

## مقاله اصلی

# بررسی ارتباط عملکرد مطلوب و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۰۱

### خلاصه

**مقدمه:** از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. لذا هدف از اجرای این تحقیق بررسی و تبیین بلوغ کارکنان مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است.

**روش کار:** جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته به روش دلفی استفاده شده است در جهت تعیین و اولویت دهی به ابعاد و شاخص‌های بلوغ کارکنان مبتنی بر کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان به منظور ارائه الگوی مطلوب، مراتب طی پرسشنامه‌ای به روش دلفی از گروه کانونی (خبرگان) استفسار می‌گردد. بدیهی است در صورت لزوم مصاحبه حضوری نیز در دستور کار بود. تعداد این پرسشنامه‌ها ۳ عدد است. از پرسشنامه اول برای سنجش ابعاد و مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارکنان استفاده شد این پرسشنامه توسط خبرگان تکمیل می‌شود. از پرسشنامه دوم برای سنجش ابعاد و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری استفاده شد این پرسشنامه توسط خبرگان تکمیل می‌شود. از پرسشنامه سوم برای سنجش بلوغ کارکنان استفاده خواهد شد این پرسشنامه توسط مدیران عملیاتی و کارشناسان تکمیل شدند. جامعه آماری شامل ۷۳۹۴ نفر از کارمندان استان خراسان رضوی است. حجم نمونه برابر با ۴۰۶ نفر از فرمول و کران محاسبه شد. به منظور تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

**نتایج:** نتایج تحقیق نشان می‌دهد که میانگین بلوغ کارکنان ۳/۷۶ و میانگین ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۴/۰۹ است. که در مقایسه با استانداردهای موجود هر دو فاکتور در وضعیت خوب قرار دارند. برای بعد ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد بلوغ کارمندان مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی استخراج شده که شاخص برازش نیکویی مدل برای ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۰/۹۲۱ و برای بلوغ ذهنی، بلوغ عاطفی، بلوغ کار و بلوغ اجتماعی به ترتیب برابر با ۰/۹۴۱، ۰/۹۰۴، ۰/۹۸۹، ۰/۹۱۷ گزارش شده است **نتیجه گیری:** با توجه به بزرگتر بودن این مقادیر از ۰/۹ مدل‌های برازش شده مناسب هستند. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی نیز نشان داد که به جز متغیر بلوغ ذهنی کارکنان بقیه ابعاد با متغیر ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری دارند.

**کلمات کلیدی:** بلوغ کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی، تحلیل عاملی تاییدی، روش دلفی، معادلات ساختاری

مریم اولادی<sup>۱</sup>

حمداالله منظری توکلی<sup>۲</sup>

سعید صیادی<sup>۳</sup>

سنجر سلاجقه<sup>۴</sup>

ایوب شیخی<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ای‌ران.

<sup>۲</sup> استادیار، روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ای‌ران.

<sup>۳</sup> استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ای‌ران.

<sup>۴</sup> استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ای‌ران.

<sup>۵</sup> استادیار، آمار، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ای‌ران.

Email: h\_manzari33@yahoo.com

## مقدمه

هر سازمانی با توجه به ویژگی‌های خاص خود نیازمند سبک و شیوه خاصی از رهبری است. یکی از این ویژگی‌های خاص می‌تواند سطح آمادگی کارکنان یا بلوغ سازمانی آنان باشد (۱). عامل بلوغ کارکنان مقوله جدیدی است که یک راهکار برتر در سازمان‌ها تلقی می‌شود که مورد تایید کارشناسان و علم مدیریت قرار گرفته است. از طرفی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است (۲) بلوغ سازمانی مهارت‌های ویژه‌ای را معرفی و رابطه آن را با مواردی چون، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سبک رهبری و مدیریت، کارایی و غیره بیان می‌کند و با ارائه راهکارها و مدل‌های بهتر سازمانی به رفع نیازهای سازمان منجر می‌شود (۳).

توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمانها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. شخصیت مجموعه‌ای از صفات هیجانی و رفتاری است که فرد را در زندگی روزمره اش احاطه و همراهی می‌کند. بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد (۴). با توجه به اهمیت موضوع در این تحقیق قصد داریم به بررسی و تبیین بلوغ کارکنان مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی آنان پردازیم. در واقع پرسش اصلی این تحقیق بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ کارکنان است.

در پژوهشی (۵) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی پرداختند. که بر اساس نتایج بدست آمده ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش بینی عملکرد شغلی هستند (۶)، با ارائه مدل بلوغ سازمانی استراتژیک محور مدلی بر مبنای مدل‌های بلوغ معرفی کردند که با رویکردی کمی این امکان را فراهم می‌سازد که سازمان‌ها مسیر

دستیابی خود به بلوغ بیشتر را بر اساس ساختار سطوح بلوغ و خصوصیات آنها ترسیم نموده و همواره نسبت به کنترل وضعیت خود با برنامه در نظر گرفته شده اقدام نمایند. فرهنگ و ارزشها، تفکر استراتژیک، تراز سازی، سنجش عملکرد، مدیریت عملکرد، بهبود فرآیند، رهبری و توسعه پایدار عوامل اصلی این مدل می‌باشند. در (۷)، به بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین تمامی متغیرهای مستقل ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و باوجدان بودن) به جزء رابطه متغیر انعطاف پذیری با متغیر تبلی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. در (۸) رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا را بررسی کردند. نتایج آن‌ها نشان داد بین ویژگی‌های برون گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

والا و جمال آرائی (۹) به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای دینی کارکنان پرداختند که یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عمل به باورهای دینی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که در این خصوص رابطه باورهای دینی با ویژگی‌های شخصیتی نیز حاکی از ارتباط معنادار منفی بین روان نژدی با باورهای دینی و ارتباط معنادار مثبت برون گرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت و دلپذیر بودن با باورهای دینی بود. در (۱۰)، در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ شغلی با رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داد که نتایج تحلیل رگرسیون برای فرضیه اصلی نشان داد که بلوغ شغلی و شخصیت توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. نتایج ضریب همبستگی برای فرضیه اول نشان داد که از بین ابعاد پنج گانه شخصیت، فقط برونگرایی، وجدانی بودن و عصیت با بلوغ شغلی رابطه دارند. نتایج ضریب همبستگی برای فرضیه دوم نشان داد که بلوغ

مراتبی نشان داد که ابعاد وظیفه شناسی، همسازی و تجربه پذیری از شخصیت، رفتار سازمانی شهروندی را پیش بینی می نمایند. در (۱۴) ارتباط انعطاف پذیری و بلوغ سازمانی را بررسی کرده و رابطه معنی داری را نشان دادند. همچنین دارای تحقیق بلوغ سازمانی در ۵ سطح شناسایی شد. سطح یک سازمان بدون بلوغ و سطح ۵ سازمانی که دارای بلوغ پارادایمی می باشد. در تحقیقی (۱۵) تحت عنوان شخصیت و رفتار ضد تولید به این نتیجه دست یافت که بین وجدان با رفتار ضد تولید رابطه منفی و با روان رنجوری رابطه مثبت وجود دارد. در تحقیقی (۶۱) با عنوان رابطه پنج بعد بزرگ شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی ۱۸۷ نفر از پزشکان دانشکده پزشکی در شمال هند مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که چهار بعد شخصیت به جز نورو گرای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که ابعاد وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق پذیری و روان نژندی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کند.

### روش کار

اجرای تحقیق در چهار مرحله تشخیص، تبیین، تحلیل و تصدیق صورت گرفته است. مرحله تشخیص شامل: مطالعه، تعریف موضوع و تعیین اهداف مساله است. در مرحله تبیین، گویه های پرسشنامه بر اساس نظر خبرگان تعیین شده است. در مراحل تحلیل و تصدیق پس از جمع آوری داده تحلیل آماری و ارزیابی مدل استخراج شده صورت گرفته است. در جهت تعیین و اولویت دهی به ابعاد و شاخص های بلوغ کارکنان مبتنی بر ویژگی های شخصیتی کارکنان به منظور ارائه الگوی مطلوب، از پرسش نامه محقق ساخته بر اساس نظر خبرگان (۱۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه) استفاده شده است.

در پژوهش حاضر به منظور تبیین عوامل موثر بر مدل، از مطالعات میدانی استفاده می گردد. در جهت تعیین و اولویت دهی به ابعاد و شاخص های بلوغ کارکنان مبتنی بر کیفیت زندگی کاری و ویژگی های شخصیتی کارکنان به منظور ارائه الگوی مطلوب، مراتب طی پرسشنامه ای به روش دلفی از گروه

شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد. همچنین، نتایج ضریب همبستگی برای فرضیه سوم نشان داد که همه ابعاد پنج گانه شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارند. در نهایت، نتایج رگرسیون برای فرضیه آخر نشان داد که از بین ابعاد پنج گانه شخصیت و مولفه های بلوغ شغلی به ترتیب تثبیت، وجدانی بودن، توافق و ابقاء بیشترین سهم را در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دارند. در یافته های (۱۱) در بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با هوش هیجانی و رفتارهای ضد تولید در کارخانه های لبنی شهر شیراز، نشان داد که رابطه معناداری بین رفتار ضد تولید با بی ثباتی هیجانی شخصیت وجود دارد و بین برون گرایی و وجدانی بودن بر حسب مدرک تحصیلی و برون گرایی بر حسب سابقه خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد. از بین مؤلفه های شخصیت، بی ثباتی هیجانی بر رفتار ضد تولید تأثیر دارد. در بررسی های (۱۲) با عنوان پژوهشی بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و رفتار ضد تولیدی کارکنان شرکت خودرو سازی سایپا، بین عامل شخصیتی روان رنجوری و رفتار ضد تولید معطوف به فرد، معطوف به سازمان و رفتار ضد تولید کل رابطه مثبت و معنا داری بدست آمد. همچنین بین عوامل شخصیتی برون گرایی، وظیفه شناسی و خوشایندی با رفتار ضد تولید معطوف به فرد و سازمان و رفتار ضد تولید کل رابطه منفی و معنا دار بدست آمد. در (۱۳) طی تحقیقی با عنوان رفتار سازمانی شهروندی: که با هدف تبیین رفتار سازمانی شهروندی بر اساس شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تهران انجام شد، در یک نمونه ۲۱۳ نفری از کارکنان دانشگاه تهران به نتایج زیر دست یافتند:

- ۱- وضعیت رفتار سازمانی شهروندی و ابعاد برون گرایی، همسازی، وظیفه شناسی و تجربه پذیری کارکنان دانشگاه تهران، بالاتر از متوسط است. ولی بعد نورو گرای نسبتاً نامطلوب است؛ ۲- نتایج همبستگی پیرسون نشان می دهد که رفتار سازمانی شهروندی کلی با ابعاد شخصیت (برون گرایی، همسازی، وظیفه شناسی و تجربه پذیری) رابطه مثبت داشته و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ولی نورو گرای رابطه منفی معناداری با رفتار سازمانی شهروندی دارد. و ۳- تحلیل رگرسیون سلسله

از پرسشنامه دوم برای سنجش ابعاد و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری استفاده شد این پرسشنامه توسط خبرگان تکمیل می‌شود. از پرسشنامه سوم برای سنجش بلوغ کارکنان استفاده شد این پرسشنامه توسط مدیران عملیاتی و کارشناسان تکمیل می‌شود (جدول ۱).

کانونی (خبرگان) استفسار می‌گردد. بدیهی است در صورت لزوم مصاحبه حضوری نیز در دستور کار خواهد بود. تعداد این پرسشنامه‌ها ۳ عدد است. از پرسشنامه اول برای سنجش ابعاد و مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارکنان استفاده خواهد شد این پرسشنامه توسط خبرگان تکمیل می‌شود.

جدول ۱- ابعاد، مولفه‌ها و گویه‌های پرسشنامه

ابعاد	مولفه‌ها	گویه‌ها
		بلوغ کارکنان
	قدرت پیش بینی و نتیجه گیری	من قبل از هر گونه اقدامی، راجع به پیامدهای آن فکر می‌کنم. من قبل از شروع کار روزانه، آن را برنامه‌ریزی می‌کنم. انسان باید بیشتر به فکر حال باشد تا آینده.
بلوغ ذهنی	قابلیت درک و فهم سریع	قدرت ذهنی من در فهم و درک مسائل بالاست. به نظر من راه‌های ثابت و آزموده شده، بهترین راه‌ها است. من در حل مسائل خلاق هستم و برای هر مشکلی راه حلی دارم. انجام کارها بر خلاف روال معمول برایم مشکل است. من خودم را با همه نقاط ضعف و قوتی که دارم قبول دارم. من خودم را آدم مفید و با ارزشی می‌دانم.
بلوغ عاطفی	ابراز وجود	به هنگام بروز مشکل معمولاً احساس درماندگی و ناتوانی می‌کنم. در مقایسه با دیگران احساس می‌کنم از انرژی و توان کمتری برخوردارم. من می‌توانم هیجانات خود را کنترل نمایم. من معمولاً در موقعیت‌های استرس‌زا و بحرانی نمی‌توانم آرامش خود را حفظ کنم. من توان کنترل خشم و عصبانیت خود را در شرایط ضروری دارم. من از دیدن مشکلات و سختی دیگران رنج می‌برم. من آدم بشاش و دارای روحیه بالایی هستم. من معمولاً علاوه بر ساعات موظف کاری، در سازمان می‌مانم تا کارم را به اتمام برسانم حتی اگر بابت آن حقوقی به من تعلق نگیرد.
	ثبات و تعادل روانی	من خودم را فردی سخت کوش، جدی و مسئولیت‌پذیر می‌دانم. در انجام وظایف درست می‌توانم به من اعتماد کرد. از آن‌جایی که معمولاً کارهای خود را به تعویق می‌اندازم رنج می‌برم. من به شغل کنونی خود علاقمندم.
بلوغ عاطفی	صمیمیت و مهربانی	من تمایل به یادگیری و فراهم نمودن شرایطی برای رشد و بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های خود دارم. من از مطالعه و آموختن چیزهای جدید در رابطه با شغلم لذت می‌برم. من از نظرات دیگران برای اصلاح خود استفاده می‌کنم. من در شغلم از تخصص و مهارت‌های لازم برخوردار هستم و برای آن اهمیت قائلم. من تاکنون روی هم رفته عملکرد خوبی در سازمان داشته‌ام. من از تجربیات کافی شغلی برخوردارم. من با تمامی همکارانم در حوزه‌های مختلف سازگار و انعطاف پذیر هستم. من تقریباً به همه زیر دستانم اعتماد می‌کنم و به توان آن‌ها امان دارم. من در سازگار شدن با دیگران معمولاً احساس ناتوانی می‌کنم. من توان برقراری ارتباط صمیمانه و نزدیک با دیگران و حتی غریبه‌ها را دارم. من به راحتی در یک جمع پذیرفته می‌شوم و زود با همه دوست می‌شوم. من دوست دارم صرفاً در چارچوب قوانین، ضوابط و دستورالعمل‌های سازمان فعالیت کنم. من شغلی که دارای وظایف روشن و تکراری است را بیش از مشاغلی که دارای وظایف نامعلومی است دوست دارم. من در حل مشکلات مربوط به کار خود توانا هستم
بلوغ کاری	میل به رشد در شغل (کمال جویی)	
	احساس مسئولیت	
	شایستگی حرفه‌ای	
	سازگاری اجتماعی	
بلوغ اجتماعی	ارتباط مناسب با دیگران	
	درک درست از وظایف خود و انتظارات سازمان	

ویژگی‌های شخصیتی کارکنان		
من می‌دانم که از طریق توانایی و سخت کوشی خود، به موقعیت سازمانی مطلوب دست می‌یابم.	- مشخص کردن اهداف	
من قبل از انجام کارها اهدافم را مشخص می‌کنم.	- تلاش مستمر در جهت رسیدن به اهداف	کانون کنترل
من برای دستیابی به اهدافم تلاش می‌کنم.	- موفقیت از طریق توانایی و سخت کوشی	
من معتقدم که افراد با توجه به تلاش و کوشش خود به موفقیت دست می‌یابند.		
من وقتی روش درست انجام یک کار را پیدا کنم به همان می‌چسبم و ادامه می‌دهم.		
نگاه کردن به نظم حاکم بر طبیعت و زیبایی هنرها برای من بسیار جالب است.	-علاقه به کسب تجربیات	
من واقعا از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم	جدید	گشودگی در مقابل تجربه
من ترجیح می‌دهم در جایی باشم که فعالیت وجود داشته باشد	-کنجکاوی	
من معمولا ترجیح می‌دهم کارها را به تنهایی انجام دهم	-خلاق	
من اغلب احساس می‌کنم که پر از نیرو و انرژی هستم		
من علاقه‌ای به تأمل و تفکر در مورد ماهیت جهان یا وضعیت انسان ندارم		
من خیلی کنجکاوم		
من اغلب از بازی کردن با نظریه‌ها و افکار انتزاعی لذت می‌برم	-انعطاف پذیر	
من انعطاف پذیر هستم	-اعتماددورزی و همکاری	سازش با عواملی محیطی
من خودم را با شرایط جدید وفق می‌دهم.	-تطبیق خود با شرایط جدید	
من کارهایم را با توجه به تغییر شرایط تنظیم می‌کنم.		
من چیزهای خودم را مرتب و پاکیزه نگه می‌دارم	-منظم بودن	
من به خوبی می‌توانم طوری برنامه ریزی کنم که کارهایم به موقع انجام شوند	-سخت کوش و کارا	وظیفه شناسی
من در کارهایم خیلی با برنامه نیستم	-تمایل به پیشرفت	
من سعی می‌کنم وظایفی که بر عهده ام هست را با وجدان کار انجام دهم		
من قبل از شروع هر کاری وقت زیادی را تلف می‌کنم		
من برای دستیابی به اهداف خودم سخت تلاش می‌کنم		
من سعی می‌کنم کارهایم در حد عالی باشد		

## پرسشنامه متغیر کیفیت زندگی کاری

سوالات	مولفه ها	ابعاد	پایه پایین	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
پرداخت منصفانه و کافی	- تناسب حقوق با نرخ کار - پرداخت مساوی برای کار مساوی - پرداخت به کارکنان در موعد مقرر	آیا حقوق دریافتی شما با معیارهای مورد نظرتان مطابقت دارد؟ آیا نظام پرداخت حقوق شما با پرداخت حقوق مشاغل دیگر سازگاری دارد؟ آیا از میزان حقوق دریافتی خود از سازمان رضایت دارید؟ آیا از زمان پرداخت حقوقتان راضی هستید؟ آیا حقوق دریافتی شما برای مخارج زندگی تان کفایت می کند؟				
شرایط کاری ایمن	- طراحی محیط کار با توجه به اصول ایمنی - ایجاد امنیت شغلی - تعیین ساعات کار منطقی و عادلانه	تا چه میزان از شرایط فیزیکی و محیط کاری خود رضایت دارید؟ تا چه اندازه محیط کار شما از نظر ایمنی و بهداشتی مورد رضایت است؟ آیا از ساعات کاری خود رضایت دارید؟				
توسعه قابلیت های انسانی	- توسعه مهارت ادراکی - توسعه مهارت فنی - توسعه مهارت انسانی	تا چه میزان شغل شما امکان به کارگیری مهارت های شغلی دیگر را فراهم می سازد؟ تا چه میزان امکان دسترسی به اطلاعات لازم مربوط به کارتان برای شما فراهم است؟ سازمان تا چه اندازه امکانات کتابخانه ای و سایت ای تشریحی برای دسترسی به اطلاعات مربوط به شغل شما فراهم ساخته است؟ تا چه میزان در سازمان شما حس تعلق اجتماعی و مشارکت گروهی وجود دارد؟				
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	- حس تعلق اجتماعی - میزان اعتماد کارکنان به یکدیگر و میزان حمایت کارکنان از یکدیگر - تشویق به تیم سازی	تا چه حد همکاران شما در سازمان به یکدیگر اعتماد دارند؟ تا چه میزان کارکنان در مواقع لزوم مورد حمایت همکارانشان قرار می گیرند؟				



جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده «کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی در سال ۱۳۹۳ که تابع نظام بودجه استانی بوده‌اند»، است. حجم جامعه آماری و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به ترتیب برابر با ۷۳۹۴، ۴۰۶ نفر به دست آمده است. پرسشنامه بلوغ سازمانی در چهار بعد (بلوغ ذهنی، بلوغ عاطفی، بلوغ کاری و بلوغ اجتماعی) و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نیز در ۴ بعد کانون کنترل، گشودگی در مقابل تجربه، سازش با عوامل محیطی و وظیفه‌شناسی با استفاده از روش دلفی مورد بررسی قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss ویراست ۲۳ و نرم افزار amos ویراست ۲۳، استفاده شده است. به منظور تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. ضریب هماهنگی کندال مقیاسی است برای تعیین درجه هماهنگی و موافقت میان چندین دسته رتبه مربوط به  $N$  شیئی یا فرد. در حقیقت با کاربرد این مقیاس می‌توان همبستگی رتبه‌ای میان  $k$  مجموعه رتبه را یافت. نتایج حاصل از این معیار برابر با ۰/۶۹ به دست آمد که حاکی از اتفاق نظر قوی و قابل قبول اعضای پانل در رابطه با ابعاد مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. همچنین این ضریب برای هر یک از مؤلفه‌های ابعاد مختلف نیز به صورت مستقل محاسبه گردید و نتایج حاصله نشان داد که مقدار ضریب توافق کندال برای مؤلفه‌های بُعد بلوغ برابر با ۰/۷۳، برای مؤلفه‌های بُعد کیفیت زندگی برابر با ۰/۶۸. بنابراین اتفاق نظر قابل قبولی برای ابعاد مورد مطالعه و مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای هر بُعد، در بین گروه خبرگان یا اعضای پانل دلفی وجود دارد.

## بحث و نتایج آمار توصیفی



جدول ۲- توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۵۷	۳۷
مرد	۲۴۷	۶۲,۵
بدون پاسخ	۲	۰,۶
کل	۴۰۶	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰ سال	۷۱	۱۷,۱
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۸	۳۸,۷
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳۰	۳۳,۶
۵۱ تا ۶۰ سال	۳۳	۶,۴
۶۱ سال و بالاتر	۱۳	۰,۸
بدون پاسخ	۱۱	۳,۴
کل	۴۰۶	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و کمتر	۲۲	۳,۴
فوق دیپلم	۳۷	۷,۸
لیسانس	۲۰۵	۵۴,۶
فوق لیسانس و بالاتر	۱۲۸	۳۲,۵
حوزوی	۱۱	۰,۸
بدون پاسخ	۳	۰,۸
کل	۴۰۶	۱۰۰
سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۵۰	۱۲
۵ تا ۱۰ سال	۹۲	۲۳,۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۸۶	۲۲,۱
۱۶ تا ۲۰ سال	۵۳	۱۲,۹
۲۱ تا ۲۵ سال	۶۲	۱۵,۴
۲۶ تا ۳۰ سال	۳۹	۹
۳۱ سال و بیشتر	۸	۰,۳
بدون پاسخ	۱۶	۴,۵
کل	۴۰۶	۱۰۰

نوع استخدام	فراوانی	درصد فراوانی
رسمی و پیمانی	۲۲۶	۶۱,۳
مستخدم موقت	۱۸	۳,۱
کار معین و قرار دادی	۹۲	۲۳,۸
مشاور	۱۹	۳,۴
سایر	۲۷	۵,۶
بدون پاسخ	۱۰	۲,۸
کل	۴۰۶	۱۰۰

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی در جدول در توصیف متغیر جنسیت از بین ۴۰۶ نفر، ۱۵۷ نفر زن (۳۷٪) و ۲۴۷ نفر (۶۲٪) مرد و ۲ نفر (۰,۶ درصد بدون پاسخ) بوده است. در توصیف متغیر سن، ۷۳ نفر (۱۷/۱٪) ۲۰ تا ۳۰ ساله، ۱۵۹ نفر (۷/۱٪) ۳۱ تا ۴۰ ساله، ۱۳۴ نفر (۳۳/۶٪) ۴۱ تا ۵۰ ساله، ۲۳ نفر (۶/۴٪) ۵۱ تا ۶۰ ساله و ۴ نفر (۰/۸٪) ۶۱ سال و بیشتر سن دارند. ۱۲ نفر (۳/۴٪) به این سوال پاسخ نداده اند. در توصیف متغیر تحصیلات، ۱۲ نفر (۳/۴٪) دیپلم و کمتر، ۲۸ نفر (۷,۸ درصد) فوق دیپلم، ۲۴۱ نفر (۵۴,۶ درصد) لیسانس، ۱۱۹ نفر (۳۲,۵ درصد) فوق لیسانس و بالاتر و ۳ نفر (۰,۸ درصد) تحصیلات حوزوی دارند و ۳ نفر (۰,۸ درصد) نیز به این سوال پاسخ نداده اند. در توصیف متغیر سابقه کار ۵۰ نفر (۱۲,۰ درصد) کمتر از ۵

سال، ۹۲ نفر (۲۳,۸ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۸۶ نفر (۲۲,۱ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵۳ نفر (۱۲,۹ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال، ۶۲ نفر (۱۵,۴ درصد) ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳۹ نفر (۹,۰ درصد) ۲۶ تا ۳۰ سال و ۵ نفر (۴,۵ درصد) ۳۱ سال و بیشتر سابقه کار دارند. ۱۹ نفر (۴,۵ درصد) به این سوال پاسخ نداده اند. همچنین در توصیف وضعیت استخدام، ۲۴۹ نفر (۶۱,۳ درصد) رسمی و پیمانی، ۱۱ نفر (۳,۱ درصد) مستخدم موقت، ۱۰۴ نفر (۲۳,۸ درصد) کار معین و قرار دادی، ۱۲ نفر (۳,۴ درصد) مشاور و ۲۰ نفر (۵,۶ درصد) سایر انواع استخدام هستند. ۱۰ نفر (۲,۸ درصد) به این پرسش پاسخ نداده اند

#### توصیف متغیرهای تحقیق

ابعاد کارکنان	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
بلوغ کارکنان	۳,۷۶	۳,۹	۴,۰۱	۰,۳۵۳	۲,۸۴	۴,۴۷
بلوغ ذهنی کارکنان	۳,۴۶	۳,۴۲	۳,۲۹	۰,۳۱۲	۲,۷۱	۵
بلوغ عاطفی کارکنان	۳,۶۹	۳,۶۶	۳,۶۷	۰,۲۸۸	۲,۴۴	۴,۷۸
بلوغ کاری کارکنان	۴,۱۰	۴,۱۸	۴,۷۳	۰,۶۵۰	۲,۱۸	۵,۰۰
بلوغ اجتماعی کارکنان	۳,۸۰	۴	۴,۳۸	۰,۶۱۹	۲,۵۰	۴,۶۳
ویژگی های شخصیتی	۴/۰۹	۴/۲۸	۴/۴۱	۰/۴۰۸	۳/۰۹	۴/۶۲
کانون کنترل	۴/۴۱	۴/۵	۴/۷۶	۰/۳۲۴	۳/۵	۵
گشودگی	۴/۰۶	۴/۳۳	۴/۳۳	۰/۵۱۴	۲/۳۳	۴/۶۷
سازش با عوامل محیطی	۴/۳۹	۵	۵	۰/۸۰۶	۳	۵
وظیفه شناسی	۳/۵	۳/۵۷	۳/۵۷	۰/۲۸۱	۲/۷۱	۴/۴۳

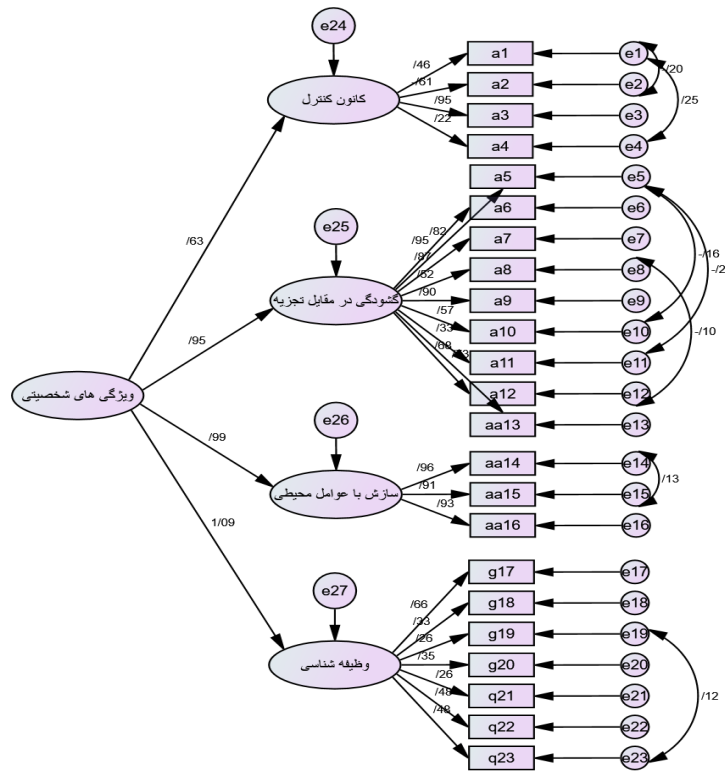
قرار دارد. استنباط محققان این است که یکی از مهمترین متغیرهایی که عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ویژگیهای شخصیتی افراد می‌باشد. نتایج حاصل از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منشها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد.

### تحلیل عاملی تائیدی ویژگی‌های شخصیتی

شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل مربوط به ابعاد ویژگیهای شخصیتی در شکل ۱ آورده شده است. بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت شاخص‌ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می‌شوند.

با توجه به جدول ۲ میزان بلوغ کارکنان برابر با برابر با ۳/۷۶، است که در مقایسه با منبع (عباس بازرگان، ۱۹۹۹) بلوغ کارکنان در وضعیت خوب قرار دارد. بنابراین با توجه به جدول نمره گذاری عباس بازرگان، می‌توان گفت این متغیر در وضعیت خوبی قرار دارد.

ابعاد مورد استفاده در مدل مفهومی پژوهش در خصوص متغیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شامل: کانون کنترل، وظیفه شناسی یا باوجدانی، سازش با عوامل محیطی و در نهایت بعد گشودگی و استقبال از تجربه می‌باشد. که بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته در این پژوهش میانگین متغیر ویژگی‌های شخصیتی ۴/۰۹ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که با توجه به جدول نمره گذاری عباس بازرگان، این متغیر در وضعیت قوی



شاخص	حد	مقدار
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	۰/۰۵۴
نسبت $\chi^2/df$ دو	کمتر از	۲/۰۲۶

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
برازندگی (GFI)	$\geq 0.90$	0.921
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0.90$	0.934
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0.90$	0.981
برازش نرم (NFI)	$\geq 0.90$	0.964
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0.90$	0.977
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0.90$	0.951

### تحلیل عاملی تائیدی متغیرهای ابعاد کارکنان

شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل بلوغ ذهنی در شکل ۲۱ الف آورده شده است. بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت شاخص‌ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می‌شوند

منابع موجود شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA مقدار پایین تر از 0/08 را نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌دانند که در تحقیق حاضر برابر با 0/054 است (جدول ۴). از سوی دیگر تحقیقگران مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب را کمتر از ۳ قابل قبول می‌دانند (قاسمی، ۱۳۹۲؛ کلاین، ۱۳۸۰) که در تحقیق حاضر برابر با ۲/۰۲۶ است. نمرات شاخص‌های GFI، AGFI، RMSEA، NFI، TLI، CFI، IFI بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۹۰٪ مناسب‌ترین برازش مدل را دارد. در این مدل مقدار شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) برابر با 0/921، مقدار شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) برابر با 0/934، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با 0/981، شاخص برازش هنجار شده<sup>۴</sup> یا شاخص بنتلر-بونت (NFI) برابر با 0/964، شاخص برازش هنجار نشده<sup>۶</sup> (NNFI) یا برازش توکر-لویس (TLI)<sup>۷</sup> برابر با 0/977 و مقدار شاخص برازش افزایشی<sup>۸</sup> (IFI) برابر با 0/951 است به طور کلی با توجه به شاخص‌های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

<sup>1</sup> Godness of Fit Index

<sup>2</sup> Adjusted Goodness-of Fit Index

<sup>3</sup> Comparative Fit Indices

<sup>4</sup> Normed Fit Index

<sup>5</sup> Bentler-Bonett Index

<sup>6</sup> Non-Normed Fit Index

<sup>7</sup> Tucker-Lewis Index

<sup>8</sup> Incremental Fit Index

شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ عاطفی در شکل ۲ ب نمایش داده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.

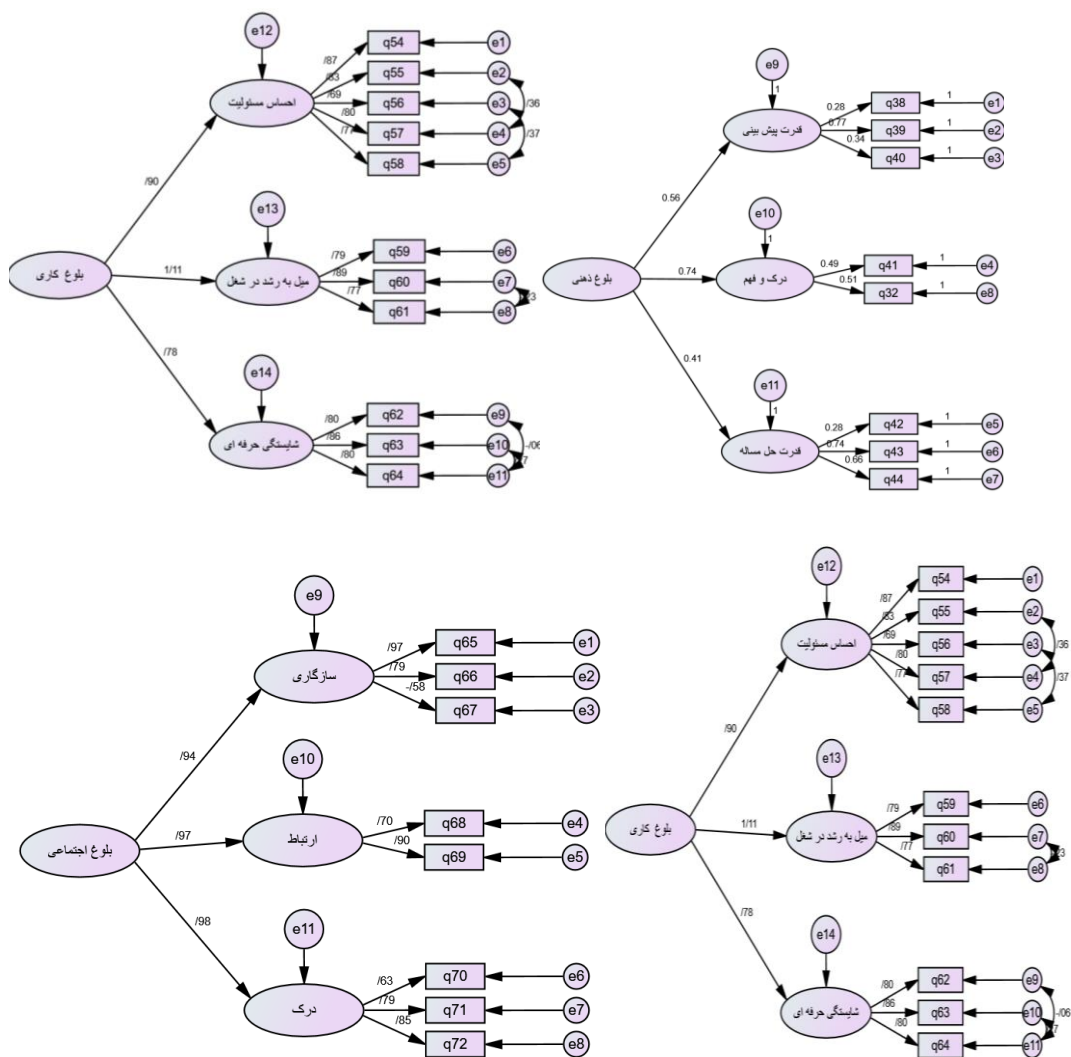
شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ اجتماعی در شکل ۲ آورده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.

شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ کاری در شکل ۲ آورده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.

شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ عاطفی در شکل ۲ ب نمایش داده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.

شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ اجتماعی در شکل ۲ آورده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.

شاخص های نیکویی برازش برای مدل بلوغ کاری در شکل ۲ آورده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت شاخص ها برای متغیر مکنون به خوبی توصیف می شوند.



جدول ۲. شاخصهای برازش مدل تحلیل مسیر متغیرهای ابعاد کاری

مقدار گزارش شده	حد مطلوب آماره	شاخص
بلوغ ذهنی		
۰/۰۵۹	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)
۲/۶۵۵	کمتر از ۳	نسبت کای دو ( $\chi^2/df$ )
۰/۹۴۱	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی (GFI)
۰/۹۳۱	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۲۷	$\geq ۰/۹۰$	برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۰۴	$\geq ۰/۹۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۷۴	$\geq ۰/۹۰$	برازش غیر نرم (TLI)
۰/۹۳۷	$\geq ۰/۹۰$	برازش افزایشی (IFI)
بلوغ عاطفی		
۰/۰۴۹	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)
۲/۱۰۱	کمتر از ۳	نسبت کای دو ( $\chi^2/df$ )
۰/۹۰۴	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی (GFI)
۰/۹۲۰	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۳۱	$\geq ۰/۹۰$	برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۵۷	$\geq ۰/۹۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۶۶	$\geq ۰/۹۰$	برازش غیر نرم (TLI)
۰/۹۲۷	$\geq ۰/۹۰$	برازش افزایشی (IFI)
بلوغ عاطفی		
۰/۰۵۵	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)
۲/۴۶۱	کمتر از ۳	نسبت کای دو ( $\chi^2/df$ )
۰/۹۸۹	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی (GFI)
۰/۹۰۱	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۲۷	$\geq ۰/۹۰$	برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۳۲	$\geq ۰/۹۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۵۱	$\geq ۰/۹۰$	برازش غیر نرم (TLI)
۰/۹۸۴	$\geq ۰/۹۰$	برازش افزایشی (IFI)
بلوغ اجتماعی		
۰/۰۶۳	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)
۲/۰۰۹	کمتر از ۳	نسبت کای دو ( $\chi^2/df$ )
۰/۹۱۷	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی (GFI)
۰/۹۵۶	$\geq ۰/۹۰$	برازندگی تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۸۱	$\geq ۰/۹۰$	برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۲۴	$\geq ۰/۹۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۳۱	$\geq ۰/۹۰$	برازش غیر نرم (TLI)

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
بلوغ ذهنی		
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0.90$	0.909

در جدول ۵ شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۵۹ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۲/۶۵۵ است. نمرات شاخص های CFI بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده باشد نشان دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۰/۹۰ مناسب ترین نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴۱، مقدار شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۳۱، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۲۷، شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر- بونت (NFI) برابر با ۰/۹۰۴، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) یا برازش توکر- لویس (TLI) برابر با ۰/۹۷۴ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۳۷ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

در جدول ۵ شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۴۹ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۲/۱۰۱ است. نمرات شاخص های CFI بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۰/۹۰ مناسب ترین نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۰۴، مقدار شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲۰، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۳۱، شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر- بونت (NFI) برابر با ۰/۹۵۷، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) یا برازش توکر- لویس (TLI) برابر با ۰/۹۶۶ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۲۷ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

در جدول ۵ شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۵۵ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۲/۴۶۱ است. نمرات شاخص های CFI، IFI، TLI، NFI، RMSEA، AGFI، GFI بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۰/۹۰ مناسب ترین نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۸۹، مقدار شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۰۱، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۲۷، شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر- بونت (NFI) برابر با ۰/۹۳۲، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) یا برازش توکر- لویس (TLI) برابر با ۰/۹۵۱ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۸۴ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

#### نتایج حاصل از مدل رگرسیون چندگانه

در جدول ۶ نتایج حاصل از مدل رگرسیون بین دو متغیر بلوغ کارمندان و ویژگی های شخصیتی به منظور بررسی وجود یا

عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیرها بیان شده است. همانطور که مشاهده می شود به جز بعد بلوغ ذهنی بقیه ابعاد رابطه

معناداری با کیفیت زندگی کاری دارند.

متغیر	ضریب استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
بلوغ کارکنان	۰/۸۱	۸/۱۲۷	۰
بلوغ ذهنی کارکنان	-۰/۰۴	۱/۰۱۲	۰/۱۵۱
بلوغ عاطفی کارکنان	۰/۶۰	۸/۰۴۳	۰
بلوغ کاری کارکنان	۰/۷۳	۸/۵۹۸	۰
بلوغ اجتماعی کارکنان	۰/۵۹	۷/۷۴۱	۰

### بحث و نتیجه گیری

میتوان نتیجه بین بلوغ کارکنان و ویژگیهای شخصیتی در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. استنباط محقق این است که بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی بر میزان بلوغ کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. زیرا از این طریق می توان کارکنان را بر اساس ویژگیهای شخصیتی شان در کارهای متناسب گمارد. از طرفی بلوغ در کار نیز مهم است، زیرا کارمندان بالغ دیدی واقع گرایانه به چالش های کاری دارند و با صراحت و قدرت با مشکلات روبه رو می شوند.

بلوغ ذهنی کارکنان اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر ویژگیهای شخصیتی ندارد. بنابراین فرض صفر رد نمیشود و میتوان نتیجه گرفت بین بلوغ ذهنی کارکنان و ویژگیهای شخصیتی در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران استان خراسان رضوی رابطه وجود ندارد. بلوغ عاطفی کارکنان اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر ویژگیهای شخصیتی دارد. (۰/۰۵) < p-مقدار) بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین بلوغ عاطفی کارکنان و ویژگیهای شخصیتی در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. بلوغ کاری کارکنان اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر ویژگیهای شخصیتی دارد. بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین بلوغ کاری کارکنان و ویژگیهای شخصیتی در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از

تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده در جدول نشان می دهد بلوغ اجتماعی کارکنان اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر ویژگیهای شخصیتی دارد. بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین بلوغ اجتماعی کارکنان و ویژگیهای شخصیتی در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد.

تحقیقات قبلی انام شده نیز با مطالعه حاضر هم راستا است، به استنباط محقق امروزه منابع انسانی از مهم ترین عوامل موفقیت در سازمانها می باشند و زمانی می تواند در سازمان سودمند و مفید باشد که به بلوغ شخصیتی دست یافته باشند در این صورت است که به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار در سازمان محسوب می شوند. در این راستا، با انجام پژوهشی (۱۶) در زمینه بلوغ نتیجه گرفتند، معلمانانی که از بلوغ اجتماعی بالایی برخوردار هستند افرادی فداکار، مستقل و خود رهبر بوده، توانایی کنترل عواطف خویش را داشته و توان رویارویی با مسایل و مشکلات فردی و اجتماعی را دارند، هم چنین نتیجه گرفتند که بلوغ معلمان باعث بلوغ سازمان و بلوغ اجتماع می گردد. در پژوهشی (۱۴) ارتباط انعطاف پذیری و بلوغ سازمانی را بررسی کرده و رابطه معنی داری را نشان دادند. همچنین در این تحقیق بلوغ سازمانی در ۵ سطح شناسایی شد. سطح یک سازمان بدون بلوغ و سطح ۵ سازمانی که دارای بلوغ پارادایمی می باشد. تریک تحقیق (۱۷)، نیز به بررسی هماهنگی سبک مدیریت با بلوغ کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد آنها پرداختند. که نتایج نشان داد که بین سبک های مدیریت



مدیران باید آموزش و پیشرفت مهارت برای کارمندان علاقه مند به پدیده‌ها و تجربیات جدید را تأمین کنند و آن‌ها را مورد تشویق قرار دهند. همچنین در خصوص متغیر شخصیت راهکار دیگر این است که کار افراد با نیازهای سازمان و محیط آنها سازش داشته باشد لذا باید، کارکنان در راستای سازش با عوامل محیطی حمایت و هدایت سازمانی مورد نیاز خود را دریافت کنند. در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش در خصوص متغیر ویژگی‌های شخصیتی به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد در هنگام گزینش و استخدام کارمندان جدید، ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان یکی از معیارها، مورد توجه قرار داده و در جذب افراد سازگار با عوامل محیطی تلاش بیشتری نمایند. علاوه بر این با توجه به اینکه این تحقیق عوامل محیطی را مورد بررسی قرار نداده است، لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی تأثیر عوامل محیطی همانند (عوامل قانونی و سیاسی، فناوری و تکنولوژیکی، اقتصادی، اجتماعی، دیتی، فرهنگی، اکولوژیکی و ...) را مورد بررسی واقع و نسبت به توسعه مدل مفهومی این تحقیق اقدام شود. استفاده از دیگر متغیرهای مربوط به شخصیت و بررسی رابطه آن با بلوغ کارکنان نیز به محققان پیشنهاد می‌گردد.

(مشارکتی، مشاوره‌ای و تفویضی) با بلوغ کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهشی (۵) نیز به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عملکرد شغلی و وجدانی بودن و عملکرد شغلی و برون‌گرایی رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. در خصوص متغیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان که ابعاد آن شامل: کانون کنترل، وظیفه شناسی یا باوجدانی، سازش با عوامل محیطی و در نهایت بعد گشودگی و استقبال از تجربه می‌باشد. نیز با توجه به یافته‌های پژوهش یکی از راهکارها در خصوص کانون کنترل این است که مدیران به شناخت کانون کنترل کارمندان خود پرداخته و با توجه به نگرشها و ویژگیهای شخصیتی آنان، توانائی هایشان را در یک فرایند منظم رشد و توسعه دهند. همچنین تقویت حس وظیفه شناسی نیز از راهکارهای تقویت متغیر شخصیت کارکنان می‌باشد، زیرا نیروی انسانی که دارای حس وظیفه شناسی نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان و همچنین منفعت عامه است، می‌تواند وظایف خویش را به خوبی انجام دهد، همچنین افراد با وجدان، از نظر شخصیتی مسئولیت پذیر و قابل اعتماد نیز هستند. در خصوص بعد گشودگی مدیران باید زمینه علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید را فراهم آورند. در این راستا

## منابع

- ۱ قوچانی، ف و قوچانی، ر، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین بلوغ سازمانی و سبک‌های رهبری در شرکتهای تولیدی، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۹، صص ۱۶۳-۱۸۳.
- ۲ خادمی، ۱۳۹۲، بررسی عوامل اجتماعی موثر بر کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با تاکید بر سرمایه اجتماعی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه ف شماره ۱۵۹، صص ۵۷-۷۱.
- ۳ ذاکری (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ابعاد یادگیری سازمانی و درجه بلوغ سازمانی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب، فصلنامه تحقیقات جدیدی در علوم انسانی، شماره ۷، صص ۱۸۵-۲۰۴.
- ۴ کریمی، یوسف، (۱۳۸۴) روان شناسی شخصیت، تهران: نشر ویرایش. چاپ دوازدهم.
- ۵ اسدنیان، جلیل پور، پ و احمدی، و، ۱۳۹۵، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، سال اول، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۵۷.
- ۶ آشتیانی، ا و آقاناصری، ا، ۱۳۹۴، مدل بلوغ سازمانهای استراتژی محور، نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، تهران.
- ۷ تکلوف؛ احمدی، ک و ضیاء پور، آ، ۱۳۹۴، بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳، مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی، سال ۴، شماره اول، صص ۴۳-۵۱.
- ۸ بابائیان، ع؛ سامانی، ی؛ کرمی، ذ، ۱۳۹۳، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹، (۳۷)، -۲۹-۹.
- ۹ والا، ر و جمال آرائی، م. ر، ۱۳۹۳، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای دینی - مورد مطالعه کارکنان یگان‌های ویژه ناجا، مجله بصیرت و تربیت اسلامی، سال یازدهم، شماره ۲۹، صص ۸۳-۱۱.
- ۱۰ جعفرپور تیرکلایی، م، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره).
- ۱۱ فیلی، راحله. نادى، محمدعلی. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید در کارخانه‌های لبنی شهر شیراز. مجله علمی- پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی. سال دوم، شماره ششم، صص ۶۹-۸۱.
- ۱۲ سلطانیان، نسیم. جمهوری، فرهاد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار ضد تولیدی کارکنان شرکت خودرو سازی سایپا. گروه علوم انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- ۱۳ رستمی، رضا. مهدیون، روح اله. شالچی، بهزاد. نارنجی ثانی، فاطمه. غلامی، ناصر. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. دانشگاه تهران. مجله روانشناسی معاصر. بهار ۱۳۸۸، شماره ۷.
- ۱۴ Fischer, J, Márcio, A, Scavarda, T et al. Development and Application of a Maturity Measurement Framework for Supply Chain Flexibility, Procedia CIRP, 2016, Volume 41, 2016, Pages 514-519.
- ۱۵ Lisa M. Penney, Emily M. Hunter and Sara J. Perry (2011), Article first published online: 13 JAN 2011, The British Psychological Society.
- ۱۶ Kuldeep Kumar (2009), Linking the 'Big Five' Personality Domains to Lawler .E.E (1982) Strategies for improving the quality of work life, psychologists, Sohn beloner Productivity Plus, Houston texas, profits, fourth edition. 1992
- ۱۷ -قاسم پور، علی و محمدعلی احمدی، ۱۳۹۴، بررسی هماهنگی سبک مدیریت با بلوغ کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد آنها (بهره وری)، نخستین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی، تهران، مرکز همایش‌های توسعه‌ای ران.

*Original Article***Investigating the personality traits of employees and its relationship with optimal performance**

Received: 01/08/2018 - Accepted: 20/02/2019

Maryam Oladi <sup>1</sup>  
 Hamdollah Manzari Tavakoli <sup>2</sup>  
 Saeed Sayadi <sup>3</sup>  
 Sanjar Selajgeh <sup>4</sup>  
 Ayub Sheikhi <sup>5</sup>

<sup>1</sup> PhD student in Public Management, Organizational Behavior Orientation, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Psychology, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran

<sup>3</sup> Assistant Professor, Public Administration, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran.

<sup>4</sup> Assistant Professor, Public Administration, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran.

<sup>5</sup> Assistant Professor, Statistics, Shahid Bahonar University of Kerman, Iran

Email: h\_manzari33@yahoo.com

**Abstract**

**Introduction:** Among the factors that increase organizational performance is the personality of individuals. Compatibility and coordination between the type of personality and the type of environment makes it more compatible with jobs and professions, which in turn leads to positive organizational performance. Therefore, the purpose of this study is to investigate and explain employee maturity based on employee personality traits.

**method:** The statistical population includes 7394 employees of Khorasan Razavi province. The sample size was calculated to be 406 people. Organizational maturity questionnaire and personality traits questionnaire were used to evaluate the findings. To analyze the data, the spss software of version 23 and the amos software of version 23 have been used.

**Results:** The results show that the average maturity of employees is 3.76 and the average personality traits are 4.9. Both factors are in good shape compared to existing standards. For the dimension of personality traits and dimensions of maturity of employees, confirmatory factor analysis models have been extracted. 0, 989/0, 917/0 reported **Conclusion:** Due to the fact that these values are larger than 0.9, the fitted models are suitable. The results of the regression model also showed that except for the variable of mental maturity of employees, other dimensions have a significant relationship with the variable of personality traits.

**Keywords:** employee maturity, Personality traits, optimal performance