۹۱، مورد بررسی مجدد قرار گرفته است که در آن پنج عامل اصلی شخصیت شامل نوروزگرایی (N) برون گرایی (E)، باز بودن نسبت به تجربه (O) توافق پذیری (A) و وجدانی بودن (C) می باشد. هر یک از ویژگی های مذکور در این آزمون با ۱۲ سوال مورد اندازه گیری قرار می گیرند. (مک کری و کوستا ۱۹۹۲). نحوه پاسخگویی مختلف یک طیف پنج درجه ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) انتخاب می کند. پایایی آن در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ برای بعد روان رنجوری ۰/۸۱، برون گرایی ۰/۷۶، پذیرا بودن نسبت به تجربه ۰/۷۵، توافق پذیری ۰/۷۹ و وجدانی بودن ۰/۸۳ و از طریق بازآزمایی برای بعد روان رنجوری ۰/۸۴، برون گرایی ۰/۸۷، پذیرا بودن نسبت به تجربه ۰/۸۴، توافق پذیر ۰/۸۸ و وجدانی بودن ۰/۸۹ به دست آمده است.

۱ General Health Questionnaire(GHQ)

۲ Goldberg

۳ Hiller

از آزمون استنباطی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل رابطه متغیرهای سلامت روان، عملکرد شغلی و ویژگی های شخصیتی مورد مطالعه قرار گرفته است.

### یافته های تحقیق

فرضیه اول پژوهش: بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان وظیفه با ویژگی های شخصیتی آنها رابطه وجود دارد.

جدول (۱): ضرایب همبستگی پیرسون متغیر ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان

عملکرد شغلی	سلامت روان	ملاک
		پیش بین
-۰/۲۳	۰/۳۳	روان رنجوری
۰/۳۹	۰/۳۸	برون گرایی
-۰/۰۴	۰/۰۸	پذیرابودن نسبت به تجربه
۰/۰۰	-۰/۱۱	توافق پذیری
۰/۱۱	۰/۲۶	وجدانی بودن

همان طور که مشاهده می شود، بین روان رنجوری و سلامت روان ( $r = -0.23$ )، رابطه منفی و بین برون گرایی و سلامت روان ( $r = 0.38$ )، بین وجدانی بودن و سلامت روان ( $r = 0.26$ )، رابطه مثبت در سطح  $0.01$  وجود دارد. ضرایب همبستگی بین متغیر عملکرد شغلی با متغیر های روان رنجوری، برون گرایی معنادار ( $P \leq 0.01$ ) است.

فرضیه دوم پژوهش: بین مولفه های ویژگی های شخصیتی و مولفه های سلامت روان (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی، علائم افسردگی) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): ضریب همبستگی بین مولفه های ویژگی های شخصیتی و مولفه های سلامت روان

نمره کل	سلامت روان				متغیر ویژگی های شخصیت
	علائم افسردگی	کارکرد اجتماعی	علائم اضطرابی، اختلال خواب	علائم جسمانی	
-۰/۳۳	۰/۰۹	۰/۹۷	-۰/۰۳	-۰/۱۴	روان رنجوری
۰/۳۸	۰/۰۰	۰/۲۴	۰/۲۷	۰/۸۹	برون گرایی
۰/۰۸	۰/۰۰	-۰/۰۵	-۰/۰۸	۰/۰۸	پذیرابودن نسبت به تجربه
-۰/۱۱	-۰/۱۱	۰/۰۱	-۰/۰۰	۰/۱۲	توافق پذیری
۰/۲۶	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۲	۰/۳۰	وجدانی بودن



همان‌طور که مشاهده می‌شود از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیت، برون‌گرایی با علائم جسمانی ( $r=0/89$ )، علائم اضطرابی و اختلال خواب ( $r=0/27$ )، کارکرد اجتماعی ( $r=0/24$ )، رابطه مثبت نسبتاً قوی دارد و روان‌رنجوری با کارکرد اجتماعی ( $r=0/97$ )، و همچنین، وجدانی بودن با علائم جسمانی ( $r=0/30$ )، رابطه مثبت نسبتاً ضعیفی وجود دارد. بنابراین، ضرایب همبستگی بین متغیر ویژگی شخصیت با متغیرهای علائم جسمانی، کارکرد اجتماعی معنادار است ( $P \geq 0/01$ ). همچنین، ضرایب همبستگی بین متغیر سلامت روان با متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، وجدانی بودن معنادار است ( $P \geq 0/01$ ). به عبارتی، بین روان‌رنجوری و سلامت روان ( $r=0/38$ )، رابطه منفی ضعیفی و بین برون‌گرایی و سلامت روان ( $r=0/38$ )، بین وجدانی بودن و سلامت روان ( $r=0/26$ )، رابطه مثبت ضعیفی در سطح  $0/01$  وجود دارد.

فرضیه سوم پژوهش: ابعاد ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند، سلامت روان و عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند.

جدول (۳): مقادیر رگرسیون مرحله‌ای ابعاد شخصیت و سلامت روان

مرحله	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب b	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری	R	R <sub>۲</sub>	F
						ضریب چندگانه	ضریب تعیین	
۱	(ثابت)	۱۳/۶۳	-----	۳/۳۱	۰/۰۰۱	-	-	-
	برون‌گرایی	۰/۶۹	۰/۳۷	۵/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۳۷	۰/۱۴	۲۷/۸۳
۲	(ثابت)	۲۸/۱۲	-----	۵/۰۴	۰/۰۰۰	-	-	-
	برون‌گرایی	۰/۵۷	۰/۳۱	۴/۴۴	۰/۰۰۰	-	-	-
	روان‌رنجوری	-۰/۶۱	-۰/۲۶	-۳/۷۰	۰/۰۰۰	۰/۴۵	۰/۲۰	۲۱/۸۴
	(ثابت)	۱۸/۴۸	-----	۲/۷۱	۰/۰۰۷	-	-	-
۳	برون‌گرایی	۰/۴۶	۰/۲۵	۳/۴۴	۰/۰۰۱	-	-	-
	روان‌رنجوری	-۰/۶۴	-۰/۲۷	-۳/۹۴	۰/۰۰۰	-	-	-
	وجدانی بودن	۰/۳۶	۰/۱۷	۲/۴۶	۰/۰۱۵	۰/۴۸	۰/۲۳	۱۷/۰۲

از پنج بعد شخصیت، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و وجدانی بودن به عنوان متغیرهای پیش‌بینی بین وارد معادله شدند و بر اساس ضرایب حاصله دو متغیر پذیرا بودن نسبت به تجربه و توافق پذیری حذف و سه بعد برون‌گرایی ( $B=0/37$ )، روان‌رنجوری ( $B=0/26$ ) و وجدانی بودن ( $B=0/17$ ) متغیر ملاک سلامت روان را پیش‌بینی کردند. روی هم رفته ۲۳٪ از واریانس سلامت روانی به واسطه آنها تبیین می‌گردد.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، برون‌گرایی ۱۴٪ درصد واریانس، سلامت روان را تبیین می‌کند و در مرحله دوم نوروژ گرای ۲۰٪ درصد واریانس سلامت روان را تبیین می‌کند که با توجه به مقایسه میزان تبیین برون‌گرایی و نوروژ گرای (در مرحله دوم) تنها ۶٪ درصد به قدرت پیش‌بینی اضافه می‌شود

و در مرحله سوم که وجدانی بودن اضافه می گردد، میزان تبیین به ۲۳٪ درصد می رسد که وجدانی بودن تنها ۳٪ درصد به قدرت پیش بینی اضافه می نماید.

با توجه به جدول فوق معادله رگرسیون را برای این سه متغیر می توان به صورت زیر نوشت که Y (سلامت روان)،  $X_1$  برون گرایی،  $X_2$  روان رنجوری و  $X_3$  وجدانی بودن می باشد.

$$y = \frac{18}{48} + 0/46x_1 - 0/64x_2 + 0/36x_3$$

متغیرهای پیش بین: روان رنجوری، برون گرایی، پذیرا بودن نسبت به تجربه، توافق پذیری، وجدانی بودن  
جدول (۴): مقادیر رگرسیون مرحله ای ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی

مرحل	متغیرهای پیش بینی کننده	b ضریب	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری	R ضریب چندگانه	$R^2$ ضریب تعیین	F
	(ثابت)	۲۹/۸۴	-----	۸/۵۳	۰/۰۰۰	-	-	-
۱	برون گرایی	۰/۰۶	۰/۳۸	۵/۳۹	۰/۰۰۰	۰/۳۸	۰/۱۴	۲۹/۱۱
	(ثابت)	۳۷/۱۰	-----	۷/۶۳	۰/۰۰۰	-	-	-
۲	برون گرایی	۰/۵۴	۰/۳۴	۴/۷۹	۰/۰۰۰	-	-	-
	روان رنجوری	-۰/۳۰	-۰/۱۵	-۲/۱۲	۰/۰۳۵	۰/۴۱	۰/۱۷	۱۷/۱۳

از پنج بعد شخصیت، برون گرایی و روان رنجوری به عنوان متغیرهای پیش بین وارد معادله شده اند و سه متغیر وجدانی بودن، پذیرا بودن نسبت به تجربه و توافق پذیری حذف و دو بعد برون گرایی ( $B=0/38$ ) ، روان رنجوری ( $B=0/30$ ) متغیر ملاک عملکرد شغلی را پیش بینی می کند و روی هم رفته ۱۷٪ از واریانس عملکرد شغلی به واسطه آنها تبیین می گردد .

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود، بر اساس نوع جامعه برون گرایی ۱۴٪ درصد واریانس عملکرد شغلی تبیین می کند و در مرحله دوم روان رنجوری ۱۷٪ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کند که با توجه به مقایسه میزان تبیین برون گرایی و نوروژ گرایی (در مرحله دوم) تنها ۳٪ درصد به قدرت پیش بینی اضافه می شود. با توجه به جدول ۴ معادله رگرسیون بر اساس این دو متغیر را می توان به صورت زیر نوشت که Y (عملکرد شغلی)،  $X_1$  برون گرایی،  $X_2$  روان رنجوری.

$$y = \frac{17}{10} + 0/54x_1 - 0/30x_2$$

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داده است که میان ابعاد ویژگی شخصیت و عملکرد شغلی و سلامت روانی رابطه معناداری بدست آمد. نتایج حاصله از فرضیه ۱ و ۲ با نتایج موریربریک میچل، ماوفت (۲۰۰۸) ، باری

استیوارت (۲۰۰۹)، باروز (۲۰۰۶)، انگلیش و همکاران (۲۰۰۹)، چامورو و فارنهام (۲۰۰۶)، دینو و کوپر (۱۹۹۸)، ویترسو (۲۰۰۱) گرینبرگ و بارون (۱۹۹۳)، حیدری انارکی (۱۳۷۳)، همسویی دارد.

در تفسیر این نتایج می توان گفت، افراد برون گرا افرادی اجتماعی، با اراده و مصمم، دقیق و خوش قول هستند که این ویژگی ها می تواند با سلامت روانی بهتر در ارتباط باشد. همچنین، افراد با وجدان افرادی سخت کوش، دارای انگیزش موفقیت، مسوولیت پذیر و قابل اتکاء هستند که می تواند با سلامت روانی در ارتباط باشد. بدین معنی که اعضای برون گرا افرادی اجتماعی، دقیق و خوش قول، هدفمند و در به انجام رسیدن کار و عملکرد سهیم هستند. تیم ها یا سازمان هایی که برون گرایی در آن ها به اندازه میزبان متوسط مشاهده می شود در مقایسه با تیم هایی که تعداد چنین افرادی در آن ها کم یا زیاد است، عملکرد بالاتری دارند. همچنین، هر چه فرد در نمره نوروژ گرای نمره پایین تری بگیرد، نشان دهنده فقدان افسردگی، نداشتن اضطراب و نبود غمگینی و نگرانی است که این گونه ویژگی ها می تواند، باعث عملکرد مناسب افراد شود، بین دیگر ابعاد شخصیت یعنی توافق پذیری، پذیرا بودن نسبت به تجربه و وجدانی بودن با عملکرد شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

همچنین، با توجه به رابطه منفی و معنادار بین برون گرایی و سلامت روان (علائم اضطرابی) می توان گفت افراد برون گرا با ویژگی های گفته شده کمتر دچار عواملی همچون پایین آمدن سطح کارایی و فعالیت های اجتماعی، کمرویی، خجالتی بودن، نگرانی و دلشوره، وحشت و ترس می شوند که این باعث سلامت روانی افراد می شود. افراد برون گرا به دلیل اجتماعی بودن، ارتباطات با دیگران و به دلیل اینکه فعالیت سریعی دارند و در تلاش خود قدرت و انرژی بیشتری صرف می کنند، می توانند با کارکرد اجتماعی و در کل با سلامت روان در ارتباط باشند، همچنین، با توجه به رابطه بین روان رنجوری و کارکرد اجتماعی می توان گفت افرادی که در بعد روان رنجوری نمرات پایین تری گرفته اند، عدم افسردگی، نداشتن غمگینی و نگرانی است که این خود باعث می شود، کارکرد اجتماعی آن ها بهتر شود و باعث سلامت روان افراد شود. افرادی که در بعد وجدانی بودن نمره بالایی می گیرند، افرادی متمرکز، متعادل و با روش هدفمندانه اهداف کلی را دنبال می کنند، همچنین، نمره بالا در وجدانی بودن با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است که این خود می تواند با علائم جسمانی و در کل با سلامت روانی در ارتباط باشد.

### پیشنهاد های کاربردی

- انجام تست های روانشناسی شخصیت از افراد هنگام گزینش آنها و نسبت دادن یک ضریب مشخص استخدامی به نتیجه آن که در نتیجه آن افرادی به استخدام سازمان در آیند که ویژگی های شخصیتی لازم برای انجام وظایف محوله در شغل خود را دارا باشند.

۲. در حالی که سلامت روان عملکرد شغلی تأثیر بسزایی در رفتار های سازمانی دارند، میزان آنها همیشه در افراد ثابت نمی باشد و به همین دلیل لازم است، سازمان ها به طور دائمی از میزان آنها آگاهی داشته باشند. با توجه به ویژگی افراد برون گرا (اجتماعی، هدفمند، با اراده و مصمم، دقیق و خوش قول و فعال) و وجدانی بودن (سخت کوش، دارای انگیزشی موفقیت، مسوولیت پذیر، دنبال کردن هدفمندانه اهداف کلی، متعادل) و نورو گرای که رابطه منفی و معنا داری با سلامت روان داشته و افراد نمرات پایینی در این بعد گرفته اند (عدم افسردگی، نداشتن اضطراب، نگرانی و غمگینی)، می توان گفت که بهترین پیش بین برای سلامت روان هستند و می توان در جهت افزایش عملکرد شغلی و بهره وری سازمان بر توانمندسازی افراد بر ابعاد فوق پافشاری کرد.

## منابع

- پالاهنگ، ح؛ نصر اصفهانی، م؛ براهنی، م و شامحمدی، د. (۱۳۷۵). بررسی همه گیر شناسی اختلالهای روانی در شهر کاشان، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال دوم، شماره ۴، ۲۷-۱۹.
- حیدریان، س. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی بر بهره وری کارکنان پالایشگاه نفت شهرستان شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- حیدری انارکی، ف. (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران آموزش و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- شکر کن، ح و نعمی، ع. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، شماره ۳ و ۴، ص: ۲۲-۱.
- صابری، ن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه جو سازمانی و میزان تعهد سازمانی دبیران در مدارس صفا شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- قربانی، ا. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره راهنمایی نواحی چهارگانه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- منوچهری اردکانی، ز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی و شخصیتی با سلامت روان کارکنان پالایشگاه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- موسوی ده موردی، س. ع. (۱۳۷۸) رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسوولیت پذیری مربیان تربیتی مرد آموزشگاه های اهواز. شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش خوزستان.
- نیرمانی، م؛ خان بابازاده، م و فرزانه، س. (۱۳۸۶)، بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. سال هفتم، شماره اول، صفحه ۷۷-۸۳.
- یعقوبی، ن؛ نصر اصفهانی، م و شامحمدی، د. (۱۳۷۴). بررسی همه گیر شناسی اختلال های روانی در مناطق شهری و روستایی شهرستان صومعه سرا -گیلان. فصلنامه اندیشه و رفتار، سال اول، شماره ۴، ۶۵،۵۵

- Barrick ,M, & Mount , M. (2008).The big five personality dimensions and job perform mance : A meta –analysis. *Journal of personality psychology* , 44, 1-26.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992).Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual-odessa, f1: psychological Assessment Resources.
- Chamorro, P.T , Furnham, A.(2006).PersonalityPredicts academic Performance :Evidencefrom two longitudinal Studies on university students. *Journal of research in personality*, 37, 319-338.
- Deneve. K.M. and Cooper, H.M. (1998). The happy personality: A Meta- analysis of personality traits and subjective well being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Goldberg, D.P, & Hillier, Y. (1979). A scaled version of General Health Questionnaire *Psychological Medicine*, 9 , 131-145.
- Greenberg, G & Baron, R.(1993).Behavior in organization. ۴th ed. Boston.P.P 203 -20
- Kark, R & Shamir, B.C.(2012). The two faces of trans formational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applid psychology*. Vol. 88, ho 2, pp 255-296.
- Vitterso,J. (2001).Personality traits and subjective wellbeing: emotional stability , and extraversion is probably the important predictor. *Personality and individual difference* 31,903-914