بهار و تابستان ۱۳۹۵/ سال ۳/ شماره ۲/ صفحه ۱۸۷-۲۰۴

شناسه دیجیتال: 10.22044/shm.2016.836

نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش

دانشگاه صنعتی شاهرود

پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان: مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی

رسول فرجی[1*]، مهدی بشیری[2]، یوسف یاوری[3] و حسین ابراهیمی کنگ‌لو[4]

۱ـ استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۲ـ استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۳ـ استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۴ـ کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، اداره ورزش و جوانان بستان آباد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۳/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۶/۸

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر توصیفی بوده، از مجموع ۱۶۰ کارمند ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی، ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه به پرسشنامه‌های تعهد حرفه‌ای می‌یر و همکاران (۱۹۹۳)، صفات شخصیتی نئو (۱۹۸۵) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) پاسخ دادند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آن‌ها نیز در یک مطالعه راهنما و با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین تعهد حرفه‌ای کل و عملکرد شغلی وجود دارد (P=۰/۰۰۱، r=۰/۳۸۸). بین تعهد حرفه‌ای عاطفی (r=۰/۳۸۴) و هنجاری (r=۰/۴۵۴) با عملکرد شغلی رابطه معنادار، اما بین تعهد حرفه‌ای مستمر و عملکرد شغلی رابطه غیرمعناداری مشاهده شد (r=-۰/۰۱۸). بر اساس نتایج، ۲۲/۳ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را می‌توان با ابعاد تعهد حرفه‌ای پیش‌بینی نمود. سایر نتایج نشان داد که عملکرد شغلی با بعد روان‌رنجورخویی شخصیت، رابطه منفی معنادار (r=-۰/۲۷۹) و با ابعاد برون گرایی (r=۰/۵۶۴)، گشودگی (r=۰/۳۷۱)، توافق‌پذیری (r=۰/۲۰۷) و وظیفه‌گرایی (r=۰/۶۱۳)، رابطه مثبت و معنادار دارد. به علاوه، ۴۱/۱ درصد از تغییرات عملکرد شغلی توسط ابعاد شخصیت قابل پیش‌بینی است.

نتیجه‌گیری: می‌توان گفت، ابعاد تعهد حرفه‌ای و همینطور صفات شخصیتی کارکنان در بهبود عملکرد شغلی آنان مؤثر است و مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌توانند، جهت کاهش جابه‌جایی کارکنان، افزایش رضایت شغلی و در نهایت بهبود عملکرد شغلی آنان، در برنامه‌ریزی‌های خود بهبود تعهد حرفه‌ای کارکنان فعلی و یا جذب کارکنان با تعهد حرفه‌ای بالاتر و یا صفات شخصیتی خاص در آینده را مد نظر قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: تعهد، شخصیت، عملکرد شغلی، اداره ورزش و جوانان.

* نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۴۴۴۳۷۳۲۱

E - mail: r.faraji@yahoo.com

مقدمه

یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران سازمان‌ها، تلاش برای بهبود عملکرد نیروی انسانی است (خسروی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷)؛ عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیرگذار بوده، روش‌های متفاوتی برای رفع مشکلاتی وجود دارد که منجر به عملکرد پایین می‌شوند. یکی از این روش‌ها، متمرکز شدن بر صفات شخصیتی افراد و رفتار و انگیزه‌های فعالیت شغلی و سازمانی آن‌ها است(آرمسترانگ[1]، ۱۳۹۵). روانشناسان در انتخاب افراد برای تصدی مشاغل، نیاز به شناخت صفات شخصیتی افراد دارند. هرگاه روانشناسان هنگام مشاوره افراد برای انتخاب مشاغل، علاوه بر عملکرد تحصیلی آنان، اطلاعاتی در مورد شخصیت آنها نیز داشته باشند، در آن صورت راهنمایی‌های کارآمدتری می‌توانند ارائه دهند (اتکینسون[2] و همکاران، ۱۳۸۵). عقیده بر این است که سازگاری و هماهنگی بین شخصیت افراد و محیط کاری و نیز شغل آن‌ها، منجر به عملکرد سازمانی مثبت می‌شود (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). شناخت شخصیت فرد در ابتدای انتخاب شغل، سبب تسهیل جهت گیری به سمت شغلی است که با نیازهای روانی و شخصیتی او همخوانی دارد. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند، ترک شغل در شش ماه اول کار در بیشتر موارد ناشی از اشتباه در فرایند استخدام است؛ بدین معنا که ویژگی‌های شخصیتی افراد در زمان استخدام مورد توجه قرار نگرفته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۵). بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که غیبت کارکنان می‌تواند ناشی از صفات شخصیتی آنان باشد. بر همین اساس، جاج[3] و همکاران (۱۹۹۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که صفات شخصیتی افراد غیبت آنان را پیش بینی کرده، احتمالاً کارکنان درون گرا و وظیفه شناس کمتر غایب می‌شوند. در همین راستا، کانت و جاکوبز[4] (۲۰۰۳) نیز نشان دادند که بین انواع شخصیت کارکنان و میزان غیبت آنان رابطه وجود دارد. گفته می‌شود، عدم توجه کافی به تناسب شخصیت و شغل افراد باعث تأثیراتی از قبیل، کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان، کاهش رضایت شغلی، کاهش هماهنگی و سازگاری فرد با شغل، کاهش موفقیت شغلی، افزایش جابجایی و ترک خدمت و افزایش فرسودگی شغلی می‌شود (پورکیانی و جلالی جواران، ۱۳۸۸). به نظر می‌رسد نتایج این گونه پژوهش‌ها، لزوم بررسی صفات شخصیتی کارکنان در سازمان‌های مختلف را دوچندان کرده است.

یکی از کارآمدترین و جامع ترین نظریه‌های مطرح در باب شخصیت، نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری[5] است. کاستا و مک کری (۱۹۸۵)، در تحقیقات خود با توجه به تفاوت‌های فردی افراد، پنج ویژگی شخصیتی[6] را شناسایی و ارائه کردند؛ روان‌رنجورخویی[7](N)، تمایل فرد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت و افسردگی را نشان می‌دهد؛ در حالی‌که برون‌گرایی[8] (E) به تمایل فرد به مثبت بودن، جرات طلبی، پرانرژی و صمیمی بودن اطلاق می‌شود. گشودگی[9] (O) به تمایل فرد برای کنجکاوی، هنرمندی، انعطاف‌پذیری و خردورزی اطلاق می‌شود؛ توافق‌پذیری[10](A)، به تمایل فرد به بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی و همفکری، نوع دوستی و اعتمادورزی مربوط است. سرانجام اینکه وظیفه‌شناسی[11](C)، تمایل فرد را به منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خود نظمی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن نشان می‌دهد (کاستا و مک کری، ۱۹۹۸؛ شکری، ۱۳۸۷).

در سال‌های اخیر رؤسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور، بیش از پیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی افراد متقاضی استخدام، روش‌های کاملاً دقیق را الزامی اعلام کرده‌اند. با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرآیند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای

1. Armstrong
2. Atkinson
3. Judge and Martocchio
4. Conte and Jacobs
5. Costa and McCrae
6. Personality traits
7. Neuroticism
8. Extraversion
9. Openness
10. Agreeableness
11. Conscientiousness

پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارند که این کار به نوبه خود سبب خواهد شد، جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رابینز[1]، ۱۳۸۷). محققان در خصوص ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف تحقیقاتی انجام داده‌اند که بعضی از آن‌ها به وجود ارتباط بین این دو متغیر اشاره کرده‌اند. در این راستا، اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی عنوان کردند که ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری نسبت به برون‌گرایی، ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی کارکنان دارند. در تحقیق زیگلرهیل[2] و همکاران (۲۰۱۵) گزارش شد که ابعاد وظیفه گرایی و برون گرایی شخصیت با عملکرد شغلی ارتباط مثبت دارند. قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۲) نیز گزارش کردند که توافق‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی دیگر عنوان کردند که می‌توان از روی متغیر با وجدان بودن و جو روانشناختی، عملکرد شغلی را پیش بینی کرد. فرهمند و علیمرادی (۱۳۹۱) در تحقیق خود گزارش کردند که تنها بعد انعطاف پذیری شخصیت با کارآیی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، برخی دیگر از محققان بین برخی از ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی رابطه غیرمعناداری گزارش کردند. بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد. در تحقیق هولمس[3] و همکاران (۲۰۱۵) نیز، رابطه بین بعد توافق گرایی شخصیت و عملکرد شغلی معنادار نبود؛ در این تحقیق از بین ابعاد نُه گانه شخصیت که مورد بررسی قرار گرفته بود، تنها سه بعد ثبات شخصیت، توافق گرایی و تطابق گرایی قابلیت پیش بینی عملکرد شغلی را داشتند. علیرغم انجام تحقیقات نسبتاً زیاد در مورد صفات شخصیتی و عملکرد به نظر می‌رسد، نتایج مربوط به بررسی روابط بین این دو متغیر و ابعاد آنها ضد و نقیض است و همچنان نیاز به انجام تحقیقات بیشتر در جوامع آماری مختلف وجود دارد.

علاوه بر شخصیت افراد، تعهد حرفه‌ای[4] نیز، یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد، هویت خود را از شغل و حرفه خود گرفته، ضمن لذت بردن از آن، نهایت تلاش خود را در انجام وظایف و مسئولیت‌های آن حرفه به کار می‌گیرد. سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقرر تلاش نمایند. کوتاهی در جهت ایجاد چنین تعهدی، مستلزم افزایش هزینه‌های هنگفتی جهت ایجاد سیستم‌های کنترلی و نظارتی پیچیده‌ای خواهد بود. داشتن کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف حرفه و سازمان در آن‌ها درونی شده و آن‌ها را متعلق به خود بدانند، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد ذاتاً در جهت انجام وظایف حرفه و شغل خود و نیز تأمین منافع سازمان تلاش نمایند (پورسلطانی، ۱۳۸۸).

تعهد حرفه‌ای، به معنی قبول ارزش‌ها و اهداف شغل و نیز میل و تلاش برای ماندن در آن و ادامه فعالیت است (مودای[5] و همکاران، ۱۹۸۲). تعهد حرفه‌ای، تعریف مشابهی با تعهد سازمانی[6] دارد، ولی در تعریف آن واژهٔ حرفه به جای سازمان به کار می‌رود و به شکل زیر تعریف می‌شود: پذیرش و باور هدف‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد در راستای حرفه و آرزوی این که عضوی از اعضای حرفهٔ مورد نظر باشد (لئون[7] و همکاران، ۲۰۰۳). سانتوز و امالوآ[8] (۱۹۹۸)، تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌دانند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کنند. تعهد حرفه‌ای، یک نگرش مهم شغلی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی، خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است (سانتوز و امالوآ، ۱۹۹۸). دلایل اصلی علاقه بسیاری از دانشمندان و محققان مدیریت برای مطالعه تعهد حرفه‌ای، این است که تعهد حرفه‌ای به عنوان یک نگرش و طرز تلقی کاری، قادر است، اطلاعات مفیدی را برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی کارکنان، افزایش کارآیی و

1. Robbins
2. Zeigler-Hill
3. Holmes
4. Occupational commitment
5. Mowdy
6. Organizational commitment
7. Leong
8. Santos and Emalou

در نهایت رسیدن به اهداف مطلوب سازمان برای مدیران فراهم آورد (رابینز، ۱۳۸۷). مطالعات نجفی و همکاران (۲۰۱۱) و میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) نشان می‌دهد، سازمان‌هایی که دارای اعضایی با سطوح بالایی از تعهد حرفه‌ای هستند، معمولاً عملکرد بالاتر و نیز غیبت و تأخیر کمتری دارند. شارما و دیهار[1] (۲۰۱۶) نیز گزارش کردند، کارکنان با تعهد حرفه‌ای بالا، فرسودگی شغلی کمتری خواهند داشت. همچنین، یوسف[2] و همکاران (۲۰۱۵)، بر نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین انگیزه درونی کارکنان و عملکرد شغلی آنان تأکید کرده و عقیده دارند، نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار موثر و مفید داشته باشد که دارای انگیزه و روحیهٔ مناسب، رضایت و تعهد حرفه‌ای بالا باشد. تعهد حرفه‌ای، جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارد؛ زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی آینده نظیر، ترک شغل، عدم حضور به موقع در محل کار، کم کاری، غیبت و غیره موثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به اینکه تحقیقات اندکی در خصوص ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و تعهد حرفه‌ای با عملکرد شغلی در سازمان‌های ورزشی انجام گرفته و همچنین با توجه به ضد و نقیض بودن یافته‌های تحقیقات پیشین و اهمیت و ضرورت بررسی این متغیرها در سازمان‌های ورزشی، مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت ویژگی‌های شخصیتی و تعهد حرفه‌ای و نیز بررسی ارتباط این دو متغیر با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی انجام شد. یافته‌های این پژوهش، می‌تواند در ارایه راه‌حل‌های پیشنهادی جهت حفظ تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی برای افزایش عملکرد سازمانی و همچنین در خصوص اینکه در جذب کارکنان جدید جهت دستیابی به عملکرد بالای سازمانی، به کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی دقت نظر داشته باشند، کمک موثری نماید. یکی دیگر از اهداف تحقیق حاضر، مقایسه صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای در پیش بینی عملکرد شغلی است که ضرورت انجام این تحقیق را دوچندان کرده است. علی رغم اینکه تحقیقات نسبتاً زیادی به صورت مجزا روابط بین صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای با عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما تحقیقی یافت نشد که به صورت تؤمان روابط این متغیرها را سنجیده و اثر پیش‌بینی کنندگی آن‌ها را مقایسه کند. با توجه به اینکه تعهد حرفه‌ای نگرشی است که افراد تنها نسبت به شغل و حرفه‌ی خود دارند، اما در مقابل شخصیت نگرش کلی فرد نسبت به همه مسائل و رویدادهای زندگی کاری و غیرکاری افراد است، نتایج این تحقیق روشن می‌کند که کدامیک از این دو نوع نگرش با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط بیشتری دارد و توجه بیشتر به کدام متغیر، به نفع بهبود عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان خواهد بود؛ همچنین، با توجه به اینکه ادارات ورزش و جوانان در ارتباط مستقیم با افراد جامعه فعالیت می‌کنند و لازمه موفقیت این سازمان‌ها، تعامل خوب با جامعه است، بنابراین پاسخ به این سؤال اهمیت دارد که کدامیک از انواع شخصیت، ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی این کارکنان و تعامل آنان با جامعه مخاطب آن دارد و می‌تواند عملکرد این کارکنان را پیش بینی کند. از سوی دیگر، با توجه به مشاهدات میدانی و اظهار نظر برخی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، میانگین حقوق و دستمزد دریافتی کارکنان این ادارات در مقایسه با بسیاری از سازمان‌های دولتی دیگر کمتر بوده، رضایت این کارکنان تأمین نمی‌شود؛ در اینجاست که بحث تعهد حرفه‌ای این کارکنان اهمیت پیدا می‌کند و این سؤال را در اذهان ایجاد می‌کند، کدام نوع تعهد حرفه‌ای، منجر به باقی ماندن این افراد در شغل و حرفه خود شده، عملکرد شغلی بالا را در پی دارد؟!

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، کاربردی و از نظر روش، توصیفی ـ تحلیلی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری آن شامل، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۴ بود (N=۱۶۰) و با توجه به محدود بودن جامعه، نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد که در نهایت، ۱۰۸ پرسشنامه به محقق عودت داده شده، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از

1. Sharma and Dhar
2. Yousaf

پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش استفاده شد: الف) پرسشنامه تعهد حرفه‌ای می‌یر[1] و همکاران (۱۹۹۳) که شامل، ۱۸ گویه در مقیاس لیکرت ۵ ارزشی است (۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) که سه بُعد تعهد حرفه‌ای (عاطفی، مستمر و هنجاری) را می‌سنجد. ب) فرم کوتاه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی NEO-FFI[2] (کاستا و مک کری[3]، ۱۹۹۸) که دارای ۶۰ گویه از نوع لیکرتی پنج گزینه‌ای (۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) است و پنج بعد شخصیت را (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی) می‌سنجد؛ ج) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون[1] (۱۹۹۲) که مشتمل بر ۱۵ گویه در مقیاس لیکرت چهار ارزشی (۱= بندرت، ۲=گاهی، ۳= اغلب، ۴= همیشه) است. نبی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه‌ای پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و همکاران (۱۹۹۳) را ۰/۸۷ گزارش کردند (نبی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) صورت گرفت، ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی، توافق پذیری و وظیفه گرایی به ترتیب، ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) نیز، توسط اصلانپور و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی روی کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ گزارش شد (اصلانپور و همکاران ۱۳۹۰). در تحقیق حاضر، روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مجدداً مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس آن روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید کارشناسان (اساتید رشته مدیریت ورزشی و نیز برخی از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی) قرار گرفت و در یک مطالعه راهنما نیز، تعداد ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان (ادارات در دسترس) پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کرده، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ[4] پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب، برابر با α=۰/۸۷۱ برای پرسشنامه تعهد، α=۰/۸۴۵ برای پرسشنامه شخصیت و α=۰/۹۱۱ برای پرسشنامه عملکرد شغلی بدست آمد. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌هایی همچون میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی‌ها و درصد فراوانی‌ها استفاده شد. پس از اطمینان از چگونگی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف[5] (جدول ۱)، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تک متغیره برای بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. همه تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس سخه ۱۹ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنف در بررسی چگونگی توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال) متغیرهای اصلی پژوهش و نیز آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های در جدول ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱ــ نتایج آزمون‌های آلفای کرونباخ و کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی پایایی و نرمالیته متغیرهای پژوهش

نام متغیر	آزمون آلفای کرونباخ		آزمون کولموگروف اسمیرنوف				
	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد	Z	Sig
تعهد حرفه‌ای کل	۱۸	۰/۸۷۱	۱۰۸	۳/۵۲	۰/۵۰	۰/۸۲۵	۰/۵۰۴
عاطفی	۶	۰/۸۸۲	۱۰۸	۳/۷۴	۰/۷۵	۰/۷۸۲	۰/۵۷۳
مستمر	۶	۰/۸۲۷	۱۰۸	۳/۲۷	۰/۵۳	۰/۹۸۶	۰/۲۸۵
هنجاری	۶	۰/۷۵۸	۱۰۸	۳/۵۶	۰/۶۷	۱/۱۷۴	۰/۱۲۷
ویژگی‌های شخصیتی	۶۰	۰/۸۴۵					

1. Meyer
2. NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness) Five-Factor Inventory
3. Costa and McCrae
4. Cronbach
5. Kolmogorov-Smirnov test

روان رنجورخویی	۱۲	۰/۷۷۵	۱۰۸	۳/۴۶	۰/۵۳	۰/۸۵۲	۰/۴۶۲
برون گرایی	۱۲	۰/۷۲۱	۱۰۸	۲/۴۱	۰/۴۱	۱/۲۱۸	۰/۱۰۳
گشودگی	۱۲	۰/۷۷۳	۱۰۸	۲/۵۷	۰/۳۱	۰/۸۲۸	۰/۴۹۹
توافق پذیری	۱۲	۰/۷۰۴	۱۰۸	۲/۷۶	۰/۳۱	۱/۰۸۵	۰/۱۹۰
وظیفه شناسی	۱۲	۰/۸۸۰	۱۰۸	۲/۰۳	۰/۵۲	۰/۸۳۷	۰/۴۸۶
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۱۱	۱۰۸	۳/۵۰	۰/۳۹	۱/۱۵۶	۰/۱۲۹

نتایج آزمون آلفای کرونباخ مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق، پایایی مورد قبولی دارند؛ همچنین بر اساس نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف، هر سه متغیر اصلی پژوهش و نیز ابعاد و مؤلفه‌های آن‌ها، توزیع نرمال داشتند؛ بنابراین از آزمون‌های آماری پارامتریک برای تجزیه و تحلیل آن‌ها استفاده شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است. بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان نشان داد که از مجموع ۱۰۸ شرکت کننده پژوهش، ۶۳ نفر (۵۸/۳ درصد) مرد و ۴۵ نفر (۴۱/۷ درصد) زن هستند. بیش از ۷۳ درصد آن‌ها متأهل بوده، از نظر تحصیلات ۵۰ درصد آن‌ها تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و بالاتر) داشتند. از نظر وضعیت استخدامی نیز، ۵۷/۴ درصد آنان پیمانی و حدود ۳۴/۵ درصد رسمی (آزمایشی و قطعی) بودند.

جدول ۲ــ ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در تحقیق

نام متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۵	۴۱/۶۶
	مرد	۶۳	۵۸/۳۳
سطح تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۴	۳/۷
	فوق دیپلم	۲	۱/۹
	کارشناسی	۴۸	۴۴/۴
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۴	۵۰/۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۲۹	۲۶/۹
	متأهل	۷۹	۷۳/۱
وضعیت استخدام	رسمی	۳۴	۳۴/۵
	پیمانی	۶۲	۵۷/۴
	قراردادی	۱۱	۱۰/۲
	روزمزد	۱	۰/۹

نتایج مربوط به فرضیه‌های اصلی پژوهش، در جداول ۳ تا ۷ ارائه شده است. بررسی رابطه ابعاد شخصیت با عملکرد شغلی نشان داد که عملکرد شغلی با بعد روان‌رنجوری شخصیت، رابطه منفی و معناداری دارد (P=۰/۰۰۳ و r=-۰/۲۷۹). سایر نتایج این بخش نشان داد که ابعاد برون‌گرایی (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۵۶۴)، گشودگی (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۳۷۱)، توافق‌پذیری (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۰۷) و وظیفه‌گرایی (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۶۱۳) با عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری دارند. از میان ابعاد شخصیت، بُعد وظیفه‌گرایی قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی کارکنان داشت (جدول ۳).

جدول ۳ــ نتایج آزمون همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت با عملکرد شغلی

		روان رنجورخویی	برون‌گرایی	گشودگی	توافق‌پذیری	وظیفه‌گرایی
عملکرد شغلی	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
	ضریب همبستگی	۰/۲۷۹ -	۰/۵۶۴	۰/۳۷۱	۰/۲۰۷	۰/۶۱۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۱	۰/۰۰۱

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مندرج در جدول ۴ نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد حرفه‌ای کل و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۳۸۸)؛ همچنین بین خرده مقیاس‌های تعهد حرفه‌ای عاطفی (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۳۸۴) و هنجاری (P=۰/۰۰۱ و r=۰/۴۵۴)، با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد، اما رابطه بین خرده مقیاس تعهد حرفه‌ای مستمر و عملکرد شغلی معنادار نبود (P=۰/۸۵۵ و r=-۰/۰۱۸). از میان خرده مقیاس‌های تعهد حرفه‌ای، تعهد هنجاری قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی داشت.

جدول ۴ـ نتایج آزمون همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و خرده مقیاس‌های آن با عملکرد شغلی

		تعهد حرفه‌ای کل	تعهد حرفه‌ای عاطفی	تعهد حرفه‌ای مستمر	تعهد حرفه‌ای هنجاری
عملکرد شغلی	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
	ضریب همبستگی	۰/۳۸۸	۰/۳۸۴	-۰/۰۱۸	۰/۴۵۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۸۵۵	۰/۰۰۱

برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای نیز، از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه (جداول ۵، ۶ و ۷) نشان داد که توان پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق ابعاد تعهد حرفه‌ای وجود دارد و با توجه به نتایج مجذور R تعدیل شده (R^2=۰/۲۲۳)، می‌توان گفت ۲۲/۳ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را می‌توان با استفاده از ابعاد تعهد حرفه‌ای پیش‌بینی کرد. از بین خرده مقیاس‌های تعهد حرفه‌ای (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری)، فقط بعد تعهد هنجاری از نظر آماری پیش‌بین معناداری برای عملکرد شغلی است و سایر ابعاد تعهد، پیش‌بین معناداری برای آن نبودند؛ همچنین، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق ابعاد ویژگی‌های شخصیتی نیز وجود داشته، با توجه به نتایج مجذور R تعدیل شده (R^2=۰/۴۱۱)، ۴۱/۱ درصد از تغییرات عملکرد شغلی مربوط به ابعاد شخصیت است. از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌گرایی)، ابعاد برون‌گرایی و وظیفه‌گرایی شخصیت از نظر آماری، پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای عملکرد شغلی بوده، سایر ابعاد شخصیت، پیش‌بین معناداری برای آن نبودند. با توجه به نتایج رگرسیون چندگانه، معادله‌های مربوط به پیش بینی عملکرد شغلی با استفاده از ابعاد شخصیت و تعهد حرفه‌ای به صورت زیر خواهد بود:

عملکرد شغلی = ۵/۱۴۳ + ۰/۲۸۹ (برون گرایی) + ۰/۳۵۴ (وظیفه گرایی)

عملکرد شغلی = ۲/۷۱۰ + ۰/۲۱۶ (تعهد هنجاری)

جدول ۵ـ خلاصه مدل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیت و تعهد حرفه‌ای

مدل	R	R^2	مجذور R تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
رگرسیون (شخصیت)	۰/۶۶۲	۰/۴۳۹	۰/۴۱۱	۰/۳۰۳
رگرسیون (تعهد حرفه‌ای)	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	۰/۲۲۳	۰/۳۴۸

جدول ۶ـ نتایج آزمون تحلیل واریانس در رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیت و تعهد حرفه‌ای

	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجهٔ آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح
شخصیت	رگرسیون	۷/۳۳۲	۵	۱/۴۶۶	۱۵/۹۵۷	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۹/۳۷۳	۱۰۲	۰/۰۹۲		
تعهد حرفه‌ای	رگرسیون	۴/۰۹۳	۳	۱/۳۶۴	۱۱/۲۵۲	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۲/۶۱۲	۱۰۴	۰/۱۲۱		

جدول ۷ـ ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شخصیت و تعهد حرفه‌ای

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معناداری
عملکرد شغلی	مقدار ثابت	۵/۱۴۳	---	۱۰/۶۴۸	۰/۰۰۱
	روان رنجورخویی	-۰/۰۷۹	-۰/۱۰۷	-۱/۱۹۵	۰/۲۳۵
	برون‌گرایی	۰/۲۸۹	۰/۳۰۴	۲/۹۱۱	۰/۰۰۴
	گشودگی	۰/۰۹۲	۰/۰۷۴	۰/۸۶۳	۰/۳۹۰
	توافق‌پذیری	۰/۱۰۶	۰/۰۸۴	۱/۰۱۱	۰/۳۱۴
	وظیفه‌گرایی	۰/۳۵۴	۰/۴۶۹	۴/۳۳۶	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	مقدار ثابت	۲/۷۱۰	---	۱۰/۶۲۹	۰/۰۰۱
	تعهد عاطفی	۰/۱۰۳	۰/۱۹۶	۱/۸۱۱	۰/۰۷۳
	تعهد مستمر	-۰/۱۰۹	-۰/۱۴۷	-۱/۶۷۰	۰/۰۹۸
	تعهد هنجاری	۰/۲۱۶	۰/۳۶۸	-۳/۴۱۲	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

منابع انسانی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی به شمار می‌رود. بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ بنابراین این تحقیق، به دنبال بررسی برخی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بوده است تا سازمان از آن طریق بتواند عملکرد خود و کارکنانش را بهبود بخشد. از این رو، در این تحقیق ضمن بررسی ارتباط دو متغیر صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان با عملکرد شغلی آنان، توان پیش‌بینی کنندگی این دو متغیر روی عملکرد مقایسه شده است.

یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که همه انواع شخصیت با عملکرد ارتباط دارند؛ اما در این میان، رابطه بین بُعد شخصیتی روان‌رنجورخویی و عملکرد شغلی منفی و معنادار بود؛ یعنی هر چه تمایل فرد به اضطراب، تنش، خصومت و افسردگی در شغل بیشتر باشد، به تبع آن عملکرد شغلی ضعیف‌تری داشته است. همراستا با نتایج تحقیق حاضر، تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) نیز نتیجه گرفتند که روان رنجورخویی عملکرد شغلی را به طور معناداری کاهش می‌دهد. نتایج تحقیق لعلی‌سرابی و همکاران (۱۳۹۳) و هاشمی شیخ شبانی (۱۳۹۰) ، حاکی از آن بود که عملکرد شغلی با روان‌رنجورخویی، رابطه معکوس و معناداری دارد؛ در حالی که بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) و اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که بین عملکرد شغلی با این بُعد از شخصیت کارکنان، رابطه معناداری وجود ندارد. روان رنجور خویی یا هیجان‌پذیری منفی، به تعدادی از محرک‌های نیرومند مربوط است که لازمه بیرون کشیدن هیجان‌های منفی در شخص است. عامل هیجان پذیری منفی، به توانایی شخص برای مقابله با استرس و تحمل آن اشاره دارد. از این عامل، به عنوان ثبات هیجانی نیز نام برده شده است. مردان و زنان با نمره بالا در روان رنجور خویی، مستعد داشتن عقاید غیرمنطقی هستند، کمتر قادر به کنترل تکانه‌های خود هستند و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۴؛ نقل از مک کری و کاستا، ۱۹۹۲). افراد واجد ویژگی روان رنجورخویی، افرادی تکانشی، متخاصم و کینه توز هستند و در مواجهه با موقعیت‌های هیجانی نمی‌توانند هیجان های خود را کنترل و مدیریت کنند و معمولاً پرخاشگرانه واکنش نشان می‌دهند. از این رو، این امکان وجود دارد که کارکنان عصبی در محیط کار بیش از دیگران مرتکب رفتارهای ضد عملکردی مانند، غیبت از کار و کناره گیری از کار و تلاش شوند. افزون بر این، بررسی‌ها نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی، رابطه بالایی با عاطفه منفی دارد. عاطفه منفی نیز، یکی از مهم‌ترین پیشایندهای عملکرد شغلی ضعیف بوده است (لی و همکاران، ۲۰۰۵)؛ بنابراین بهتر است تلاش شود، تا از استرس و اضطراب کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان کاست و یا اقداماتی را ترتیب داد، تا از بروز افسردگی بر این کارکنان

جلوگیری شود تا بدین وسیله ضمن کمرنگ کردن شخصیت روان رنجورخویی در این کارکنان، از احتمال کاهش عملکرد شغلی آنان جلوگیری کرد.

نتایج نشان داد که عملکرد شغلی با بُعد برون‌گرایی شخصیت، رابطه مثبت و معناداری دارد. این نتایج با نتایج تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹)، لعلی‌سرابی و همکاران (۱۳۹۳)، اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) و زیگلرهیل و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود؛ درحالی‌که نتایج مطالعه کریمی (۱۳۸۸) و بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، حاکی از عدم وجود رابطه معنادار بین برون‌گرایی با عملکرد شغلی بود که با نتایج پژوهش حاضر همسو نبود. در این خصوص، رابرتز و همکاران (۲۰۰۵) عقیده دارند، افرادی که برون‌گرا هستند، می‌توانند مهارت انسانی قوی‌تری داشته باشند و به تبع آن، روابط انسانی اثربخش می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد. برون‌گرایی، سطح راحتی شخص در ارتباط‌ها را توصیف می‌کند و به تعداد ارتباط‌هایی اشاره دارد که در آن شخص احساس راحتی می‌کند (هاروارد و هاروارد، ۱۹۹۵؛ به نقل از فهیمی، ۱۳۸۸). برون‌گرایی، تمایل فرد به مثبت بودن، جرأت‌طلبی، پرانرژی بودن، اجتماعی و صمیمی بودن تعریف می‌شود (رابرتز و همکاران، ۲۰۰۵). برون‌گرایی با درجه بالا با بی‌قراری زیاد در ارتباط‌ها و احساس لذت از آن مشخص می‌شود. برون‌گراها نسبت به اکثریت افراد تمایل دارند که رهبری گروه را به عهده بگیرند، بیشتر دوستانه و اجتماعی باشند و از لحاظ فیزیکی، بیشتر فعال باشند (هاروارد و هاروارد، ۱۹۹۵؛ به نقل از فهیمی، ۱۳۸۸). گفته می‌شود، مهم‌ترین خصلت افراد برون‌گرا، برقراری روابط انسانی خوب با افراد است؛ کارکنانی که اجتماعی، خوشرو و معاشرتی هستند، مستعد روابط انسانی و اجتماعی خوب بوده، اثربخش‌تر هستند (رابرتز و همکاران، ۲۰۰۵). لذا این امکان وجود دارد که برون‌گراها در تعامل با دیگران بهتر عمل کنند. علاوه بر این، از آنجا که افراد برون‌گرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند، لذا با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند، می‌تواند نگرش‌های مثبت نسبت به افراد و سازمان را در آنها تقویت کند و در نهایت آنها را به سمت انجام رفتارهای سازنده سوق دهد. (هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۹۰).

همچنین نتایج نشان داد که بین ابعاد گشودگی و توافق‌پذیری شخصیت با عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق لعلی‌سرابی و همکاران (۱۳۹۳) و نیز بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین گشودگی و توافق‌پذیری با عملکرد شغلی، رابطه معناداری وجود ندارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو نیست. اشخاصی که در عامل گشودگی نمره بالایی دارند، کاوش‌گر یا جستجوگر نامیده می‌شوند که مجذوب تازگی‌ها و نوآوری‌ها می‌گردند؛ همچنین اشخاصی که در توافق‌گرایی نمره‌ی بالایی دارند، اشخاص سازگار نامیده می‌شوند. این افراد احترام زیادی برای دیگران قائل هستند، به هماهنگی با دیگران اهمیت می‌دهند و آن را مغتنم می‌شمارند. همانند برون‌گرایی، توافق‌گرایی نیز، بُعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد توافق‌گرا (سازگار)، اساساً نوع دوست است. او نسبت به دیگران همدردی کرده، مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز در مقابل کمک‌کننده هستند. افراد برخوردار از این ویژگی‌ها، افرادی تخیلی، کنجکاو، دارای ذهنی باز، انعطاف‌پذیر، خردورز و دارای قدرت همفکری و تمایل به بخشندگی و سازگاری هستند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). بنابراین به نظر می‌رسد، افرادی که گشودگی و توافق‌پذیری بالایی دارند، بتوانند با ایجاد نوآوری و همکاری با همکاران، باعث افزایش عملکرد شغلی خود و سازمان گردند؛ با توجه به اینکه ادارات ورزش و جوانان نهادهایی هستند که در ارتباط مستقیم با اجتماع بوده، همواره مراجعان زیادی از قشرهای مختلف جامعه اعم از ورزشکار و غیرورزشکار دارند، اهمیت ویژگی‌های شخصیتی، گشودگی و توافق پذیری در کارکنان این سازمان‌ها جهت تعامل با جامعه اهمیت خواهد داشت.

ویژگی دیگری که در این پژوهش با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری داشت، ویژگی شخصیتی وظیفه‌گرایی (با وجدان بودن) بود. در همین راستا، بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) و زیگلرهیل و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی وظیفه‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد و از این حیث با نتایج تحقیق حاضر در یک راستا هستند. همچنین کارک[1] و همکاران (۲۰۰۳)، در بررسی ارتباط بین هر یک از پنج بُعد شخصیت و عملکرد شغلی، قوی‌ترین

1. Kurk

همبستگی را بین وظیفه‌گرایی و عملکرد شغلی یافتند. ساندر (۲۰۰۸) معتقد است، افرادی که در ویژگی‌های وظیفه‌گرایی نمره پایین-تری به‌دست می‌آورند، بیشتر مرتکب بدرفتاری در محیط کار می‌شوند؛ همچنین، افراد با نمره بالا در وظیفه‌گرایی، اشخاص متمرکز، دقیق و خوش قول بوده، افراد قابل اطمینانی هستند (ساندر ۲۰۰۸؛ گروسی ۱۳۸۰). افرادی که این ویژگی را دارند، به عنوان افرادی با ادب، انعطاف‌پذیر، قابل اعتماد، خوش نیت، خود نظم، پیشرفت‌مدار و منطقی توصیف می‌شوند که می‌توانند با دقت و علاقه کارهای خود را انجام داده، باعث پیشرفت عملکرد سازمانی شوند. با توجه به ویژگی افراد با شخصیت وظیفه‌گرایی، شاید بتوان گفت همه سازمان‌ها به دنبال افرادی با این ویژگی شخصیتی هستند تا از انجام امور محوله و پاسخ به مشتریان اطمینان حاصل نماید. سازمان‌های ورزشی و به ویژه ادارات ورزش و جوانان نیز، از این قاعده مستثناء نمی‌باشند؛ بنابراین، دست اندرکاران این سازمان‌ها بهتر است در جذب نیروهای جدید، افرادی را که دارای شخصیت وظیفه‌گرایی هستند، مورد توجه قرار دهند تا انجام مسئولیت‌های محوله به آن‌ها اطمینان حاصل نمایند.

یافته‌ها نشان داد که وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی می‌توانند بیش از ۴۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. در تحقیق اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵)، ابعاد وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی پیش بینی کننده‌های معنادار عملکرد شغلی بوده، حدود ۴۰ درصد واریانس عملکرد توسط این دو نوع شخصیت پیش بینی شد که بخشی از نتایج آن‌ها، مشابه با تحقیق حاضر است. روبرتز و همکاران (۲۰۰۵)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد پنجگانه شخصیت، وظیفه‌گرایی بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی دارد. به عبارت دیگر، به هر میزان که کارکنان از این ویژگی بیشتر برخوردار باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. احتمالاً کارکنانی که ویژگی‌های وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی را دارند، سخت‌تر کار می‌کنند، کارها را با نظم به اتمام می‌رسانند و به ترفیع شغلی بیشتری دست می‌یابند. لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۳) و زیگلرهیل و همکاران (۲۰۱۵) نیز، در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند. بودرئو و همکاران (۲۰۰۱) نیز، در پژوهش خود عنوان کردند که ویژگی‌های شخصیتی از جمله بهترین پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی هستند و از این حیث یافته‌های آن‌ها با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارند. بریک و مونت (۱۹۹۱)، در فراتحلیلی به منظور بررسی اعتبار ابعاد پنج عامل عمده شخصیت (برونگرایی، وجدان، ثبات هیجانی، سازگاری، تجربه پذیری) در پیش بینی عملکرد شغلی نشان داد که ابعاد شخصیتی وظیفه گرایی و برون‌گرانی، پیش‌بینی کننده‌های معتبری برای عملکرد شغلی است و دیگر ابعاد شخصیتی، تنها در برخی مشاغل و برخی معیارهای شغلی برای پیش‌بینی عملکرد روایی دارند. در مطالعات رابرتز و همکاران (۲۰۰۵) و فرا تحلیل سالگادو و همکاران (۱۹۹۸)، نتایج مشابهی با نتایج این پژوهش گزارش شده است. در مطالعه آنان نیز، وظیفه گرایی بالاترین اعتبار را در پیش‌بینی عملکرد شغلی نشان داد.

همچنین نتایج حاکی از آن بود که بُعد وظیفه‌گرایی، قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان داشت. نتایج کریمی (۱۳۸۸)، تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد، از بین ویژگی‌های شخصیت، وجدان‌کاری (وظیفه‌گرایی) و برون‌گرایی به ترتیب بیشترین تاثیر را بر عملکرد شغلی داشتند که این نتایج با نتایج پژوهش حاضر همخوان بود. از آنجا که افراد وظیفه شناس واجد ویژگی‌هایی مانند، تحمل و بردباری، انگیزه‌ی پیشرفت و مسئولیت پذیری هستند، یعنی ویژگی‌هایی که در موقعیت‌های کاری حائز اهمیت زیادی هستند، لذا این امکان وجود دارد، این افراد کمتر به سازمان آسیب برسانند، به موقع در محل کار حاضر شوند، با جدیت وظایف خود را انجام دهند و نسبت به همکاران رفتارهای ناشایست نداشته باشند. اونز و ویسوسوارن (۱۹۹۶)، نظریه وظیفه‌شناسی در کار را مطرح کرده‌اند که مطابق با آن افراد وظیفه شناس بالا نسبت به افراد وظیفه شناس پایین، به چند دلیل کارایی بیشتری داشتند: الف) آن‌ها زمان بیشتری برای انجام وظیفه محوله صرف می‌کنند. ب) دانش شغلی بیشتری کسب می‌کنند. ج) به طور خودگران برای خود هدف قرار می‌دهند و در دستیابی به آنها تلاش می‌کنند. د) از نقش‌های مورد نیاز محیط فراتر می‌روند. ه) از انجام رفتارهای بی‌ثمر اجتناب می‌ورزند (هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۹۰). در همین راستا، هولمس و همکاران (۲۰۱۵) نیز بر این نکته تأکید داشته اند که صفات شخصیتی، نقش مهمی در اثربخشی کارکنان و بهبود عملکرد آنان خواهند داشت.

بخش دیگر نتایج حاکی از آن بود که بین دو متغیر تعهد حرفه‌ای کل و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج مطالعات امینی (۱۳۸۳)، باقری و تولایی (۱۳۸۹)، بخشی از نتایج اسماعیل‌پور (۱۳۹۰)، رمزگویان و حسن‌پور (۱۳۹۲) و محمدی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. مفهوم تعهد، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به شغل و سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به شغل و سازمان، نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها از قبیل، افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی کارکنان به سازمان، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران، کاهش استرس و از همه مهم‌تر، عملکرد شغلی مطلوب‌تر آن‌ها را در پی خواهند داشت که در نهایت افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه می‌آورد (پورسلطانی، ۱۳۸۸). در همین راستا، شارما و دیهار (۲۰۱۶) نیز معتقدند که کارکنان با تعهد حرفه‌ای بالا، فرسودگی شغلی کمتری خواهند داشت؛ بنابراین می‌توان گفت، داشتن کارکنان متعهد، یکی از عوامل تعالی و برتری سازمان‌ها است و مدیران سازمان‌های ورزشی و بالاخص ادارات ورزش و جوانان، بهتر است جهت دستیابی به عملکرد شغلی مطلوب در کارکنان خود، تقویت تعهد حرفه‌ای کارکنان خویش را مد نظر قرار دهند. سایر نتایج این بخش از تحقیق حاضر نشان داد که بین خرده مقیاس‌های عاطفی و هنجاری تعهد حرفه‌ای با عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش تعهد حرفه‌ای عاطفی و هنجاری، میزان عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق محمدی و همکاران (۱۳۹۳) و رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲) نیز، وجود ارتباط مثبت و معنادار بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با عملکرد کارکنان را تأیید کرد که با نتایج تحقیق حاضر هم راستا است. یوسف و همکاران (۲۰۱۵) نیز، بر نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین انگیزه درونی کارکنان و عملکرد شغلی آنان تأکید کرده و عقیده دارند، نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار موثر و مفید داشته باشد که تعهد حرفه‌ای بالایی داشته باشد. از سوی دیگر، نتایج اسماعیل‌پور (۱۳۹۰) حاکی از آن بود که بین تعهد عاطفی کارکنان با عملکرد آنان، رابطه معناداری وجود ندارد که با پژوهش حاضر همخوان نبود؛ بنابراین چنانچه کارکنان، با حرفه و سازمان خود ارتباط عاطفی و احساس تعلق شدیدی داشته باشند، با انگیزه و علاقه بیشتری در سازمان مشغول به کار خواهند شد و احتمالاً چنین کارکنانی عملکرد بسیار بهتری نسبت به کارکنانی خواهند داشت که به حرفه خود دلبستگی ندارند و به اجبار شرایط وارد آن شده‌اند. با توجه به اینکه در این پژوهش، رابطه تعهد حرفه‌ای عاطفی با عملکرد شغلی در بین کارکنان مثبت و معنادار بود و از سوی دیگر، پیش بین معناداری نیز برای عملکرد شغلی محسوب می‌شود، می‌تواند نقطه قوتی برای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی باشد.

بخش دیگر یافته‌ها نشان که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان وجود دارد که این یافته‌ها با نتایج امینی (۱۳۸۳) و یوسف و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد؛ بنابراین، به نظر می‌رسد، در صورتی که کارکنان به وفاداری، ادامه فعالیت و انجام کار در سازمان اعتقاد داشته باشند و این امور را وظیفه و تکلیف خود بدانند، احتمالاً عملکرد بهتری خواهند داشت.

نتایج نشان داد که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد شغلی آنان، رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج مطالعات امینی (۱۳۸۳)، هیچ رابطه‌ای بین تعهد مستمر و عملکرد کارکنان مورد بررسی نشان نداد که با پژوهش حاضر همخوان است، ولی نتایج تحقیق اسماعیل پور (۱۳۹۰) و رمزگویان و حسن‌پور (۱۳۹۲)، نشان‌دهنده این بود که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان، رابطه معناداری وجود دارد که با پژوهش حاضر همسو نیست. تعهد مستمر، بیان کننده هزینه احتمالی ناشی از ترک شغل و سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در شغل مربوطه در سازمان است. هر چه فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای فرد بیشتر و سرمایه گذاری‌های او در حرفه فعلی کمتر باشد، احتمال ترک حرفه‌ی فعلی بیشتر خواهد بود، زیرا در تعهد حرفه‌ای مستمر، فرد تنها به واسطه هزینه‌های ناشی از ترک شغل مجبور به ادامه فعالیت در حرفه مورد نظر است. عدم وجود رابطه بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی را شاید بتوان به این صورت تفسیر کرد که هزینه زیاد کارکنان روی شغل و حرفه‌ی خود و سرمایه‌گذاری روی آن نمی‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را تبیین نماید و احتمالاً عوامل دیگری همچون، جو سازمانی و یا انواع دیگر تعهد حرفه‌ای (عاطفی و هنجاری) بر عملکرد این کارکنان اثر می‌گذارد. به‌طور کلی،

کارکنانی که با شغل خود هویت یافته و از اهداف سازمانی خود حمایت می‌کنند، عملکرد بهتری خواهند داشت. بر اساس نتایج تحقیق حاضر نیز، کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی، وابستگی عاطفی بیشتری به شغل خود دارند که این امر احتمالاً عملکرد شغلی بالاتری نیز برای آنان در پی دارد؛ بنابراین مدیران این سازمان‌ها بهتر است، به تعهد عاطفی نسبت به انواع دیگر تعهد (مستمر و هنجاری) توجه بیشتری نموده، سعی در تقویت هر چه بیشتر آن در کارکنان خود کنند تا بدین صورت ضمن بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان، گامی در مسیر تعالی سازمان و بهبود عملکرد شغلی برداشته باشند.

در بین خرده مقیاس‌های تعهد حرفه‌ای، تعهد هنجاری، قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان داشت که با نتایج تحقیق رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲) در یک راستا بود. از سوی دیگر، در این تحقیق تعهد مستمر، ضعیف‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی داشت که این یافته با نتیجهٔ تحقیق امینی (۱۳۸۳) همخوانی داشته، اما با نتایج تحقیق اسماعیل‌پور (۱۳۹۰) همخوان نبود. احتمالاً علت همخوانی نتیجه تحقیق حاضر با تحقیق امینی (۱۳۸۳) و اسماعیل‌پور (۱۳۹۰)، مربوط به ماهیت فعالیت کارکنان و جو سازمانی مشابه در جوامع آماری تحقیقات مذکور است که کارکنان سازمان‌های خدماتی بوده‌اند.

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد که توان پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق ابعاد تعهد حرفه‌ای وجود دارد و از بین خرده مقیاس‌های تعهد حرفه‌ای، فقط بعد تعهد هنجاری از نظر آماری پیش‌بین معناداری برای عملکرد شغلی است و سایر ابعاد تعهد پیش‌بین معناداری برای آن نیستند؛ بنابراین، می‌توان گفت، مدیران عالی بهتر است در برخورد با کارکنان رفتاری مناسب، اصولی، صحیح و احترام آمیز نشان دهند و در همه کارکنان این احساس را ایجاد کنند که همفکری و مشارکت و خلاقیت آنان در سازمان مورد ارج و احترام قرار می‌گیرد، تا کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود متعهد شوند، زیرا اگر کارکنان احساس کنند که مدیران در مقابل پیشنهادات آنان بی‌اعتنایی می‌کنند، منجر به کاهش تعلق و وابستگی آن‌ها به سازمان و شغل و احتمالاً کاهش عملکرد آنان شود؛ همچنین، به رؤسای ادارات ورزش و جوانان استان پیشنهاد می‌شود با راهکارهایی از جمله بهبود وضعیت امنیت شغلی، تفویض اختیار و اعطای تسهیلات رفاهی، کارکنان را به شغل و سازمان خود پایبند نموده و میل به ترک شغل را در آن‌ها کاهش دهند که احتمالاً نتیجه این فرایندها افزایش عملکرد شغلی کارکنان آن‌ها خواهد بود.

به عنوان جمع‌بندی می‌توان گفت مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها و به ویژه ادارات ورزش و جوانان، بهتر است سعی نمایند در بدو استخدام نیروی انسانی مورد نیاز خود کارکنانی متناسب هم از نظر شخصیت و هم از نظر تعهد حرفه‌ای انتخاب نمایند تا کارایی کلی سازمان به حداکثر توان پیش‌بینی شده برسد. سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌بایست به کیفیت استخدام منابع انسانی خویش که ناشی از تناسب بهینه فرد با شغل است، بیش از هر موضوع دیگری در امر مزیت رقابتی منابع انسانی خود توجه کرده، معیارهای انتخاب افراد در پست‌های متنوع و متفاوت سازمان نه به طور یکسان و مشابه، بلکه به طور متناسب با شرایط و ویژگی‌های شخصیتی و تعهد مورد نیاز تدوین و به کار گیرند. بر اساس نتایج تحقیق حاضر، هر دو متغیر شخصیت و تعهد حرفه‌ای، قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی در ادارات ورزش و جوانان را دارند؛ اما به نظر می‌رسد، ویژگی‌های شخصیتی افراد، ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی آن‌ها دارد و با توجه به مشکل بودن تغییر شخصیت افراد، احتمالاً بهترین راه برای بهبود عملکرد ادارات ورزش و جوانان گزینش افراد با ویژگی‌های شخصیتی مناسب مثل برون‌گرایی و وظیفه گرایی برای این ادارات باشد. توجه به تعهد حرفه‌ای افراد در درجه بعدی اهمیت قرار می‌گیرد و حتی می‌توان این نوع نگرش را بعد از استخدام افراد و در طی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان نیز ایجاد و یا تقویت کرد.

منابع

آتش روز، بهروز. (۱۳۸۶). پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دلبستگی و صفات پنج‌گانه شخصیتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد، راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی. ترجمه: سعید صفری و امیر وهابیان، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران.

اتکینسون، ریتا ال؛ اتکینسون، ریچارد سی؛ اسمیت، ادوارد ای؛ بم، داریل ج. و هوکسما، سوزان نولن. (۱۳۸۵). زمینه روانشناسی هیلگارد. ترجمه محمد نقی براهنی؛ بهروز بیرشک؛ مهرداد بیک؛ رضا زمانی؛ سعید شاملو؛ مهرناز شهرآرای؛ یوسف کریمی؛ نیسان گاهان؛ مهدی محی الدین و کیانوش هاشمیان. تهران: انتشارات رشد.

اژه‌ای، جواد؛ خداپناهی، محمدکریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاد؛ قنبری، سعید و سید موسوی، پریسا سادات. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیتی و سبک‌های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری، ۳(۴)، ۳۰۱-۳۱۰.

اسدنیا، ابوالفضل؛ جلیل‌پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. علوم و فنون فناوری اطلاعات، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۳.

اسماعیل‌پور، محسن. (۱۳۹۰). بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان تعاونی روستایی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور تهران.

اصلانپور، محمد؛ شهبازی، فاطمه و ملکی، رضا. (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان شناسی، ۷(۲۱)، ۶۵-۷۳.

امینی، سید جواد. (۱۳۸۳). بررسی هبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در وزارت کشور. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.

بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹(۳۷)، ۹-۲۸.

باقری، مسلم و تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰)، ۷۳-۹۶.

پورسلطانی، حسین. (۱۳۸۸). بررسی تعهد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. طرح تحقیقی پژوهشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، تهران.

پورکیانی، مسعود و جلالی جواران، مرتضی. (۱۳۸۸). تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت. میثاق مدیران. ۴۵، ۶۵-۶۹.

تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی، سلطانعلی و رنجبران، جبار. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱(۲)، ۱۳-۲۳.

خسروی‌زاده، اسفندیار؛ خلجی، حسن و خواجوی، داریوش. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان‌های استان مرکزی. حرکت، ۳۷: ۵-۱۸.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، چاپ بیستم، تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.

رمزگویان، غلامعلی و حسن‌پور، کاووس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی، ۱۳(۳و۴)، ۳۳-۴۸.

سلیمی، سید حسن؛ کرمی‌نیا، رضا؛ امیری، ماندانا و میرزمانی، سید محمود. (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی. تحقیقات علوم رفتاری، ۴(۱و۲)، ۵-۱۲.

شکری، امید؛ دانشور پور، زهره و عسکری، اعظم. (۱۳۸۷). تفاوت‌های جنسیتی در عملکرد تحصیلی: نقش صفات شخصیت. مجله علوم رفتاری، ۲(۲)، ۱۲۷-۱۴۲.

فرهمند، حمید رضا و علیمرادی، مهناز. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارآیی پلیس. فصلنامه تحقیقات روان‌شناختی. ۴(۱۵)، ۲۹-۳۹.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ حسنی، محمد؛ حسن‌نژاد، ژاله و جدی‌الوار علیا، ابراهیم. (۱۳۹۳). نقش تعاملی وجدان و جو روانشناختی در عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۶۳-۸۲.

قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ سید عباس‌زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد و تورج، هاشمی. (۱۳۹۲). مدل‌سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخ‌گویی فرد. دو ماهنامه سلامت کار ایران، ۱۰(۲)، ۵۴-۶۴.

کریمی، داود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۴)، ۲۵-۳۹.

گروسی فرشی، محمدتقی. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). چاپ اول، تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.

لعلی سرابی، امیر؛ شکری، صابر و بنی‌فاطمه، سیده زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خودپنداره با عملکرد شغلی (دانشگاه پیام نور استان آذربایجان‌شرقی). همایش ملی مدیریت فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۲۰ آذرماه، ۱-۱۷.

محمدی، جیران؛ رحیمی، فرج الله؛ فاخر، اسلام و شعیبی، قاسم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تناسب شخصیت ـ شغل، تهد سازمانی و عملکرد شغلی مورد مطالعه: کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار. http://www.civilica.com/Paper-ICMM02-ICMM02_042.html

میرکمالی، سید محمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمان در میان کارکنان دانشگاه تهران. دانشور رفتار، ۱۶(۳۹)، ۱۵-۳۰.

نبی‌زاده، زهره؛ آتش‌زاده، فروزان؛ خزایی، ناهید و علوی، حمید. (۱۳۹۲). بررسی میزان تعهد سازمانی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۲(۲)، ۴۱-۴۸.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۰). نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس. مجله دستاوردهای روان شناختی، ۱۸(۱)، ۱۵۳-۱۶۸.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personne psychology, 44(1), 1-26.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. Journal of Vocational Behavior, 58(1), 53–81.

Conte, J. M., & Jacobs, R. R. (2003). Validity Evidence Linking Polychronicity and Big Five Personality Dimension to Absence, Lateness, Supervisory Performance Rating. Human Performance, 16(2), 107-109.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1998). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G.Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). Handbook of personality theory and testing. London: SagePublications.

Costa, P. T. & McCrae, P. R. (1985). The NEO personality inventory manual. Odessa, FL: psychological assessment resources.

Holmes, P. C., Kirwan, R. J., Bova, M., & Belcher, T. (2015). An Investigation of Personality Traits in Relation to Job Performance of Online Instructors. Online Journal of Distance Learning Administration, 18(1), 1-10.

Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-Factor of Personality and Employee Absence. Journal of Applied Psychology, 82(5), 745-755.

Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. Journal of Applied Psychology, 88(2), 246–255.

Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. Applied Psychology: an international review, 54(1), 81-98.

Leong, L., Huang, S. Y., & Hsu, J. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. Journal of American Academy of Business, 2, 360–370.

McCrea, R. R. & Costa, P. T. (1995). Four ways five factors are basic. Personality and Individual Differences, 13(6), 653-665.

Mowdy, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee organization. Linkinge the psychology of commitment , absenteeism and turnaver. New York. Academic press.

Najafi, S., Noruzy, A., Khezri Azar, H., Nazari, S., & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. African Journal of Business Management, 5(13), 5241-5248.

Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires. Personnel Psychology, 58(1), 103-140.

Sanders, B. (2008). Using Personality Traits to Predict Police Officer Performance. An International Journal of Police Strategies & Management, 31(1), 129-147.

Santos, S., & Emmalou, N. L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. Journal of Agricultural Education, 35(3), 57-61.

Sharma, J., & Dhar, L. R. (2016). Factors inflouencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commentment. Personnel review, 45(1), 161-182.

Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals: The mediating role of commitment foci. Journal of Managerial Psychology, 30(2), 133-150.

Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabe, J., & Noser, E. A. (2015). Would you like fries with that? The roles of personality traits and job performance in the tipping behavior of customers. Journal of Research in Personality, 57, 110–118.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

فرجی، رسول؛ بشیری، مهدی؛ یاوری، یوسفو ابراهیمی کنگ‌لو، حسین. (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان: مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۲)، ۱۸۷ ـ ۲۰۴.

پیوست‌ها

پیوست ۱ـ پرسشنامه تعهد حرفه‌ای

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	به نظرم شغل من حرفه مهمی است.					
۲	از انتخاب شغلم پشیمانم.					
۳	به خود افتخار می‌کنم که کارمند این اداره هستم.					
۴	من دوست ندارم کارمند اداره ورزش و جوانان باشم.					
۵	من با حرفه کارمندی این اداره هویت پیدا نمی‌کنم.					
۶	من به کارمند بودن علاقمند هستم.					
۷	آن‌قدر به حرفه کارمندی پرداخته‌ام که مایلم هم اکنون آن را با حرفه و شغل دیگری عوض کنم.					
۸	فعلا برایم سخت است که تغییر حرفه دهم.					
۹	اگر حرفه‌ی خود را تغییر دهم، روال عادی زندگی‌ام مختل می‌شود.					
۱۰	اگر اکنون تغییر حرفه دهم، برایم هزینه زیادی در بر خواهد داشت.					
۱۱	برای جلوگیری از تغییر حرفه‌ام، هیچگونه فشار و اجباری وجود ندارد.					
۱۲	تغییر حرفه به میزان قابل توجهی نیازمند فداکاری شخص است.					
۱۳	معتقدم افرادی که در یک حرفه آموزش دیده‌اند، موظفند برای یک دوره زمانی معقول در آن حرفه باقی بمانند.					
۱۴	هیچ تعهدی برای ماندن در حرفه کارمندی احساس نمی‌کنم.					
۱۵	نسبت به ادامه حرفه کارمندی احساس مسئولیت می‌کنم.					
۱۶	حتی اگر به نفع من باشد، احساس نمی‌کنم که فعلا ترک حرفه کارمندی کار درستی باشد.					
۱۷	در صورت ترک حرفه‌ی خود، احساس گناه می‌کنم.					
۱۸	به علت داشتن حس وفاداری نسبت به حرفه کارمندی، در این حرفه هستم.					

ـ گویه‌های شماره ۲، ۴، ۵، ۷ و ۱۴ امتیازدهی معکوس دارند.

ـ تعهد عاطفی: گویه‌های ۱تا۶

ـ تعهد مستمر: گویه‌های ۷تا۱۲

ـ تعهد هنجاری: گویه‌های ۱۳تا۱۸

پیوست ۲ـ پرسشنامه شخصیت نئو

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	من فرد نگرانی نیستم. من فرد نگرانی هستم.					
۲	دوست دارم افراد زیادی دور و برم باشند.					
۳	دوست ندارم وقتم را با خیال‌بافی هدر دهم.					
۴	تلاش می‌کنم در برخورد با هر کسی مودب باشم.					
۵	من وسائلم را مرتب و تمیز نگه می‌دارم.					
۶	در برابر دیگران احساس حقارت می‌کنم.					
۷	من به راحتی می‌خندم.					
۸	یکبار که راه درست انجام کاری را دریابم، آن کار را ادامه می‌دهم.					
۹	من اغلب با خانواده و همکارانم بحث می‌کنم.					
۱۰	من برای اینکه به موقع کارها را انجام دهم، سعی می‌کنم خودم را با کار هماهنگ سازم.					
۱۱	وقتی که دچار استرس شدید می‌شوم، احساس متلاشی شدن می‌کنم.					
۱۲	من خودم را فرد بی خیالی نمی‌دانم. من خودم را آدم امیدواری نمی‌دانم.					
۱۳	من مجذوب الگوهایی می‌شوم که در هنر و طبیعت پیدا می‌کنم.					
۱۴	بعضی از مردم فکر می‌کنند، من مغرور و خودپرستم.					
۱۵	من خیلی فرد منظمی نیستم.					

۱۶	من به ندرت احساس تنهایی یا ناراحتی می‌کنم.
۱۷	من واقعاً از صحبت با مردم لذت می‌برم.
۱۸	من معتقدم دادن اجازه شنیدن سخنرانی‌های جدل برانگیز به دانش آموزان، فقط می‌تواند آن ها را گیج و گمراه کند.
۱۹	من ترجیح می‌دهم با دیگران همکاری کنم تا با آن‌ها رقابت کنم.
۲۰	من تلاش می‌کنم، تمام کارهایی که بر عهده من است را با جدیت انجام دهم.
۲۱	من اغلب احساس تنش و عصبانیت می‌کنم.
۲۲	دوست دارم در جایی که زندگی جریان دارد، حضور داشته باشم.
۲۳	شعر یا تأثیر کمی بر من دارد یا در کل اثری ندارد.
۲۴	من نسبت به دیگران عیب جو و حساس هستم.
۲۵	من یکسری اهداف روشن دارم و بر طبق یک الگوی منظم در جهت دستیابی به آن ها کار می‌کنم.
۲۶	گاهی اوقات من کاملاً احساس بی ارزشی می‌کنم.
۲۷	من معمولاً ترجیح می‌دهم که کارها را به تنهایی انجام دهم.
۲۸	من اغلب غذاهای جدید و خارجی را امتحان می‌کنم.
۲۹	معتقدم اگر به بیشتر مردم اجازه‌دهی از تو سوء استفاده خواهند کرد.
۳۰	من قبل از اینکه مشغول به انجام کاری شوم، وقتم را خیلی هدر می‌دهم.
۳۱	من به ندرت احساس ترس و اضطراب می‌کنم.
۳۲	من اغلب احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم.
۳۳	من به ندرت به حالت‌ها و احساساتی توجه دارم که محیط‌های مختلف در من ایجاد می‌کنند.
۳۴	بیشتر مردمی که می‌شناسم مرا دوست دارند.
۳۵	سخت کار می‌کنم تا به اهدافم برسم.
۳۶	من اغلب از روش برخورد مردم با خودم عصبانی می‌شوم.
۳۷	من فرد بشاش و با نشاطی هستم.
۳۸	من معتقدم بهتر است برای تصمیم گیری در موضوعات اخلاقی به عالمان مذهبی اقتدا کنیم.
۳۹	برخی از مردم حس می‌کنند من آدم حسابگری هستم.
۴۰	وقتی تعهدی را به عهده می‌گیرم همیشه می‌توانم در به انجام رساندن آن روی خودم حساب کنم.
۴۱	بیشترمواقع وقتی‌کارها بد پیش می‌رود، احساس‌ناامیدی می‌کنم.
۴۲	من یک فرد بشاش و خوش بین نیستم.
۴۳	گافی اوقات وقتی که در حال خواندن شعری هستم یا به یک کار هنری نگاه می‌کنم، احساس افسردگی می‌کنم یا ناگهان هیجان زده می‌شوم.
۴۴	من در طرز فکرم خشک و بی احساس هستم.
۴۵	من گاهی اوقات آنقدر که باید قابل اعتماد نیستم.
۴۶	من به ندرت غمگین و افسرده هستم.
۴۷	زندگی خیلی سریع می‌گذرد.
۴۸	من علاقه کمی به تأمل در طبیعت جهان یا شرایط بشر دارم. من علاقه‌ای به تامل و تفکر در مورد ماهیت جهان یا وضعیت انسان ندارم
۴۹	من عموماً تلاش می‌کنم که متفکر و با ملاحظه باشم.
۵۰	من فرد فعالی هستم که همیشه کارها را راه می‌اندازم.
۵۱	من اغلب احساس ناتوانی می‌کنم و از دیگران می‌خواهم که مشکلاتم را حل کنند.
۵۲	من فرد خیلی فعالی هستم.
۵۳	من کنجکاوی‌های عقلانی بسیاری دارم.
۵۴	اگر مردم را دوست نداشته باشم، می‌گذارم متوجه احساسم بشوند.
۵۵	به نظر می‌رسد که من هرگز توانایی نظم دهی ندارم.
۵۶	زمانی که خیلی شرمنده می‌شوم، فقط می‌خواهم حالتم را پنهان کنم.
۵۷	من ترجیح می‌دهم، راه خودم را بروم تا اینکه رهبر دیگران باشم.

۵۸	من اغلب از بازی با نظریه‌ها و ایده‌های نظری لذت می‌برم.
۵۹	در صورت لزوم من مایلم افراد را به آنچه که خودم می‌خواهم هدایت کنم.
۶۰	من برای بهترین بودن در هر کاری که انجام می‌دهم، تلاش می‌کنم.

ـ روان رنجورخویی: ۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶-۴۱-۴۶-۵۱-۵۶

ـ برون گرایی: ۲-۷- ۱۲- ۱۷- ۲۲-۲۷-۳۲-۳۷-۴۲-۴۷-۵۲-۵۷

ـ گشودگی: ۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸-۴۳-۴۸-۵۳-۵۸

ـ توافق پذیری: ۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹-۴۴-۴۹-۵۴-۵۹

ـ وظیفه شناسی: ۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰-۴۵-۵۰-۵۵-۶۰

ـ گویه‌هایی که زیر آنها خط کشیده شده دارای سیستم امتیازدهی معکوس هستند.

پیوست ۳ـ پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون

ردیف	گویه‌ها	به ندرت	گاهی	اغلب	همیشه
۱	انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.				
۲	نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم.				
۳	بدون نظارت مافوق صادقانه کار می‌کنم.				
۴	نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می‌نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارائه دهم.				
۵	کاری را که بر عهده گرفته‌ام، برای حصول نتیجه و دلگرمی پیگیری می‌کنم.				
۶	در کارم جدی هستم، ارزش شغلم را حفظ می‌کنم و در رفع مشکلات کاری می‌کوشم.				
۷	با مراجعان و متقاضیان با احترام رفتار می‌کنم و در رفع مشکلات آنان می‌کوشم.				
۸	در مواقعی که فوریتی پیش آید و یا مسائل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می‌دهم.				
۹	در افزایش معلومات شغلی خود می‌کشم.				
۱۰	اشتباهات خود را می‌پذیرم.				
۱۱	در حفظ اسرار شغلی خود کوشش می‌کنم.				
۱۲	رعایت حال همکاران خود را نموده، به حقوق آنها احترام می‌گذارم و نسبت به آنها حس همکاری دارم.				
۱۳	سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.				
۱۴	از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده خودداری می‌کنم.				
۱۵	از وسایل کار مواظبت نموده، در مصرف آنها صرفه‌جویی می‌کنم.				

2016 / Vol. 3 / No. 2 / Pages 187-204
DOI: 10.22044/shm.2016.836

Journal of Human Resource Management in Sport

Shahrood University of Technology

Predicting Job Performance through Employee's Personality Traits and Occupational Commitment: A Study of East Azarbaijan Youth and Sport Offices' Staffs

Rasoul Faraji[1], Mahdi Bashiri[2], Yousef Yavari[3], and Hossein Ebrahimi Kanglou[4]

1- Assistant Professor in Sport Management, Azarbaijan Shahid Madani University
2- Assistant Professor in Sport Management, Azarbaijan Shahid Madani University
3- Assistant Professor in Sport Management, Azarbaijan Shahid Madani University
4- MA in Sport Management, Youth and sport office of Bostanabad

Received: 1 June 2016 **Accepted: 28 August 2016**

Abstract

Objective: This study aimed to predict job performance through employee's personality traits and occupational commitment.
Methodology: This survey was descriptive, and of all the 160 Eastern Azarbaijan Youth and Sport offices' staff, 108 people completed the Meyer et al. (1993) occupational commitment, NEO's (1985) personality traits, and Patterson's (1992) job performance questionnaires as the statistical sample. The questionnaires' surface and content validity were verified by the sport management experts, and also their reliability was calculated using the Cronbach's alpha method. The collected data was analyzed using the Pearson correlation coefficient and also the multiple regressions tests.
Findings: The results obtained showed that there was a positive significant relationship between the occupational commitment and the job performance (r = 0.388, P = 0.001). Significant relationships were observed between the effective (r = 0.384, P = 0.001) and normative (r = 0.454, P = 0.001) occupational commitments with job performance. The relationship between the continued occupational commitment and the job performance was not significant (r = -0.018, P = 0.855). The regression results obtained showed that 22.3 percent of job performance variances were predictable by the occupational commitment dimensions. Other results illustrated that job performance had a negative relationship with neuroticism (r = -0.279) and positive relationship with extraversion (r = 0.564), openness (r = 0.371), agreeableness (r = 0.207), and conscientiousness (r = 0.613). In addition, 41.1 percent of job performance variances was predictable by the personality dimensions.
Conclusion: It can be concluded that the employees' occupational commitment and the personality dimensions could improve their job performance. Hence, Youth and Sport offices' managers should keep considering improvement of current staff's occupational commitment or employment of high-level occupational commitment employees or those with special personality traits in order to reduce staff's turn-over, increase job satisfaction, and finally, improve their job performance.

Keywords: Commitment, personality, job performance, Youth and Sport Office.

To cite this article:

Faraji, R., Bashiri, M., Yavari, Y., & Ebrahimi Kanglou, H. (2016). Predicting Job Performance through Employee's Personality Traits and Occupational Commitment: A Study of East Azarbaijan Youth and Sport Offices' Staffs. Journal of Human Resource Management in Sport, 3(2), 187-204.