

تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرآینگی در عملکرد شغلی

Interaction between personality and metamotivational styles in job performance

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۸۸/۶/۲۴

Eje'ei J. *PhD*[✉], Khodapanahi M. K. *PhD*, Fathi-Ashtiani A. *PhD*, Sabeti A. *MSc*, Ghanbari S. *MSc*,
Seyed Mousavi P. S. *MSc*

جواد اژه‌ای[✉]، محمدکریم خداپناهی^۱، علی فتحی آشتیانی^۲،
آزاد ثابتی^۳، سعید قنبری^۱، پریسادات سید موسوی^۱

Abstract

Introduction: Since human resources are one of the most important wealth in any organization, studying and identifying the related factors to these resources that influence organizational performance, is from most important worries. On this basis, the purpose of this study was to examine the interaction between personality and metamotivational styles of one of the government center's personnel on their job performance.

Method: In this study, 327 male personnel selected by available sampling method. Data was collected via five-factor personality inventory, *Apter* metamotivational style profile and 360 degree feedback. Data was analyzed by Pearson correlation coefficient and path analysis.

Results: Metamotivational styles based on personality and personality based on metamotivational styles had a mediating role in prediction of job performance.

Conclusion: The results of this study were supported by few studies that have done in this field. Personality characteristics can be used as a factor for employment of human forces and use of motivational programs appreciated to personnel's styles as a factor for improvement of job performance in organization.

Keywords: Metamotivational Styles, Personality Characteristics, Job Performance, 360 Degree Feedback

چکیده

مقدمه: از آنجا که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان به‌شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌توانند بر عملکرد سازمانی آنها موثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرآینگی کارکنان یک مرکز دولتی در عملکرد شغلی آنها بود.

روش: در این پژوهش ۳۲۷ نفر از کارمندان رسمی مرد به‌روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سیاهه ۵ عاملی شخصیت، نیم‌رخ سبک‌های فرآینگی *آپتر* و بازخورد جامع استفاده شد. داده‌ها به‌وسیله ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر بررسی شدند.

یافته‌ها: سبک‌های فرآینگی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شخصیتی بر اساس سبک‌های فرآینگی در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای داشتند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش در راستای محدود پژوهش‌های صورت‌گرفته در این زمینه است. می‌توان از ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عاملی در استخدام نیروی انسانی و استفاده از برنامه‌های انگیزشی مناسب با سبک‌های کارکنان به‌عنوان عاملی برای بهبود عملکرد شغلی در سازمان استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: سبک‌های فرآینگی، ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، بازخورد جامع

[✉] "مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه...^(ع)" و "دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران"، تهران، ایران

[✉] **Corresponding Author:** Department of Psychology, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran
Email: ejei@iranapsy.net

^۱ گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
^۲ گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه...^(ع)، تهران، ایران
^۳ گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مقدمه

عملکرد شغلی، به‌عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان [۱، ۲]. نکته مهم در این تعریف این است که عملکرد شغلی به‌عنوان خاصیت یا ویژگی رفتاری معین تعریف شده، به‌ویژه این‌که عملکرد شغلی به‌عنوان خصوصیتی یکپارچه از رفتارهای جداگانه و مجزا که در گستره‌ای از زمان رخ می‌دهد، در نظر گرفته شده است. نکته دوم در این تعریف این است که ویژگی رفتاری عملکرد شغلی، به ارزش مورد انتظار سازمان برمی‌گردد. با این تعریف، می‌توان عملکرد شغلی را به‌عنوان متغیری که بین مجموعه‌ای از رفتارها که توسط افراد متفاوتی انجام می‌شود و رفتارهایی که به‌وسیله افرادی مشابه در زمان‌های متفاوت انجام می‌پذیرد، به‌شمار آورد [۱].

اسپکتور بیان می‌کند که مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به‌خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع وی معتقد است که توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شوند. به‌طور کلی، انگیزش، حالت و نیرویی درونی است که فرد را به رفتارهای خاصی وامی‌دارد. انگیزش باعث می‌شود که فرد، رفتاری را به‌صورت جهت‌دار، با تلاش و جدیت و تداوم در طول دوره زمانی خاص انجام دهد [۳].

یکی از جدیدترین نظریه‌ها در ارتباط با انگیزش، نظریه معکوس است. این نظریه دارای ساختاری پدیدارشناختی از انگیزش، هیجان و شخصیت است [۴]. این نظریه در مورد ساختار تجربه صحبت می‌کند و به‌ویژه بر سبک‌های فرآینگی تأکید دارد. سبک‌های فرآینگی به بیان این موضوع می‌پردازند که هر فرد در زمان‌های مختلف و موقعیت‌های گوناگون با توجه به یکی از حالات انگیزشی عمل نموده و با تغییر موقعیت یا زمان، از حالتی به حالتی دیگر تغییر کرده و با توجه به این حالت‌های انگیزشی، نوع فعالیت خود را تغییر می‌دهد [۴]. برای مثال، وقتی فرد به سینما می‌رود براساس حالت انگیزشی پاراتلیک (لذت‌طلبی) و وقتی مشغول درس خواندن است، براساس حالت انگیزشی تلیک (هدف‌مندی) برای انجام این اعمال برانگیخته می‌شود. به عبارت بهتر، در سبک‌های فرآینگی، فرد می‌داند که چه چیزی در وی انگیزه انجام فعالیت را ایجاد می‌کند [۴].

در نظریه معکوس، اعتقاد بر این است که هیجان‌ات اساسی (از قبیل عصبانیت و ترس) و ارزش‌ها (از قبیل پیشرفت و کنترل) در ۴ بُعد از تجربه طبقه‌بندی می‌شوند. هرکدام از این ۴ بُعد، از ۲ سبک فرآینگی متضاد تشکیل می‌شوند. اولین بُعد "وسيله-هدف" است. این بُعد، بر اهداف مورد نظر برای انجام رفتار تأکید

دارد. در این بُعد این نکته مورد توجه قرار می‌گیرد که آیا انگیزش از دستیابی به هدف حاصل می‌شود یا از تجربه دستیابی به هدف و طی مسیری که به هدف می‌رسد؟ این بُعد، دو سبک انگیزشی "هدف‌مندی" و "لذت‌طلبی" ایجاد می‌کند. دومین بُعد قوانین است. قوانین بیان‌کننده این موضوع است که آیا انگیزش از درک قوانین، عمل به آنها، احساس تعلق به آنها و هم‌نوایی با هنجارها یا از مخالفت با هنجارها و قوانین کسب می‌شود؟ دو سبک انگیزشی حاصل از این بُعد، هم‌نوایی و سرکشی یا تمرد هستند. سومین بُعد تعاملات است که بر مبادلات بین افراد تمرکز دارد. تعامل‌ها، به این موضوع اشاره می‌کند که آیا انگیزش از قدرت، توانمندی و کنترل یا از حمایت هیجانی و عاطفی حاصل می‌شود؟ سبک‌های انگیزشی حاصل از این بُعد، سلطه‌گری و همدلی هستند. آخرین بُعد ارتباط است و بر این نکته تأکید دارد که آیا فرد به‌وسیله تحقق نیازهای دیگران یا از تحقق نیازهای خود برانگیخته می‌شود؟ خودمحوری یا دیگرمحوری سبک‌های انگیزشی حاصل از این بُعد هستند که در اصطلاح به آنها دیگرمحور و خودمحور گفته می‌شود.

در نظریه معکوس علاوه بر سبک‌های انگیزشی، شخصیت از اهمیت بسزایی برخوردار است. مک‌کری و کاستا، ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان "ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل به نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و عمل" تعریف می‌کنند [۵]. وجود صفات و ویژگی‌های متعدد، روان‌شناسان شخصیت را برآن داشت تا به طبقه‌بندی و سازمان‌دهی آنان بپردازند. علی‌رغم وجود چنین دشواری‌هایی، می‌توان ادعا کرد که پس از چندین دهه تحقیق، روان‌شناسان شخصیت در حال نزدیک شدن به وفاق عمومی در مورد طبقه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی انسان هستند که در این بین می‌توان به نظریه مدل پنج‌عاملی یا پنج عامل اصلی شخصیت اشاره کرد [۶]. در این نظریه پنج عامل اصلی شخصیت برون‌گرایی، سازش‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌آزردگی و پذیرا بودن نسبت به تجارب هستند.

بنا بر تعریف جان و سربوآستوا، برون‌گرایی بیانگر وجود رویکردی پراثری به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی‌هایی چون مردم‌آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرأت را شامل می‌شود. سازش‌پذیری، نشانگر جهت‌گیری اجتماعی و جامعه‌پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران است که ویژگی‌هایی چون نوع‌دوستی، خوش‌قلبی، اعتماد و فروتنی را دربرمی‌گیرد. وظیفه‌شناسی، توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به‌نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. وظیفه‌شناسی ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را دربر می‌گیرد. روان‌آزردگی، به معنی گرایش به تجربه هیجان‌ات منفی (مانند

چنانچه سازمان‌ها بتوانند در سیستم‌های استخدامی خود به عواملی از این دست توجه کنند، می‌توانند نیرویی داشته باشند که حتی در شرایط سخت شغلی نیز عملکردی بهینه داشته باشد و بدین طریق موفقیت و عملکرد سازمانی نیز تضمین می‌گردد. بورمن و همکاران [۱] و تت و برنت [۸] بیان می‌دارند که انجام چنین مطالعاتی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در سیستم‌های گزینشی، استخدامی و آموزشی و توسعه خود، تغییرات مناسب ایجاد کرده و در راستای پیشرفت و توسعه گام بردارند.

امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود، می‌کوشند تا از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی، به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موفقیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، به‌واقع غیرممکن است که سازمانی بتواند در مواجهه با بهترین‌ها به‌صورت رقابتی و اثربخش عمل کند [۱۱].

توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آنها به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کارگردانی، کاهش لایه‌های سازمانی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند، جملگی به این دلیل است که نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده و با تعریف تازه، "منابع پرارزش" شناخته می‌شوند. هم‌اکنون سازمان‌های صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به عملکرد شغلی و کیفیت زندگی شغلی آنان مربوط ساخته‌اند [۱۲]. با توجه به آنچه گذشت و با توجه به نو بودن مفاهیم فوق در سازمان‌های کشورمان، این پژوهش با هدف بررسی عملکرد شغلی کارکنان انجام پذیرفت. هدف این پژوهش بررسی نقش تعاملی سبک‌های فرآینگی و شخصیت در عملکرد شغلی بود.

روش

جامعه آماری شامل کارمندان رسمی مرد یک مرکز دولتی بود. روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس و حجم نمونه ۳۲۷ نفر بود که در ۱۰۹ گروه ۳ نفری شامل کارمند، سرپرست کارمند و همکار او بودند. حجم نمونه بر اساس جدول N سادمن [۱۳] و آلفای ۰/۰۵ انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از این ابزارها استفاده شد:

احساس اضطراب، نگرانی، غم و تنش) در مقابل ثبات هیجانی و خونسردی است و در نهایت، پذیرا بودن نسبت به تجارب، توصیف‌کننده گستردگی، عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه‌ای فرد در مقابل داشتن ذهنی بسته است [۶]. در طول ۲۵ سال مطالعه و پژوهش، تعداد زیادی از محققان به بررسی رابطه بین شخصیت و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. فراتحلیل‌هایی که توسط باریک و ماونت [۷] و تت و همکاران [۸] صورت گرفته، نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند.

بورمن و همکاران [۱] با گسترش مدل نظری هاتر بر عملکرد شغلی به این مدل نقش ابعاد شخصیتی را به مثابه پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی اضافه نمودند. همچنین، آنها در مطالعه خویش عنوان نمودند که عملکرد شغلی را برحسب ۸ مقوله می‌توان مورد بررسی قرار داد (مانند توانایی انجام وظایف خاص و ارتباط کلامی). نتایج تحقیقات این افراد نشان داد که ترکیب دانش کلامی، تولیدی و انگیزشی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی باشد. کمپل و همکاران به این نتیجه رسیدند که ترکیب این مجموعه عوامل با صفات شخصیتی و به‌ویژه وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و سازش‌پذیری، می‌تواند تعیین‌کننده بهتری برای عملکرد شغلی باشد.

باریک و همکاران در مطالعه خود به بررسی تاثیرات انگیزش در رابطه بین عملکرد شغلی و شخصیت بر روی نمونه‌ای شامل ۱۶۴ مدیر فروش پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس، نشان از تاثیر بالای انگیزش به‌عنوان متغیر تعدیلگر روی این رابطه داشت. میزان این تاثیر به‌ویژه در رابطه بین ابعاد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بیشتر بود. این مطالعه نشان داد که برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بالا به همراه انگیزش بالا برای تکمیل کار، عملکرد شغلی را به میزان بیشتری پیش‌بینی می‌کند. همچنین بُعد سازش‌پذیری تحت تاثیر انگیزش، تدام موفقیت‌آمیز عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند [۹].

آپتر در مطالعات خود به بررسی تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرآینگی پرداخت. وی در این مطالعات با قراردادن سبک‌های فرآینگی به‌عنوان متغیری واسطه‌ای به ایجاد مدلی ساختاری از شخصیت و سبک‌های فرآینگی در ارتباط با عملکرد و هیجان پرداخت [۱۰] و به این نتیجه رسید که تعامل دوسویه شخصیت و سبک‌های فرآینگی، می‌تواند به‌طور معنی‌داری هیجان و عملکرد را پیش‌بینی نماید. تحقیقات مختلف انجام‌شده در مورد عوامل موثر بر عملکرد شغلی نشان داده‌اند که ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر توانایی، دانش و مهارت، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش و سخت‌کوشی، از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمایند [۸].

کشیدگی و آلفای کرونباخ استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز شاخص‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel 8.5 انجام شد. علت استفاده از تحلیل مسیر، بررسی تعامل بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های فراانگیزی بود که به صورت بررسی نقش واسطه‌ای سبک‌های فراانگیزی در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی و بالعکس، یعنی بررسی نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سبک‌های فراانگیزی صورت گرفت. تحلیل مسیر روشی است مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری (SEM) که در آن، براساس فرضیه‌ای که در مورد روابط بین سازه‌های نهان و متغیرهای اندازه‌گیری شده وجود دارد، به تجزیه و تحلیل روابط پرداخته می‌شود [۱۶].

با توجه به این‌که الگویابی معادلات ساختاری براساس تجزیه و تحلیل کوواریانس صورت می‌گیرد و معمولاً از ماتریس کوواریانس به جای ماتریس همبستگی استفاده می‌شود، بنابراین ابتدا با استفاده از PRELIS، ماتریس کوواریانس مقیاس‌ها به دست آمد، سپس این ماتریس توسط LISREL مورد تحلیل قرار گرفت [۱۷].

در تحلیل مسیر برای پژوهش حاضر، چهار مدل فرضی بررسی شد:

- ۱- مدل فرضی که به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی پرداخت.
- ۲- مدل فرضی که نقش واسطه‌ای سبک‌های فراانگیزی را در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی بررسی کرد.
- ۳- مدل فرضی که به بررسی رابطه بین سبک‌های فراانگیزی و عملکرد شغلی پرداخت.
- ۴- مدل فرضی که نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی را در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سبک‌های فراانگیزی بررسی کرد.

به منظور بررسی مدل‌های فرضی پژوهش حاضر از روش "بیشینه درست‌نمایی" استفاده شد. برای بررسی برازش مدل‌های فرضی، از شاخص‌های برازش استفاده گردید. شاخص‌های برازش، مقادیری آماری را به دست می‌دهند که محقق را در تصمیم‌گیری نسبت به انتخاب مدل مناسب‌تر، یاری می‌کنند. شاخص‌های برازش زیادی وجود دارند، اما پرکاربردترین آنها که در عین حال، پایه و اساس سایر شاخص‌ها محسوب می‌شود، χ^2 است. هرچه مقدار χ^2 به صفر نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. از آن‌جا که مقدار مجذور کای، تحت تاثیر حجم نمونه و تعداد روابط مدل ساختاری قرار می‌گیرد، در این مواقع مقدار

سیاهه پنج عامل اصلی شخصیت (BFI): این سیاهه برای سنجش پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. برون‌گرایی ۸ ماده، سازش‌پذیری ۹ ماده، وظیفه‌شناسی ۹ ماده، روان‌آزردگی ۸ ماده و پذیرابودن نسبت به تجارب ۱۰ ماده را به خود اختصاص می‌دهند (مجموعاً ۴۴ ماده). این پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" پاسخ داده می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای ابعاد این پرسش‌نامه در نمونه آمریکایی و کانادایی، در زیرمقیاس‌های پنج‌گانه در دامنه‌ای از ۰/۷۵ تا ۰/۹۰ به دست آمده است [۶]. اعتبار بازآزمایی سه‌ماهه این مقیاس نیز در دامنه‌ای از ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ (با میانگین ۰/۸۵) به دست آمد. مقادیر آلفای پنج بُعد این مقیاس در نمونه ایرانی برای برون‌گرایی ۰/۶۲، سازش‌پذیری ۰/۶۱، وظیفه‌شناسی ۰/۷۲، روان‌رنجورخویی ۰/۸۰ و پذیرابودن نسبت به تجارب ۰/۶۳ است [۱۴].

نیم‌رخ سبک‌های فراانگیزی آپتر (AMSP): برای سنجش سبک‌های فراانگیزی از این مقیاس استفاده شد. AMSP شامل ۴۰ ماده است که ۴ بُعد اصلی "هدف‌مندی- لذت‌طلبی"، "هم‌نوایی- سرکشی"، "همدلی- سلطه" و "خودمحوری- دیگرمحوری" را مورد سنجش قرار می‌دهد. هرکدام از ابعاد، ۱۰ ماده را به خود اختصاص می‌دهند. این پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" پاسخ داده می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ۰/۸۴ و همچنین آلفای کرونباخ در بازآزمایی ۰/۹۲ به دست آمده است. در نمونه ایرانی که از جامعه آماری پژوهش حاضر هستند، آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

بازخورد جامع: برای ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران از بازخورد جامع استفاده شد. بازخورد جامع یا بازخورد چندمنبعی، نوعی رویکرد ارزیابی عملکرد است که بر داده‌های جمع‌آوری شده از سرپرستان، همکاران و زیردستان در مورد فردی که قصد ارزیابی عملکرد وی می‌رود، تکیه دارد [۱۵]. این پرسش‌نامه شامل ۱۰ بُعد است که هر بُعد ۵ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد و به صورت مقیاس لیکرت ۶‌گزینه‌ای از اصلاً (۱) تا همیشه (۶) نمره‌گذاری می‌شود. این ابعاد عبارت از اعتبار، مهارت‌های ارتباطی، جرأت انجام عمل، جهت‌گیری نتایج کاری، رهبری، مربی‌گری، وکالت، انگیزش، مدیریت عملکرد و کارگروهی هستند. این فرآیند، چرخه کاملی است که بازخوردی از همه افراد (سرپرستان، زیردستان و همکاران) در مورد جنبه‌های مختلف عملکرد شغلی افراد و کارکنان در سطوح مختلف شغلی ارائه می‌کند. نمره فرد در هر بُعد از ۵ تا ۳۰ متغیر است. نمره بالا در هرکدام از ابعاد نشان‌دهنده عملکرد شغلی بالاتر فرد در آن بعد است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های آماری درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کجی،

بر اساس قاعده کلی، شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، نرم‌شده برازندگی (NFI) و نرم‌شده برازندگی (NNFI) برای مدل‌های خوب بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ تفسیر می‌شوند. مقادیر بالای ۰/۸ نیز نشان‌دهنده برازش نسبتاً خوب یا متوسط مدل هستند [۱۶، ۱۷].

مجذور کای بزرگ می‌شود، بنابراین با اتکا بر χ^2 نمی‌توان به نتایج مطلوب دست یافت. در نتیجه در کنار این شاخص، از شاخص‌های دیگری نیز برای برازش مدل‌ها استفاده می‌شود. "ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب" (RMSEA) برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۵ و برای مدل‌های متوسط بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ و برای مدل‌های ضعیف بالاتر از ۰/۱ است [۱۸].

جدول ۱) ضرایب همبستگی متغیرهای زیرمقیاس‌های شخصیت و زیرمقیاس‌های عملکرد شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
برون‌گرایی	۱														
سازش‌پذیری	۰/۱۳	۱													
وظیفه‌شناسی	۰/۲۸*	۰/۱۳**	۱												
ثبات هیجانی	-۰/۱۱	-۰/۲۸**	-۰/۴۷**	۱											
پذیرا بودن تجارب	-۰/۰۲	۰/۱۸	۰/۳۷**	-۰/۱۳	۱										
کارگروهی	-۰/۰۴	۰/۰۰	۰/۱۷	-۰/۱۰	-۰/۳۴**	۱									
مدیریت	-۰/۰۸	۰/۴۳**	۰/۱۳	۰/۱۳	-۰/۳۱**	۰/۵۲**	۱								
انگیزش	۰/۲۰*	۰/۲۷**	۰/۲۸**	۰/۱۵	۰/۲۵**	۰/۶۶**	۰/۶۱**	۱							
نمایندگی	-۰/۱۸	۰/۳۳**	۰/۴۰**	-۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۶۶**	۰/۶۴**	-۰/۷۸**	۱						
رهبری	-۰/۱۵	۰/۳۶**	۰/۳۱**	-۰/۰۶	-۰/۴۱**	۰/۶۱**	۰/۶۹**	۰/۷۵**	۰/۷۵**	۱					
مربی‌گری	-۰/۱۲	۰/۶۱**	۰/۱۷	-۰/۲۹**	۰/۱۰	۰/۲۵**	۰/۷۶**	۰/۷۰**	۰/۷۳**	۰/۷۳**	۱				
جهت‌گیری	-۰/۰۸	۰/۲۵**	۰/۳۰**	-۰/۰۵	-۰/۳۷**	۰/۶۹**	۰/۵۶**	۰/۸۶**	۰/۸۰**	۰/۸۱**	۰/۶۰**	۱			
جرات عمل	-۰/۱۰	۰/۵۳**	۰/۲۴*	-۰/۲۸**	۰/۰۲	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۰/۶۸**	۰/۷۷**	۰/۶۷**	۰/۶۵**	۰/۶۵**	۱		
ارتباط	-۰/۱۳	۰/۴۰**	۰/۳۱**	-۰/۰۸	-۰/۳۵**	۰/۵۳**	۰/۷۹**	۰/۷۴**	۰/۷۵**	۰/۸۲**	۰/۶۲**	۰/۷۲**	۰/۷۲**	۱	
اعتبار	۰/۲۹*	۰/۲۳*	۰/۳۰**	-۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۶۸**	۰/۵۶**	۰/۸۵**	۰/۸۶**	۰/۶۹**	۰/۶۷**	۰/۷۶**	۰/۷۶**	۰/۸۰**	۱

** ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

* ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

جدول ۲) ضرایب همبستگی متغیرهای زیرمقیاس‌های سبک‌های فرانتگیزی و زیرمقیاس‌های عملکرد شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
تلیک - پارا تلیک	۱													
همنوایی - سرکشی	۰/۱۳*	۱												
همدلی - سلطه	-۰/۰۵	-۰/۰۷	۱											
آلوتیک - آتوتیک	-۰/۱۰	۰/۲۳**	۰/۲۲**	۱										
کارگروهی	۰/۲۹**	۰/۲۸**	-۰/۰۴	-۰/۴۹**	۱									
مدیریت	-۰/۱۵	۰/۲۵**	-۰/۱۱	۰/۱۶	-۰/۵۲**	۱								
انگیزش	-۰/۰۵	-۰/۱۷	-۰/۰۰	۰/۴۲**	۰/۶۶**	۰/۶۱**	۱							
نمایندگی	-۰/۰۳	۰/۳۱**	-۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۶۶**	۰/۶۴**	۰/۷۸**	۱						
رهبری	-۰/۱۷	-۰/۱۶	۰/۱۹*	۰/۱۶	۰/۶۱**	۰/۶۹**	۰/۷۵**	۰/۷۵**	۱					
مربی‌گری	-۰/۱۰	-۰/۲۱*	-۰/۱۵	-۰/۰۵	-۰/۲۵**	۰/۷۶**	۰/۷۰**	۰/۷۳**	۰/۷۳**	۱				
جهت‌گیری	-۰/۱۰	-۰/۱۰	-۰/۰۶	۰/۴۲**	۰/۶۹**	۰/۵۶**	۰/۸۶**	۰/۸۰**	۰/۸۱**	۰/۶۰**	۱			
جرات عمل	-۰/۱۸	۰/۳۴**	۰/۰۱	-۰/۰۸	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۰/۶۸**	۰/۷۷**	۰/۶۷**	۰/۶۵**	۰/۶۵**	۱		
ارتباط	-۰/۰۱	۰/۲۱*	-۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۵۳**	۰/۷۹**	۰/۷۴**	۰/۷۵**	۰/۸۲**	۰/۶۲**	۰/۷۲**	۰/۷۲**	۱	
اعتبار	-۰/۰۱	۰/۳۱**	-۰/۱۰	۰/۲۴*	۰/۶۸**	۰/۵۶**	۰/۸۵**	۰/۸۶**	۰/۶۹**	۰/۶۷**	۰/۷۶**	۰/۷۶**	۰/۸۰**	۱

** ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

* ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

فرضی اول ($GFI=0/84, IFI=0/87, CFI=0/87$) نشان‌دهنده عدم برازش این مدل بود. مقادیر برازش مدل دوم ($GFI=0/93$ ، $IFI=0/96, CFI=0/96$) نشان داد که برازش بهتری را نسبت به مدل اول دارا بود. تفاوت مقدار مجذور کای نیز نشان‌دهنده برتری مدل دوم نسبت به مدل اول بود ($p < 0/001, df=136-89=47$). در نتیجه مدل اول تایید نشد. بنابراین، می‌توان بیان کرد که سبک‌های فرآینگیزی در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی، نقش واسطه‌ای داشته و ویژگی‌های شخصیتی قادرند با نقش واسطه‌ای سبک‌های فرآینگیزی، عملکرد شغلی را در حد بالایی پیش‌بینی نمایند. شکل ۱، بارهای عاملی مدل فرضی ۱ و شکل ۲ بارهای عاملی مدل فرضی ۲ را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تفاوت معنی‌داری از نظر برازش دو مدل وجود دارد و این موضوع حاکی از وجود نقش واسطه‌ای سبک‌های فرآینگیزی است. مقادیر برازش مدل فرضی سوم ($GFI=0/79, IFI=0/79, CFI=0/79$) نشان‌دهنده عدم برازش این مدل بود. مقادیر برازش مدل چهارم ($GFI=0/84, IFI=0/86, CFI=0/86$) نشان داد که برازش بهتری نسبت به مدل اول به‌وجود می‌آورد.

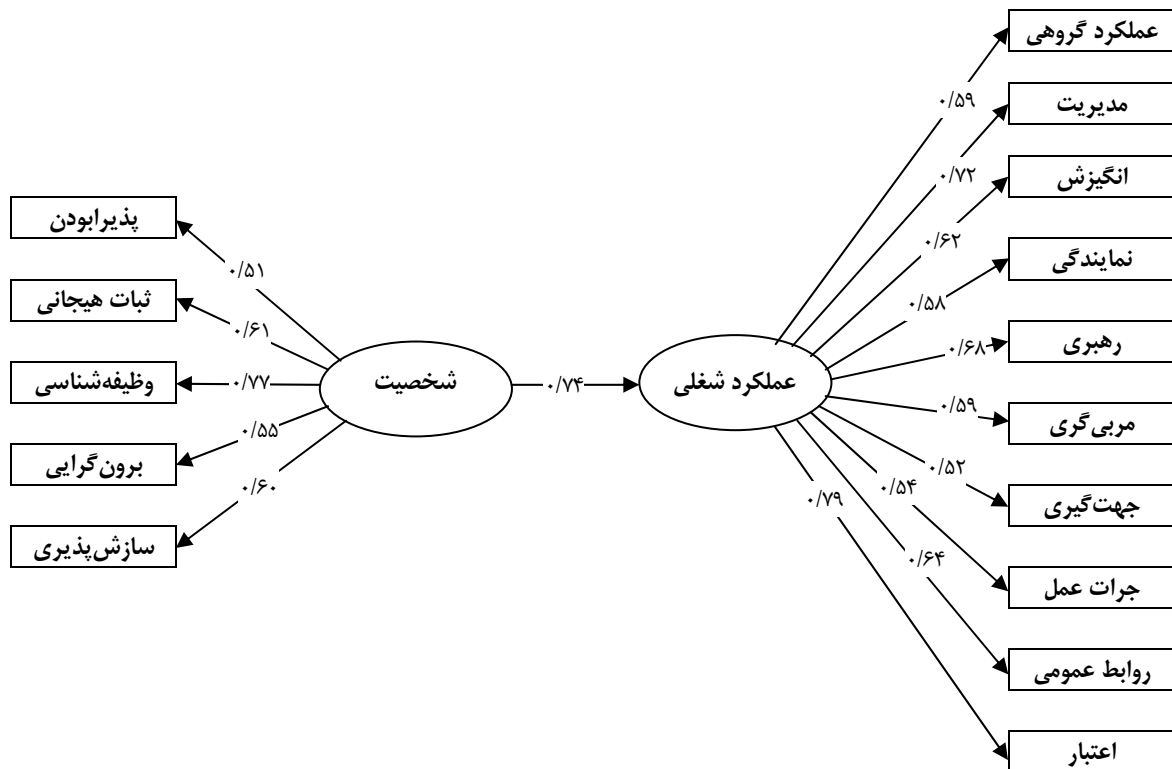
یافته‌ها

نتایج ضریب همبستگی برای بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد عملکرد شغلی در جدول ۱ آمده است. نتایج ضریب همبستگی برای بررسی ارتباط بین سبک‌های فرآینگیزی و ابعاد عملکرد شغلی در جدول ۲ آمده است. با توجه به هدف پژوهش که دستیابی به بهترین مدل برازش بود، هیچ نوع تعدیلی صورت نگرفت. نتایج تحلیل مسیر در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳) نتایج تحلیل مسیر برای مدل‌های فرضی

مدل‌های فرضی	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	IFI	CFI	CN
اول	۳۹۵/۹۲	۱۳۶	۰/۰۰	۴/۴۵	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۱۱	۰/۸۷	۰/۸۷	۸۰/۶۲
دوم	۲۱۱/۸۰	۱۳۶	۰/۰۰	۱/۵۵	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۰۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۲۱۱
سوم	۲۵۴/۸۳	۸۳	۰/۰۰	۴/۲۷	۰/۷۹	۰/۷۲	۰/۱۲	۰/۷۹	۰/۷۹	۷۰/۴۶
چهارم	۲۶۴/۴۴	۱۵۰	۰/۰۰	۱/۷۶	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۰۸	۰/۸۶	۰/۸۶	۱۹۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقادیر برازش مدل



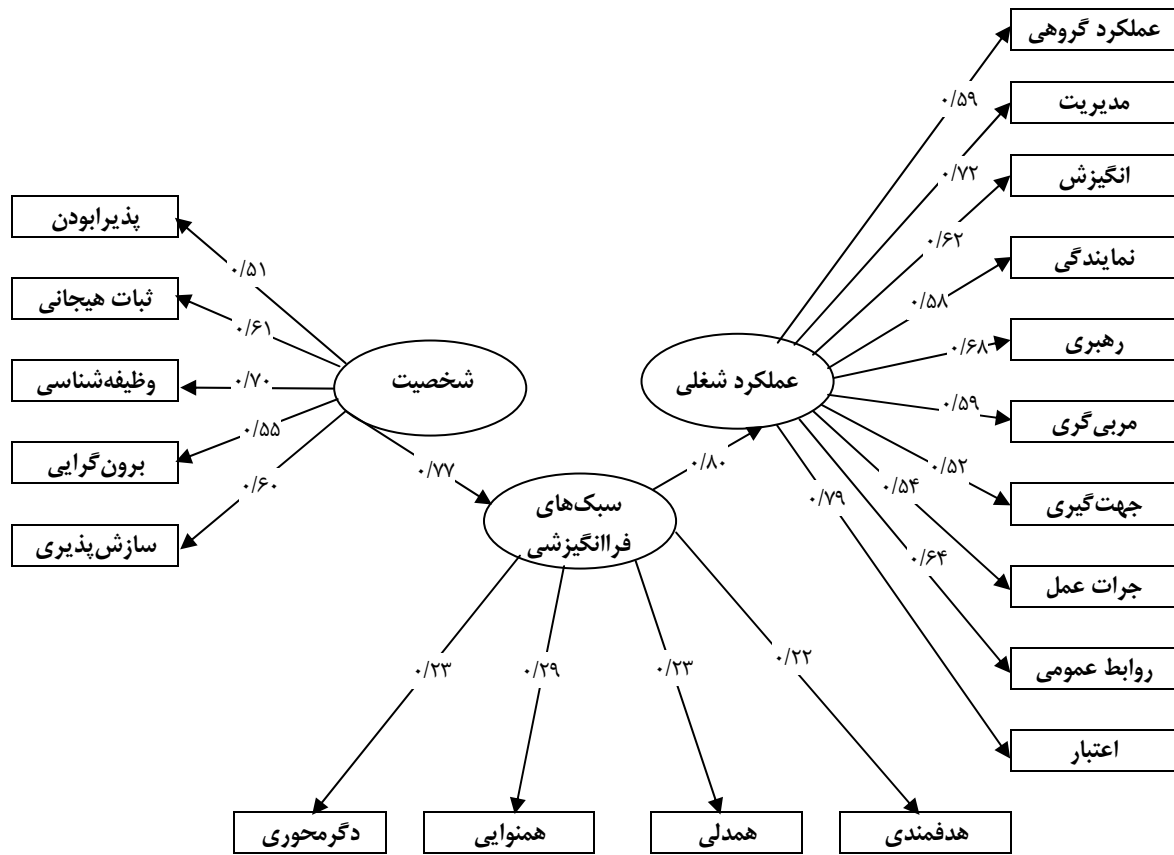
شکل ۱) بارهای عاملی مدل فرضی ۱

سبک‌های فرآینگیزی، نقش واسطه‌ای داشته و سبک‌های فرآینگیزی قادرند با نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی را در حد بالایی پیش‌بینی نمایند. شکل ۳ بارهای عاملی مدل فرضی ۳ را نشان می‌دهد و همچنین شکل ۴ نیز

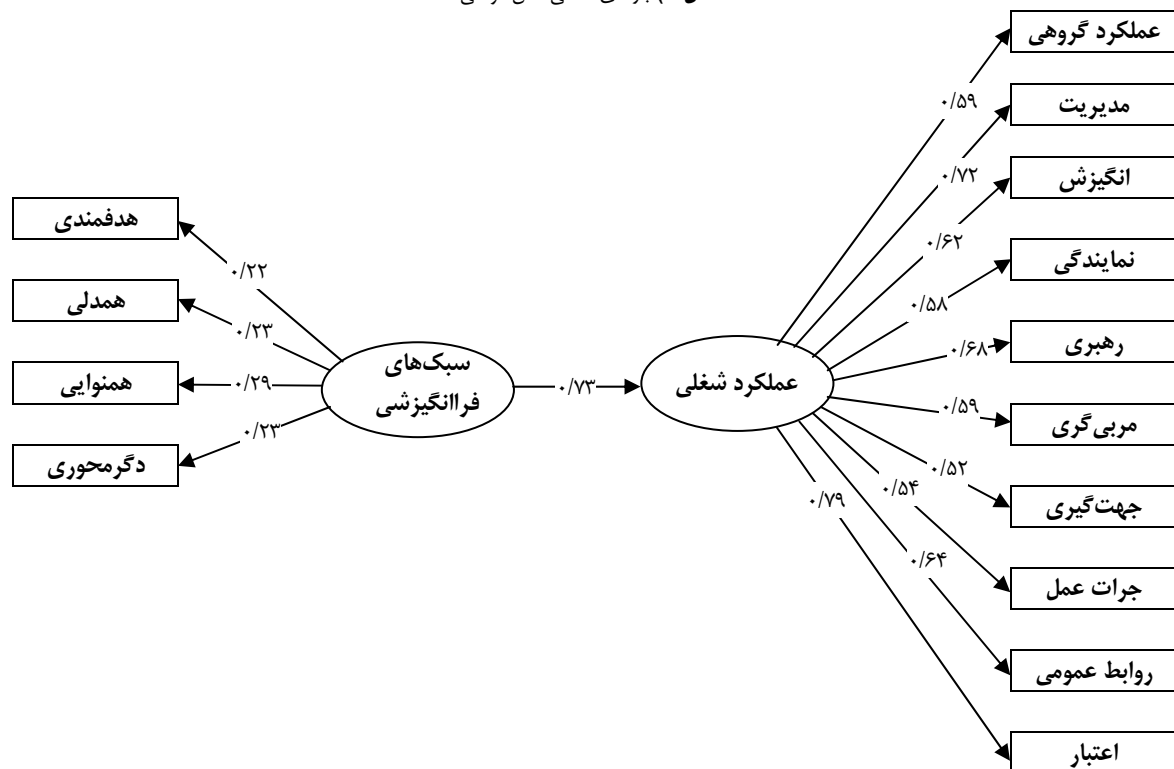
تفاوتی که در مقدار مجذور کای مشاهده می‌شود نیز نشان‌دهنده برتری مدل چهارم نسبت به مدل سوم بود ($p < 0/001, df=90-83=7$). بنابراین می‌توان بیان داشت که ویژگی‌های شخصیتی، در پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس

دارد و این موضوع حاکی از وجود نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی است.

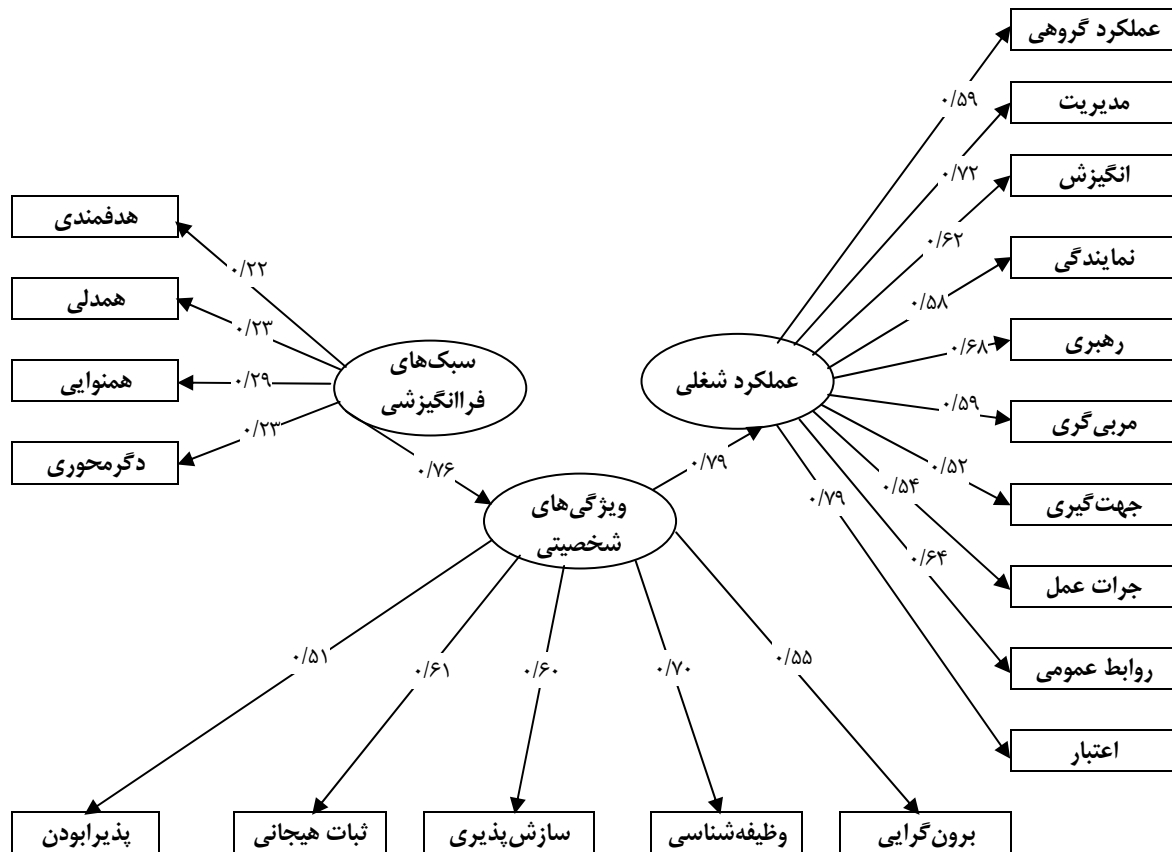
بارهای عاملی مدل فرضی ۴ را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تفاوت معنی‌داری از نظر برآزش دو مدل وجود



شکل ۲) بارهای عاملی مدل فرضی



شکل ۳) بارهای عاملی مدل فرضی ۳



شکل ۴) بارهای عاملی مدل فرضی

بحث

مطالعات مختلفی به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پرداخته‌اند و البته یافته‌های حاصل از این مطالعات نیز متفاوت است. برخی از این مطالعات، وظیفه‌شناسی را مهم‌ترین بُعد در پیش‌بینی عملکرد شغلی دانسته‌اند [۷، ۸، ۱۹]. برخی دیگر همچون هوگ و همکاران، برون‌گرایی را مهم‌ترین عامل قلمداد می‌کنند [۸]. عده‌ای نیز ترکیبی از وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و سازش‌پذیری را پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی دانسته‌اند [۱]. این درحالی است که ماونت و همکاران وظیفه‌شناسی، سازش‌پذیری و ثبات هیجانی را عوامل اصلی پیش‌بینی عملکرد شغلی دانسته‌اند [۲۰]. در مطالعه حاضر، ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی، سازش‌پذیری، پذیرا بودن نسبت به تجارب و برون‌گرایی، از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری در عملکرد شغلی برخوردار بودند. گرچه نتایج پژوهش، تاحدودی همسو با مطالعات پیشین بوده است، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی مختلف در مشاغل مختلف می‌تواند متفاوت باشد.

مطالعات بسیار اندکی به بررسی رابطه بین انگیزش و عملکرد شغلی پرداخته‌اند و این پژوهش اولین مطالعه‌ای است که به بررسی رابطه بین سبک‌های فراانگیزی و عملکرد شغلی

می‌پردازد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ۴ سبک انگیزشی همدلی، همنوایی، هدفمندی و در نهایت دگرمحوری به ترتیب پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای ابعاد مختلف عملکرد شغلی هستند. باریک و همکاران [۷]، نت و برنت [۸] و شارون و لانگان [۲۱] هرکدام به طریقی در مطالعات به بررسی نقش مستقیم یا واسطه‌ای انگیزش در پیش‌بینی عملکرد شغلی پرداخته‌اند. نتایج به‌دست‌آمده از این مطالعات نشان داده است که انگیزش (چه در نقش مستقیم و چه در نقش واسطه‌ای) می‌تواند با عملکرد شغلی ارتباط معنی‌داری داشته باشد و ابعاد مختلف آن را پیش‌بینی کند. به‌نظر می‌رسد، در بُعد همدلی، احتمالاً احساس نیاز به دیگران و علاقمندی به همکاری با دیگران، در بعد همنوایی، تطابق بیشتر با قوانین و مقررات، سازگاری بهتر، وظیفه‌شناسی بیشتر و همسویی بیشتر با سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی؛ در بُعد هدفمندی، برنامه‌ریزی معطوف به هدف؛ و در بعد دگرمحوری، توجه به دیگران، روابط کاری مناسب با دیگران و انجام کارهای گروهی، می‌تواند موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان گردد. مطالعه حاضر نشان می‌دهد، افرادی که در بُعد همدلی نمره بالایی می‌گیرند، از عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند. در بُعد همدلی، افراد به دلیل احساس نیاز به دیگران و علاقمندی به تعاون و همکاری با

فرآینگی می‌توانند نقش واسطه‌ای معنی‌داری در پیش‌بینی عملکرد شغلی داشته باشند، به طوری که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند با نقش واسطه‌ای سبک‌های فرآینگی و سبک‌های فرآینگی با نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی را در حد بالایی پیش‌بینی نمایند. به عبارت دیگر، به دلیل برازش خوبی که مدل فرضی ۲ نسبت به مدل فرضی ۱ داشت و همچنین برازش خوبی که مدل فرضی ۴ نسبت به مدل فرضی ۳ داشت، چنانچه بخواهیم پیش‌بینی قوی‌تری از عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های فرآینگی داشته باشیم، بهترین شیوه این است که سبک‌های فرآینگی یا ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان متغیر واسطه‌ای وارد رابطه هرکدام از این متغیرها با عملکرد شغلی نموده و عملکرد شغلی را براساس تعامل بین این دو پیش‌بینی نماییم.

در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی، نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه حاضر، با نتایج مطالعات گذشته همپوشی زیادی دارد. در مطالعه حاضر ویژگی‌های شخصیتی به‌ترتیب وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی، سازش‌پذیری، پذیرا بودن نسبت به تجارب و برون‌گرایی از قدرت پیش‌بینی کنندگی بیشتری برخوردار بودند. در بین ابعاد شخصیتی سازش‌پذیری، ثبات هیجانی، پذیرا بودن نسبت به تجارب و در نهایت برون‌گرایی ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی داشتند.

نتیجه‌گیری

گرچه پژوهش‌های پیشین، از متغیرهای شخصیتی و سبک‌های انگیزی به‌عنوان متغیرهای جداگانه‌ای برای پیش‌بینی عملکرد شغلی استفاده می‌کردند، پژوهش حاضر نشان داد، مدلی که دربرگیرنده این سه متغیر به‌طور هم‌زمان باشد، برازش بیشتری دارد. آن‌چه که احتمالاً باعث افزایش توان پیش‌بینی تعامل بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های فرآینگی از عملکرد شغلی می‌گردد، توان بالای هرکدام از این دو متغیر در پیش‌بینی عملکرد شغلی است. به این طریق می‌توان از طریق قرار دادن ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عاملی مهم در استخدام نیروی انسانی و استفاده از برنامه‌های انگیزی مناسب براساس سبک‌های انگیزی افراد برای ارتقای عملکرد شغلی گام برداشت.

منابع

- 1- Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ. Industrial and organizational psychology; Handbook of psychology. John Wiley & Sons Inc. Hoboken, New Jersey; 2003.
- 2- Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A theory of individual differences in task and contextual performance. Hum Perform. 1997;10:71-83.
- 3- Spector PE. Industrial organizational psychology. 5th ed. John Wiley & Sons Inc; 2008.

دیگران، به انجام فعالیت می‌پردازند. بنابراین فردی که به دلیل دوست داشتن دیگران به انجام فعالیتی ترغیب گشته و برانگیخته می‌شود، می‌تواند به دلیل علاقمندی به سازمان و شغل خود نیز برانگیخته شده و از عملکرد بالایی برخوردار شود. این مطالعه نشان می‌دهد که وجود همدلی در افراد باعث می‌شود که آنها از همکار گروهی بالاتر، قدرت مدیریت بیشتر (به دلیل اهمیت دادن به دیگران)، انگیزش بالاتر، توانایی بالاتری برای رهبری و اداره کردن دیگران و از روابط عمومی بهتری برخوردار هستند؛ یعنی ۷ عاملی که به میزان زیاد عملکرد شغلی بالا را باعث می‌شوند.

این مطالعه همچنین نشان می‌دهد افرادی که از همنوایی بیشتری برخوردار هستند، عملکرد شغلی بهتری دارند. اصولاً همنوایی به حالتی گفته می‌شود که فرد بتواند با قوانین و مقررات جامعه خود تطابق بیشتری داشته باشد، یعنی سازگارتر بوده و از آنها پیروی کند. به‌طور طبیعی، چنین فردی در انجام امور خود کمتر دچار دردسر می‌شود و به آن‌چه که جامعه و قانون آن را درست می‌داند، به درستی عمل می‌کند. به همین ترتیب فرد هرچه در شغل خود از دستورات و قوانین شغلی تبعیت کند و به‌عبارت بهتر هر چه سازگاری و تعهد وی با سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی بیشتر باشد، نتیجه این خواهد بود که وی می‌تواند در مدیریت امور شغلی خود، پذیرش کارها از سوی مافوق خود (نماینده‌ی)، همسویی با همکاران و سیاست‌های سازمان (جهت‌گیری)، جرأت انجام اعمالی که در راستای پیشرفت سازمانی و فردی هستند و نیز در روابط عمومی خود بهتر کار کرده و از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار باشد.

اصولاً افرادی که در انجام فعالیت‌های خود با برنامه‌ریزی بوده و دارای اهداف روشنی هستند و برای رسیدن به آنها نیز به‌خوبی تلاش می‌کنند، از موفقیت بیشتری در انجام امور مختلف برمی‌آیند. از آنجایی که این عوامل هرکدام از عوامل موثر بر انجام موفقیت‌آمیز شغل هستند، لذا افرادی که دارای این ویژگی بوده و در این حالت به انجام وظایف شغلی می‌پردازند، از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار هستند.

بعد دگرم‌محوری به این مساله می‌پردازد که افراد در صورتی که به دیگران توجه نموده و از طریق تعامل با دیگران به انجام فعالیتی بپردازند، از موفقیت بیشتری برخوردار خواهند شد. به همین ترتیب در محیط شغلی، چنانچه فرد از طریق کارگروهی و داشتن رابطه مناسب با دیگران بتواند به انجام امور شغلی خود بپردازد، می‌تواند عملکرد شغلی مناسبی نیز داشته باشد.

لافرنیبر و کرامر به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های فرآینگی پرداختند. نتایج حاصل از مطالعه آنان نشان داد که بین سبک‌های فرآینگی و ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی تعامل وجود دارد [۲۲]. بر این اساس می‌توان بیان داشت که هم ویژگی‌های شخصیتی و هم سبک‌های

۱۴- نصرت‌آبادی مسعود، جوشن‌لو محسن، جعفری‌کندوان غلامرضا. بررسی پایایی و روایی پرسش‌نامه ۵ عامل اصلی شخصیت (BFI) در دانشجویان دانشگاه تهران. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی. [زیر چاپ]

- 15- McCarthy AM, Garavan TN. 360 degrees feedback process: Performance, improvement and employee career development. *J Euro Indust Train*. Bradford. 2001;25(1):5.
- 16- MacCallum RC, Austin JT. Applications of structural equation modeling in psychological research. *Ann Rev Psychol*. 2000;51:201-26.
- 17- Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. 2nd ed. New York, Guilford Press; 2005.
- 18- Brown MW, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. In: Bollen KA, Long JS, editors. *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA; 1993. p.136-62.
- 19- Tett RP, Jackson DN, Rothstein M. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychol*. 1991;44:703-42.
- 20- Mount MK, Barrick MR, Stewart JL. Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interaction. *Hum Perform*. 1998;11:145-65.
- 21- Sharon D, Langan J. Motivation, cognition and traits: Predicting occupational health, well-being and performance. *Stress Health*. 2001;17:159-74.
- 22- Lafreniere KD, Cramer KM. Examining reversal theory measures in relation to NEO personality dimensions and consideration of future consequences. *Personal Indiv Differ*. 2006;4:1387-97.

- 4- Apter MJ. Motivational styles in everyday life (a guide to reversal theory). American Psychol Assoc. Washington DC; 2001.
- 5- McCrae RR, Costa PT. Personality in adulthood. New York: Guilford; 1990.
- 6- John OP, Srivastava S. The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives. In: Pervin LA, John OP, editors. *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press; 1999. p. 102-38.
- 7- Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personal Psychol*. 1991;44:1-26.
- 8- Tett RP, Burnett DD. A personality trait-based interactions model of job performance. *J Appl Psychol*. 2003;88(3):500-17.
- 9- Barrick MR, Stewart GL, Piotrowski M. Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *J Appl Psychol*. 2002;87(1):43-51.
- 10- Apter M. Reversal theory: The dynamics of motivation, emotion and personality. 2th ed. One World Publications; 2007.
- 11- Shuler R, Jackson SHR. Issues and activities in mergers and acquisitions. *Euro Manag J*. 2001;239-53.
- ۱۲- دولان شیمون آل، رندال اس، شولر اف. طوسی محمدعلی، صائبی محمد، مترجمان. مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. چاپ دوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی؛ ۱۳۸۰.
- 13- Sudman S. Applied sampling. New York: Academic Press; 1976.