

بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نایین

سید مهدی موسوی نژاد نایینی^۱، زهرا ضیائی قهنویه^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه علوم و تحقیقات یزد، فرهنگی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، واحد مبارکه، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نایین انجام شد. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. نمونه‌ای به روش تصادفی طبقه‌ای از میان ۴۲۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان شامل ۷۹ نفر زن و ۴۶ نفر مرد و در مجموع ۱۲۵ نفر انتخاب شد. ابزار به کاررفته در این پژوهش، پرسشنامه پنج عاملی نئو با پنج عامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، گشودگی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین متغیرهای برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد، ولی بین متغیر روان‌نژندی با عملکرد شغلی، رابطه معنی‌دار نیست. از میان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در تعیین سهم واریانس عملکرد شغلی، متغیرهای گشودگی و وظیفه‌شناسی دارای اثر پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار برای متغیر عملکرد شغلی بودند و سهم سایر متغیرهای پیش‌بین بر روی عملکرد شغلی معنی‌دار نبود. نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد هنگام جذب و بکارگیری معلمان، ویژگی‌های شخصیتی آنان مورد بررسی قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، معلم.

مقدمه

عملکرد شغلی معلمان تحت تاثیر عوامل و متغیرهای زیادی قرار دارد. ضرورت توجه به نقش صفات شخصیت در تبیین عملکرد معلمان، چه مثبت، چه منفی، یکی از موضوعات محوری مورد علاقه در روانشناسی است. معلمی از جمله مشاغل است که نیازمند تماس مداوم با کودکان و نوجوانان است. نیروهای آموزشی باید بتوانند با افراد مختلف که دارای ویژگیها و تفاوت های شخصیتی و رفتاری هستند، رابطه اثربخش برقرار کنند. یکی از عوامل موفقیت معلمان، توانایی آنها در برقراری روابط انسانی است. داشتن وجدان کاری، سخت کوشی، نظم و دقت در انجام کار، ثبات هیجانی و عاطفی و توانایی کنترل عواطف، سازگاری با موقعیت های نا آشنا و جدید و اضطراب برانگیز، توجه به رشد کودک و نوجوان و تغییر و تحولات درونی وی، تصمیم گیری و به کار بردن عقلانیت نسبی در امور و مسائل روزانه مدرسه و کلاس درس، برخورد مفید، مناسب و سازنده با دانش آموز، همه اینها نیازمند ویژگیهای شخصیتی مفید و سازنده در معلم است. معلمانی که به هنگام درگیری دانش آموزان با تکالیف یادگیری، از روش کلاس داری مناسب استفاده نموده و بر اساس میزان آزادی داده شده به دانش آموزان از آنان ارزیابی تحصیلی، اخلاقی و تربیتی را بعمل می آورند، باعث ایجاد انگیزه در دانش آموزان برای یادگیری بهتر می شوند. گزارش های خود دانش آموزان، بویژه دانش آموزان مقطع دبستان نشان داده است که رابطه عاطفی معلم با دانش آموز از نظر آنان بیشترین تاثیر را بر میزان درگیری با تکالیف درسی دارد و به همین جهت نظریه پردازان انگیزه معتقدند که وجود رابطه عاطفی مثبت با معلم نقش تعیین کننده در ایجاد انگیزه در دانش آموز دارد و این رابطه عاطفی مثبت در بعد برونگرایی شخصیت معلم مشهود است. یافته های دیگر اهمیت این رابطه را بویژه در دوره دبستان نشان داده اند و مشخص نموده اند، زمانی که معلم حمایتگر باشد، کودکان بیشتر درصدد کمک گرفتن از او بر می آیند (نیومن^۱ نقل از مهرابی زاده و سودانی، ۱۳۹۱).

روبرتز^۲ و همکاران، نقل از نظریور (۱۳۹۰)، در پژوهش های خود به این نتیجه رسیدند که از بین عوامل و ویژگیهای شخصیتی، وجدان کاری بیشترین تاثیر را در عملکرد شغلی دارد. به هر میزان که افراد وجدان کاری بیشتری داشته باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. عباسی (۱۳۹۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که از میان ابعاد مختلف شخصیت در بین کارکنان سازمانها، با وجدان بودن رابطه مثبت معنی داری با عملکرد شغلی دارد. در پژوهش ذبیحی و همکاران (۱۳۹۱)، نتایج نشان داد که شخصیت های باز، برونگرا، سازگار و جدی بر درگیری شغلی و عملکرد، تاثیر مثبت معنی دار دارند. ویژگیهای شخصیتی عبارتست از تصویری صوری و اجتماعی و یک خصوصیت نسبتاً پایدار و نقشی که هر فرد در جامعه بازی می کند. به عبارت دیگر هر فرد دارای یک سری صفات درونی است که از طریق رفتار در جامعه نمود پیدا می کند. به مجموعه این صفات، ویژگیهای شخصیتی می گویند که بر اساس یک صفت بارز، افراد چیزی به نام شخصیت را نشان می دهند مانند درونگرا، برونگرا، پرخاشگر و ... و شخصیت عبارتست از: سازمان پویای روانی که افکار و رفتار خاص افراد را تعیین می کند (مهرابی زاده و سودانی، ۱۳۹۱).

با توجه به آنچه که در بالا گفته شد، به نظر می رسد ویژگی های شخصیتی عملکرد شغلی معلمان را تحت تاثیر قرار دهند. معلمان با داشتن ویژگی های شخصیتی متفاوت عملکرد متفاوتی نسبت به یکدیگر خواهند داشت و آنچه که در این پژوهش ذهن محقق را به خود مشغول نموده، این است که ویژگی شخصیتی تا چه اندازه می توانند عملکرد شغلی یک معلم را پیش بینی نمایند. چنانچه هنگام جذب معلم در حوزه تعلیم و تربیت، ویژگی های شخصیتی آنها مورد بررسی قرار گیرد و در کنار مسائل اعتقادی و سیاسی، عملکرد جسمی و روانی آنها بررسی گردد، می توان امیدوار بود که فردی در حوزه تعلیم و تربیت به کار گمارده می شود که توانایی ارتباط با دیگران را داشته و در آینده، معلم موفق باشد (نظریور، ۱۳۹۰).

^۱ Newman^۲ Rouberts

چنانچه معلمان از ویژگی های شخصیتی خود آگاه گردند، عملکرد بهتر و مناسب تری را در حوزه تعلیم و تربیت به نمایش خواهند گذاشت، که این امر باعث عملکرد بهتر تحصیلی دانش آموزان و تامین کننده امنیت روانی و عاطفی آنها خواهد بود. سوالی که ذهن محقق را به خود مشغول نموده این است که: آیا بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

روش

روش تحقیق از نظر هدف با توجه به نقش ویژگی های شخصیتی معلمان بر روی عملکرد شغلی آنها و بررسی نظریه های موجود و ارتقاء سطح عملکرد معلمان در حوزه تعلیم و تربیت تحقیق بنیادی نتیجه گرا و از نظر چگونگی به دست آوردن داده های مورد نیاز طرح تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. تحقیقات همبستگی نیز به سه دسته تقسیم می شوند که یکی از آنها تحلیل رگرسیون است. در تحلیل رگرسیون، هدف پیش بینی تغییرات یک یا چند متغیر ملاک با توجه به تغییرات متغیرهای پیش بین است. جامعه مورد نظر عبارتست از کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی در شهرستان ناین که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در مدارس شهرستان حداقل به مدت ۲۴ ساعت در هفته دارای موظفی بوده اند و معلمان حق التدریس (آزاد- بازنشسته)، قرارداد معین و غیره را در برنمی گیرد. برای انتخاب نمونه معرف و افزایش دقت اندازه گیری از روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. حجم نمونه مورد نظر به کمک نرم افزار آماری از طریق فرمول کوکران برآورد شد. با توجه به تعداد کل افراد جامعه مورد نظر که ۴۲۰ نفر (۲۶۶ نفر زن و ۱۵۴ نفر مرد) می باشند و میزان اشتباه مجاز ۰/۰۶، حجم نمونه مورد نظر در پژوهش حاضر ۱۲۵ نفر بود.

ابزار پژوهش

الف- پرسشنامه شخصیتی نئو: نسخه جدید تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو نوعی پرسشنامه خودسنجی ویژگی های شخصیتی است که مبتنی بر یک الگوی معروف شخصیتی به نام مدل پنج عاملی است. مدل پنج عاملی چهار دهه سابقه تحول داشته است، و محصول سنت واژگان (تحلیل صفات موجود در زبان انگلیسی و دیگر زبان ها) و سنت تحلیل عاملی در تحقیقات مربوط به حوزه شخصیت است. طبق نسخه تجدیدنظر شده در پرسشنامه نئو، پنج عامل یا حیطه مزبور عبارتند از، روان آزاده گرایی، برون گرایی، گشودگی، موافق بودن و با وجدان بودن. هر حیطه دارای صفات شخصیتی خاصی است که جنبه های مختلف هر حیطه را نشان می دهد. نوعی از پرسشنامه دارای ۲۴۰ ماده است، یعنی برای هر حیطه یا عامل ۴۸ ماده وجود دارد (مهرابی زاده و سودانی، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر از فرم کوتاه شصت سوالی آن استفاده گردیده است. حق شناس (۱۳۹۰)، در شیراز تحقیقی را بر روی یک گروه نمونه ۵۰۲ نفری انجام داد، ضریب آلفای کرونباخ برای هر ۵ عامل به ترتیب برابر ۰/۸۱، ۰/۷۱، ۰/۵۷، ۰/۸۳ و ۰/۷۱ و اعتبار به طریق آزمون مجدد در فاصله شش ماه به ترتیب برابر ۰/۵۳، ۰/۷۴، ۰/۷۶، ۰/۶ و ۰/۶۸ بدست آمد. در پژوهش کاستا و مک کری (نقل از مهرابی زاده و سودانی، ۱۳۹۱)، ضریب آلفای گزارش شده بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ بوده است و در تحقیق بنچارد و همکاران (نقل از ذبیحی و همکاران، ۱۳۹۱)، این ضریب بین ۰/۶۸ تا ۰/۹۰ گزارش شده است.

ب- پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی توسط پاترسون در ۱۹۹۰ تهیه و تدوین گردید و در سال ۱۳۶۹ توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شد. اعتبار و روایی این پرسشنامه توسط شکرکن، ارشدی و صالحی

^۲- Neo-Personality Inventory

^۴Costa and McCrae

^۵ Benchard

^۶ Paterson

تایید شده است. صالحی (۱۳۹۰)، برای سنجش پایایی این تست از روش دو نیمه کردن و ضریب آلفای کرونباخ استفاده نمود. ضرایب بدست آمده به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (نقل از شکرکن، ۱۳۹۲). در پژوهش تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۰)، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و اعتبار به روش بازآزمایی ۰/۸۷ بدست آمده است. همچنین از نظر روایی بین سوالات این آزمون با ارزشیابی پایان سال معلمان که توسط فرم ارزشیابی در هر سال تحصیلی انجام می گیرد، همبستگی معنی داری مشاهده شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، اغلب، گاهی، خیلی کم و هرگز) و در فرم های موازی بر اساس مقیاس چهار درجه ای تنظیم شده است. کمترین نمره در این مقیاس ۱۵ و بیشترین نمره ۷۵ است. با توجه به اینکه محقق قصد دارد تا سهم متغیر ویژگی های شخصیتی نثو را در پیش بینی متغیر عملکرد شغلی معلمان بررسی نماید، و همچنین رابطه بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک عملکرد شغلی را مطالعه کند، لذا به کمک نرم افزار SPSS علاوه بر تکنیک آمار توصیفی (رسم جدول و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی) از تکنیک آمار استنباطی و آزمون فرضیه از طریق آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد.

یافته ها

به منظور آزمودن فرضیه های زیر مبنی بر اینکه:

- ۱- بین ویژگی های شخصیتی معلمان و عملکرد شغلی آنها رابطه معنی دار وجود دارد.
 - ۲- ویژگی های شخصیتی معلمان در پیش بینی عملکرد شغلی آنها سهم معنی دار دارند.
- از فنون آمار توصیفی شامل محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی و آمار استنباطی شامل آزمون معنی دار بودن ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شرح زیر استفاده شد.

جدول شماره ۱: آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی معلمان.

نام متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
روان نژندی	۱۲۵	۳۳/۷۷	۵/۹۴	۲۳	۴۴
برون گرایی		۴۱/۸۶	۶/۳۶	۳۰	۵۸
گشودگی		۳۵/۸۷	۴/۸۷	۲۸	۴۸
توافق پذیری		۴۳/۱۴	۷/۲۰	۲۵	۶۱
وظیفه شناسی		۵۰/۴۸	۸/۱۸	۲۳	۶۶
عملکرد شغلی		۶۲/۸۴	۱۰/۳۲	۳۰	۷۵

مشاهده جدول بالا نشان می دهد که؛

- ۱- حجم نمونه مورد نظر در این پژوهش ۱۲۵ نفر است و تمامی داده ها به صورت صحیح به Spss معرفی گردیده و هیچ مقدار مفقوده ای وجود ندارد.
- ۲- میانگین نمرات روان نژندی ۳۳/۷۷ با انحراف استاندارد ۵/۹۴ با کمینه نمره ۲۳ و بیشینه نمره ۴۴ است.
- ۳- میانگین نمرات برون گرایی ۴۱/۸۶ با انحراف استاندارد ۶/۳۶ با کمینه نمره ۳۰ و بیشینه نمره ۵۸ است.

- ۴- میانگین نمرات گشودگی ۳۵/۸۷ با انحراف استاندارد ۴/۸۷ با کمینه نمره ۲۸ و بیشینه نمره ۴۸ است.
- ۵- میانگین نمرات توافق پذیری ۳۴/۱۴ با انحراف استاندارد ۷/۲ با کمترین نمره ۲۵ و بیشترین نمره ۶۱ می باشد.
- ۶- میانگین نمرات وظیفه شناسی ۵۰/۴۸ با انحراف استاندارد ۸/۱۸ با کمینه نمره ۲۳ و بیشینه نمره ۶۶ می باشد.
- ۷- میانگین نمرات عملکرد شغلی معلمان ۶۲/۸۴ با انحراف استاندارد ۱۰/۳۲ با کمینه نمره ۳۰ و بیشینه نمره ۷۵ است.
- جدول شماره ۲: آماره های توصیفی عملکرد شغلی معلمان بر مبنای متغیر جنسیت.

جنسیت	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
مرد	۶۴/۷۸	۴۶	۹/۳۸	۴۰	۷۵
زن	۶۱/۷۱	۷۹	۱۰/۷۳	۳۰	۷۵

مشاهده جدول بالا نشان می دهد که؛

- ۱- میانگین نمرات عملکرد شغلی معلمان مرد (۶۴/۷۸)، بالاتر از معلمان زن (۶۱/۷۱) است.
- ۲- پراکندگی نمرات عملکرد شغلی معلمان زن (۱۰/۷۳)، بیشتر از معلمان مرد (۹/۳۸) است.
- ۳- پایین ترین نمره عملکرد شغلی (۳۰) مربوط به معلمان زن است.
- جدول شماره ۳: آماره های توصیفی عملکرد شغلی معلمان بر مبنای متغیر سطح تحصیلات.

سطح تحصیلات	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
فوق دیپلم و پایین تر	۶۰/۹۷	۳۱	۱۰/۳۳	۴۰	۷۵
لیسانس	۶۴/۴۹	۶۸	۹/۶۲	۳۰	۷۵
فوق لیسانس و بالاتر	۶۰/۷۷	۲۶	۱۱/۶۹	۳۲	۷۵

مشاهده جدول بالا نشان می دهد که؛

- ۱- میانگین نمرات عملکرد شغلی معلمان دارای مدرک لیسانس (۶۴/۴۹)، بالاتر از معلمان دارای سایر مدارک است.
- ۲- پراکندگی نمرات عملکرد شغلی معلمان دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر (۱۱/۶۹) نسبت به معلمان دارای سایر مدارک بیشتر است.
- ۳- پایین ترین نمره عملکرد شغلی (۳۰) مربوط به معلمان دارای مدرک لیسانس است.

جدول شماره ۴: محاسبه مقادیر ضریب همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک.

اندازه‌های رابطه						نام متغیر
عملکرد شغلی	روان‌نژندی	برون‌گرایی	گشودگی	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی	
	۰/۰۷۷	۰/۳۹۶*	۰/۱۹۳*	۰/۳۵۶*	۰/۴۸۷*	عملکرد شغلی

روان‌نژندی	۰/۱۹۷		۰/۰۱۳	۰/۰۰۴	۰/۲۰۱	۰/۱۷۷
برون‌گرایی	۰/۰۰۰۵	۰/۴۴۱		۰/۲۱۷	۰/۴۷۳	۰/۴۷۴
گشودگی	۰/۰۱۶	۰/۴۸۱	۰/۰۰۷		۰/۳۴۶	۰/۱۱۱
توافق پذیری	۰/۰۰۰۵	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۰۵		۰/۵۸۴
وظیفه شناسی	۰/۰۰۰۵	۰/۰۲۴	۰/۰۰۰۵	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰۵	

با مشاهده جدول بالا می‌توان دریافت که؛

بین متغیر عملکردشغلی معلمان با هریک از متغیرهای برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی رابطه معنی‌دار وجود دارد. اما رابطه بین دو متغیر عملکرد شغلی و روان‌نژندی معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه اول پژوهش از نظر پنج عامل شخصیت تنها در عامل روان‌نژندی معنی‌دار نبوده ولی در ارتباط با سایر عوامل، رابطه معنی‌داری با متغیر عملکرد شغلی وجود دارد. سطح معنی داری برای عامل روان‌نژندی ۰/۱۹۷ است.

جدول شماره ۵: جدول مقادیر R چندگانه و مربع R .

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد	آماره دوربین - واتسون
۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۰/۳۸۲	۰/۸۱۱	۱/۵۹۰

با مشاهده جدول بالا می‌توان دریافت که؛

۱- R ، اندازه همبستگی بین مقدار مشاهده‌شده و مقدار پیش‌بینی شده متغیر ملاک عملکرد شغلی برابر ۰/۶۴۶ است.
 ۲- مقدار مجذور R تنظیم‌شده نشان می‌دهد که مدل مورد استفاده ۳۸/۲ درصد واریانس یا تغییرات نمرات عملکرد شغلی معلمان را به حساب آورده‌است به عبارت دیگر ۳۸/۲ درصد پراکندگی مشاهده شده در عملکرد شغلی معلمان توسط پنج متغیر پیش‌بین قابل توجیه است.
 ۳- برای بررسی وجود رابطه بین مشاهدات نزدیک به هم از آماره دوربین - واتسون استفاده می‌گردد. با توجه به مقدار این آماره برابر ۱/۵۹۰، چون این مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته‌است، لذا می‌توان گفت که مشاهدات مستقل از هم بوده و بین باقیمانده‌های متوالی، همبستگی معنی‌دار وجود ندارد.

جدول شماره ۶: جدول آنالیز واریانس رگرسیون برای بررسی رابطه خطی بین متغیرها.

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۵۱۱/۶۱۶	۷	۷۸۷/۳۷۴	۱۱/۹۵۹	۰/۰۰۰۵
باقیمانده	۷۷۰۳/۱۸۴	۱۱۷	۶۵/۸۳۹		

جدول بالا تحلیل واریانسی را گزارش می کند که معنی داری کل مدل را مورد ارزیابی قرار می دهد. با توجه به مقدار **F** محاسبه شده برابر ۱۱/۹۵۹ و **p-value** برابر ۰/۰۰۰۵ و ۷ و ۱۱۷ درجه آزادی، می توان دریافت که مدل پیش بینی شده معنی دار است. بنابراین می توان گفت که بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل رابطه خطی معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۷: جدول معادله رگرسیون و آماره های مربوط به آن.

متغیرهای معادله	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای B	آماره های هم خطی	
	خطای استاندارد	بتا	سطح معنی داری	آماره t		حد پایین	حد بالا
مقدار ثابت	-۷/۹۱۶	۹/۷۶۱	-۰/۸۱۱	۰/۴۱۹	-۲۷/۲۴۶	۱۱/۴۱۵	
روان نژندی	۰/۱۷۹	۰/۱۲۹	۰/۱۰۳	۱/۳۹۲	-۰/۰۷۶	۰/۴۳۴	
برون گرایی	۰/۱۳۱	۰/۱۴۲	۰/۰۸۱	۰/۹۲۱	-۰/۱۵۱	۰/۴۱۳	
گشودگی	۰/۳۷۵	۰/۱۷۱	۰/۱۷۷	۲/۱۹۴	۰/۰۳۰	۰/۷۱۴	
توافق پذیری	-۳/۲۵۹ E-۰۲	۰/۱۴۰	-۰/۰۲۳	-۰/۲۳۳	-۰/۳۱۰	۰/۲۴۵	
وظیفه شناسی	۰/۳۴۰	۰/۱۲۱	۰/۲۷۰	۲/۸۰۷	۰/۰۰۶	۰/۱۰۰	

جدول بالا ضرایب **a** و **b** و ضرایب بتای استاندارد شده برای ارزیابی سهم هر یک از متغیرهای پیش بین را در تغییرات متغیر ملاک گزارش می کند. همچنین در این جدول فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای **B** و مقادیر تشخیص هم خطی بین متغیرهای پیش بین ارائه گردیده است.

۱- ضرایب بتا نشان می دهد که به عنوان مثال به ازاء یک انحراف معیار تغییر در متغیر پیش بین روان نژندی، ۰/۱۰۳ انحراف معیار تغییر در نمره عملکرد شغلی حاصل می شود.

۲- با توجه به مقادیر **t** و مقادیر **p-value** می توان دریافت که؛

متغیرهای گشودگی (**t** برابر ۲/۱۹۴ و سطح معنی داری ۰/۰۳) و وظیفه شناسی (**t** برابر ۲/۸۰۷ و سطح معنی داری ۰/۰۰۶) دارای اثر پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر عملکرد شغلی هستند. اما سایر متغیرهای پیش بین اثر معنی داری بر متغیر عملکرد شغلی ندارند.

۳- با توجه به مقادیر فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای **B** می توان دریافت که تنها در مورد متغیرهای گشودگی و وظیفه شناسی حدود بالا و پایین بدست آمده مقدار صفر را در بر نمی گیرد. لذا بعید به نظر می رسد که اثر این متغیرها بر عملکرد شغلی معلمان ناچیز باشد.

با استفاده از روش همزمان، مدل معنی داری بدست آمد. مجذور R تنظیم شده برابر $0/382$ و مقدار f محاسبه شده برابر $11/959$ و $P\text{-value}$ برابر $0/005$ ، همچنین متغیرهای روان نژندی، برون گرایی و توافق پذیری در این مدل پیش بینی کننده معنی داری نیستند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها به کمک نرم افزار آماری نشان داد که:

۱- بین متغیر عملکرد شغلی معلمان با هریک از متغیرهای برون گرایی، گشودگی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، رابطه معنی دار وجود دارد، اما رابطه بین دو متغیر عملکرد شغلی و روان نژندی معنی دار نیست. بنابراین از نظر پنج عامل شخصیت تنها در بعد روان نژندی رابطه معنی داری با عملکرد شغلی مشاهده نشد.

۲- متغیرهای گشودگی و وظیفه شناسی دارای اثر پیش بینی کننده معنی داری بر روی عملکرد شغلی می باشند اما سایر متغیرهای پیش بین اثر معنی دار بر متغیر عملکرد شغلی ندارند.

نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات عباسی (۱۳۹۰)، در خصوص رابطه با وجدان بودن (وظیفه شناسی) با عملکرد شغلی، ذبیحی و همکاران (۱۳۹۱)، در خصوص رابطه برون گرایی با عملکرد شغلی، تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۰)، در زمینه رابطه وجدانی بودن، برون گرایی با عملکرد شغلی، قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۱)، در زمینه رابطه با وجدان بودن و عملکرد شغلی، براتی (۱۳۹۲)، در ارتباط با پیش بینی کنندگی متغیرهای وظیفه شناسی و گشودگی برای عملکرد شغلی، آقاییوسفی و همکاران نقل از شکرکن (۱۳۹۲)، در خصوص رابطه برون گرایی، وظیفه شناسی و گشودگی با عملکرد شغلی، لو و هانگ (۲۰۱۲)، در خصوص رابطه وظیفه شناسی (وجدان) با عملکرد شغلی، روبینز (نقل از کبیری، ۱۳۹۰)، در خصوص رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در همه مقوله ها و ابعاد، باریک و ماونت (۲۰۰۵)، در زمینه سهم متغیر وجدانی بودن به عنوان بهترین ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده عملکرد شغلی، باری و استوارت (۲۰۰۹)، در زمینه رابطه معنی دار برون گرایی با عملکرد شغلی، همخوانی دارد.

پژوهش حاضر با پژوهش های آقاییوسفی و همکاران نقل از شکرکن (۱۳۹۴)، در زمینه دارا بودن سهم معنی دار برون گرایی در پیش بینی عملکرد شغلی، حجازی (۱۳۹۱)، در زمینه عدم وجود رابطه معنی دار مولفه های ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی، عباسی (۱۳۹۰)، در خصوص عدم وجود رابطه معنی دار گشودگی با عملکرد شغلی، تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۰)، در خصوص دارا بودن سهم معنی دار برون گرایی و روان رنجوری در پیش بینی عملکرد شغلی، مایکل و مافت^۸ نقل از عباسی (۱۳۹۰)، در زمینه سهم معنی دار برون گرایی در پیش بینی عملکرد شغلی، گرینبرگ و بارون نقل از حجازی (۱۳۹۱)، در زمینه سهم معنی دار برون گرایی و روان رنجوری در پیش بینی عملکرد شغلی دارای ناهمخوانی می باشد. نتایج تحقیقات کاستا و مک کری (۱۹۹۸)، نشان می دهد که افراد با ویژگی های شخصیتی متفاوت عملکرد متفاوتی نیز در جامعه خواهند داشت. نتایج تحقیقات آنها نشان می دهد که گرفتن نمره بالا در زیرمقیاس روان نژندی فرد را مستعد داشتن عقاید غیرمنطقی درباره محیط و اطرافیان نموده، کمتر قادر به کنترل تکان های خود بوده و خیلی ضعیف تر از دیگران با استرس کنار می آید. افرادی که نمرات آنها در این زیرمقیاس پایین است دارای ثبات عاطفی بوده و معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند که با موقعیتهای فشارزا بدون آشفتگی و هیاهو روبرو شوند. برون گرایی بیانگر وجود رویکردی پرنرزی به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی هایی چون مردم آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرات را شامل می شود. سازش پذیری نشانگر جهت گیری اجتماعی و جامعه پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران است که ویژگی هایی چون نوع دوستی، خوش قلبی، اعتماد و فروتنی را شامل می شود (خدابخشی، ۱۳۹۶).

^۷ Robiens

^۸ Michel and Mouft

بنابراین به نظر می‌رسد که یک معلم با داشتن ویژگی شخصیتی برونگرایی عملکرد شغلی موثری را از خود نشان دهد و لزوم همین صفات شخصیت در بعد برونگرایی است که رابطه آن را با عملکرد شغلی در جامعه معلمان معنی‌دار می‌کند. معلمی که خوش‌قلب، قابل اعتماد، فروتن و نوع دوست باشد، بالطبع از جانب دانش‌آموزان و کادر مدرسه بازخورد مثبت دریافت می‌کند و این بازخورد منجر به عملکرد مثبت وی در آموزش و پرورش خواهد شد. عناصر بعد گشودگی شامل تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاو ذهنی و استقلال در قضاوت اغلب نقشی را در تئوری‌های سنجش شخصیت ایفا نموده‌اند. اشخاص منعطف و گشوده هم در مورد دنیای درون و هم در دنیای بیرون کنجکاو بوده، زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمعارف بوده و بیشتر و عمیق‌تر از اشخاص غیرگشوده هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. اغلب این بعد را بعد عقل نامیده‌اند، گشودگی با جنبه‌های مختلف هوش، چون تفکر واگرا که زیربنای خلاقیت است، ارتباط دارد. همانند برونگرایی، توافق‌پذیری نیز بعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد توافق‌پذیر یا دلبگیر اساساً نوع دوست است. او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که به دیگران یاری رساند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. در مقابل، فرد غیردلبگیر (توافق‌ناپذیر)، ستیزه‌جو، خودمدار و شکاک به دیگران بوده و بیشتر رقابت‌جو است تا همکاری‌کننده. کسانی که از نظر این صفت نمره پایین در آزمون شخصیت کسب نمایند، حالتی از خودشیفتگی، ضداجتماعی و اختلال شخصیت پارانوئید و کسانی که نمره بالا بگیرند، نشانه‌های اختلال شخصیت وابسته را بروز می‌دهند. در ارتباط با قدرت پیش‌بینی‌کنندگی وظیفه‌شناسی برای عملکرد تحصیلی می‌توان گفت، در سازمان‌هایی که بر ساختار و چهارچوب و سیستم خاصی استوارند، وظیفه‌شناسی مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده است. وظیفه یک معلم در سازمان یا نهاد تعلیم و تربیت عمدتاً مشخص شده است، یعنی یک معلم درس خاصی را قبول کرده و تدریس می‌نماید و موظف است تا تاریخ خاصی مسئولیت محوله را به انجام برساند. بنابراین آموزش و پرورش یک نهاد ساختار محور است تا کارمندمحور و ضوابط در آن مهم‌تر از روابط بین افراد است. همچنین بر اساس مدل فرآیند شناختی انگیزش بدیهی به نظر می‌رسد که فردی با کارآمد و انگیزه پیشرفت بالا، هدفمند، منظم و همچنین متمرکز بر اهداف و برنامه‌ریزی (ویژگی شخصیت وظیفه‌شناس) عملکرد شغلی بالایی نداشته باشد (گالتلی، ۲۰۱۱).

همچنین ویت (۲۰۱۲)، معتقد است که در تبیین عملکرد شغلی مناسب و مطلوب، تعامل عامل وظیفه‌شناسی یا وجدان با سایر عوامل شخصیتی تعیین‌کننده است. در خصوص رابطه توافق‌پذیری با عملکرد شغلی می‌توان گفت، در صورت وظیفه‌مدار بودن سیستم، همانگونه که در نظام آموزش و پرورش مشهود است، توافق‌پذیری پایین همبستگی مثبت با عملکرد شغلی دارد و در صورتی که سازمان توسط افراد اداره شود، توافق‌پذیری بالا می‌تواند رابطه مثبتی با عملکرد شغلی داشته باشد. همانگونه که در بالا گفته شد، نهاد تعلیم و تربیت یک نهاد وظیفه‌مدار است و افراد وظیفه‌شناس با توافق بالا در مشاغل درگیر معلمی عملکرد مناسبی دارند و این امر نیز قابل توجیه است. در حالی که نهاد تعلیم و تربیت یک سازمان وظیفه‌مدار است ولی یک معلم زیر نظر فرد (مدیر) انجام وظیفه می‌نماید و ارزشیابی شغلی وی در پایان هر سال تحصیلی بدست مدیر و معاونین وی است و بالطبع این امر عملکرد معلم را بهبود می‌بخشد (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به نتایج به دست آمده و اقدامات صورت گرفته در طی مراحل پژوهش، محدودیت‌های این تحقیق عبارتند از؛ این پژوهش در بین معلمان مقطع ابتدایی در استان اصفهان، شهرستان نایین صورت گرفته‌است، لذا باید از تعمیم نتایج به معلمان سایر مقاطع تحصیلی و سایر شهرها و استان‌های کشور خودداری گردد. به نقش متغیرهای تعدیل‌کننده مانند فرهنگ و ساختار بومی شهرستان، منطقه آموزشی و عوامل درون و برون سازمانی توجه نشده و تنها عوامل درون فردی شامل شخصیت مدنظر قرار گرفته است. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، به ترتیب از فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت ۵ عاملی نئو و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است. لذا جنبه‌های مختلف شخصیتی و عملکرد بوسیله اجرای این آزمونها محدود شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌گردد؛ این پژوهش در سایر استان‌ها و شهرهای کشور انجام گرفته و نتایج آن با یکدیگر مقایسه گردد. به نقش متغیرهای تعدیل‌کننده درون و برون سازمانی در کنار عوامل فردی و شخصیتی توجه گردد. بهتر است در پژوهش‌های بعدی به نقش متغیرهای محیطی در عملکرد شغلی مانند اندازه و تعداد

کلاس های درس، منطقه آموزشی، جو مدرسه، برخورد مدیر و معاونین و ارتباط آنها با معلم به عنوان عوامل درون سازمانی پرداخته شود. یافته های پژوهش حاضر می تواند در جذب، گزینش و استخدام معلمان و نیروهای آموزشی سایر دستگاهها که وظیفه انتقال دانش و معلومات را عهده دار هستند، به کار گرفته شود. با در نظر گرفتن ویژگی های شخصیتی افراد و تناسب شغل و شاغل و جذب افراد مناسب برای حرفه معلمی و جایگزین کردن افراد در مشاغل متناسب با ویژگی شخصیتی، می توان عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید.

منابع

- براتی، هاجر و براتی اکرم. (۱۳۹۲). رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت با فشارهای روانی و عملکرد شغلی در کارکنان شرکتهای صنعتی. کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی، سلطانعلی و رنجبران، جبار. (۱۳۹۰). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان. مجله روش ها و مدل های روان شناختی، ۱۰(۲): ۱۳-۲۳.
- حجازی، یوسف. (۱۳۹۱). نقش ویژگیهای شخصیتی: تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی. گزارش پژوهش، دانشگاه تهران.
- ذبیحی، علیرضا؛ نبی زاده، معصومه و نبی زاده، طاهره. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر پنج ویژگی شخصیتی بر درگیری شغلی کارکنان شرکت برق. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- شکرکن، حمید. (۱۳۹۲). صفات شخصیت، استرس تحصیلی و عملکرد تحصیلی. مطالعات روانشناختی، ۳(۴): ۴۸-۲۵.
- عباسی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ سیدعباس زاده، میرمحمد و حسنی، محمد. (۱۳۹۱). مدل سازی ساختاری ویژگیهای شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی. دو ماهنامه سلامت کار ایران، ۱۰(۲): ۲۴-۴۰.
- کبیری، داود. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. نشریه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۵): ۳۹-۲۵.
- مهرابی زاده، هنرمند و سودانی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه کمال گرایی و سرسختی روانشناختی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ششم، شماره ۱: ۵۱-۶۵.
- نظرپور، پروانه. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی های شخصیتی معلمان با عملکرد و رضایت شغلی در شهرستان مسجد سلیمان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

Barrack, m.r. and mount, m. k. (2005). The big five personatity dimensions and job performance: a mta- analysis. Journal of personnel psychology. vol 44, pp 1-26.

Barrick, MR & Mount, MK & strauss, jp (2007). 'conscientiousness and performance of sales representatives', Journal of applied psychology, vol.78,pp. 715- 23.

Barry, MR & Stovart , MK (2009). Five Factor Model Of Personality And Performance In Jobs involving interpersonal interactions', Journal of human performance, vol.11,pp. 145- 65.

Costa, p.t .Jr. & Mccrae, R.R. (1998). Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual-odessa, fl: psycholological Assessment Resources.

Gellatly, ir (2011). 'conscientiousness and task performance: test of a cognitive process model' , Journal of applied psychology. vol 81, pp. 474-82.

Lu, F.J.H. & Huang, S.J.H. (2012). "Relationship, among, perfectionism, a chievement goals, athletic identity, and athlete burnout" . Paper Presented at the meeting of the association for the advancement of applied sport psychology, Tucson, AR.

Maccrae, rr& costa, pt (1998). handbook of Personality: theory and research 2nd ed.,pp. 139-153. New york: Guilford press.

Witt. L. a. (2012). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance, Journal of management; v23; issue6.