

بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز-بریگز و میزان بهره‌وری در بین کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران

آرزو حیدریان^۱، منیره نسیمی^۲، آرزو فروهر^۳

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۱۲ پذیرش: ۹۲/۱۰/۵

چکیده

در پژوهش حاضر رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی شهر تهران بود نمونه آماری ۱۲۷ و با روش نمونه‌گیری طبقه‌های نسبی انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسش‌نامه شخصیت مایرز-بریگز و پرسش‌نامه بهره‌وری منابع انسانی اچیو است. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین سنخ شخصیت و میزان بهره‌وری وجود دارد بین سنخ شخصیت برون‌گرا و میزان بهره‌وری و بین سنخ شخصیت فکری و میزان بهره‌وری رابطه مثبت معناداری وجود دارد همچنین بین سنخ شخصیت احساسی و میزان بهره‌وری و بین سنخ شخصیت شهودی و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ اما بین سنخ شخصیت حسی، سنخ شخصیت درون‌گرا و سنخ شخصیت داوری کننده و میزان بهره‌وری رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین در بررسی سنخ‌های

۱. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه خوارزمی، پست الکترونیکی: Arezuheidarian@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۳. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی

شخصیت مایرز-بریگز سنخ ESTJ (درون‌گرا، حسی، فکری، داوری کننده) و سنخ ISTJ (برونگرا، حسی، احساسی، داوری کننده) بالاترین فراوانی را داشتند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با شناسایی سنخ‌های شخصیت می‌تواند تیپ‌های شخصیت بهره‌ور را مشخص کرد و از وجود این تیپ جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان استفاده کرد و با قرار دادن آن‌ها در جایگاه مناسب شغلی از فرسودگی نیروی انسانی جلوگیری به عمل آورد.

کلیدواژه‌ها: سنخ‌های شخصیت مایرز-بریگز، بهره‌وری

مقدمه

امروزه پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند با وجودی که در عصر فناوری نقش حساس و جایگزینی در خدمات سازمانی برعهده گرفته، هنوز انسان‌ها اولین عامل تشکیل دهنده یک سازمان اجتماعی ایفا می‌کنند نقش اساسی در انجام هدف‌های موردنظر هستند (سعادت، ۱۳۸۵). در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و افزایش بهره‌وری در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (شولز و جکسون ۲۰۰۲، به نقل از شهرآشوب، ۱۳۸۵). تعداد فراوانی از این پژوهش‌ها از طرف سازمان‌ها و در جوامع گوناگون بر روی جوانب مختلف نیروی انسانی صورت گرفته است که بخش عمده‌ای از آن‌ها پژوهش‌هایی است که پیرامون پارامترهای روان‌شناختی همچون رضایت شغلی، خلاقیت، نگرش و سبک‌های شناختی، هوش و غیره انجام شده است یکی از مهم‌ترین این متغیرها شخصیت و ویژگی‌های شخصیت است که به‌عنوان عاملی برای پیش‌بینی میزان عملکرد شغلی و موفقیت کاری افراد مورد مطالعه قرار گرفته است (هالند و نیکولز، ۱۹۶۴، به نقل از علیزاده، ۱۳۸۶). در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که به‌وسیله مدل‌های شخصیت انجام شده غالباً نقش شخصیت را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی و موفقیت و بهره‌وری برجسته ساخته‌اند (باریک و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از علیزاده، ۱۳۸۶). افراد

به واسطه عوامل خاص ژنتیکی، روانی، اجتماعی، فرهنگی و تربیتی دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی در رفتار هستند که مجموع این عوامل شخصیت را شکل می‌دهد. در واقع می‌تواند گفت که شخصیت افراد بازتاب‌دهنده خواست‌ها، تمایلات، نیازها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنهاست و هر فرد از ویژگی‌های خاصی برخوردار است که او را از دیگران متمایز می‌کند (شولتز، ترجمه کریمی، ۱۳۸۳). در نتیجه افراد از استعداد و آمادگی کافی برای انجام برخی نقش‌ها و مسئولیت‌ها برخوردار بوده و در کنار آن از ایفای برخی نقش‌های دیگر ناتوان هستند. علاوه به این به علت اهمیت و نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد کارکنان، کاهش غیبت و ترک خدمت آنها و در نهایت افزایش بهره‌وری گردد، همواره مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است (کام دیده، ۱۳۸۱). پژوهش‌های انجام شده توسط مایرز و بریگر بهای ن مسئله تأکید می‌کند که مشاغل انتخاب شده توسط افراد ارتباط مستقیمی با شخصیت آنها دارد و در این میان افرادی که به دلایل گوناگون از جمله ترس از بیکاری، مشکلات اقتصادی و... شغلی را برگزینند بعد از مدتی نه تنها دچار فرسودگی شغلی می‌شوند به میزان قابل توجهی بهره‌وری سازمان خود را نیز کاهش می‌دهند (پاول تایگر، ترجمه قراچه داغی، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه یکی از عوامل کار آیی هر سازمان بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی آن سازمان است (چارتون^۱، ۲۰۰۱). بهره‌وری را می‌تواند استفاده بهینه از منابع گوناگون در راستای توانمندی‌های افراد جهت تولید کالا و خدماتی که هم رضایت مصرف‌کنندگان را جلب کند و هم رضایت شغلی و مطلوبیت زندگی کارکنان را افزایش دهد تعریف کرد. بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر از هر چیزی به نگرش، دانش، مهارت‌ها، استعدادها و رفتار کارکنان و تطابق آنها با شغلشان بستگی دارد (اسمیت^۲، ۲۰۰۳). تاکنون به این مسئله توجه زیادی شده و تحقیقات متعددی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته که همگی بر این موضوع تأکید دارند که نیروی انسانی دارای بیشترین بعد در مجموع عوامل مؤثر بر بهره‌وری است

۱. Churton

۲. schmitt

(جان علی نژاد، ۱۳۸۰). امروزه اکثر سازمان‌ها می‌دانند کارکنانی که یاد گرفته‌اند بین شغل و شخصیتشان تطابق ایجاد کنند در محل کار رضایت بیشتری دارند و این امر به بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر آن‌ها از محل کار منجر می‌شود (بارون^۱، ۲۰۰۰). پژوهش‌های انجام‌شده رابطه‌ی مستقیم بین متغیرهای شخصیتی، علاقه و رضایت شغلی و رفتار اجتماعی مثبت را با یکدیگر نشان می‌دهند (کاروسو^۲، مایر و سالووی، ۲۰۰۴). به‌طور کلی می‌تواند گفت افرادی که شغلی متناسب با توانائی‌ها و ارزش‌های خود دارند مشکل کمتری در سازگاری با آن شغل خواهند داشت (زونکر، ترجمه نظری، ۱۳۹۰). کاترین بریگز و ایزابل بریگز مایرز در سال ۱۹۲۳ چهار ترجیح شخصیتی و شانزده تپ شخصیتی را مطرح کردند، سنخ‌های شخصیتی آن‌ها برای اندازه‌گیری کردن چهار بُعد دوگانه برون‌گرایی - درون‌گرایی، حسی - شهودی، فکری - احساسی، قضاوتی - ملاحظه‌کننده طراحی شده است (هیگس^۳، ۲۰۰۱). بریگز عنوان کرد که تغییرات به‌ظاهر تصادفی در رفتار افراد، در واقع کاملاً منطقی و برنامه‌ریزی شده است (مایر ۱۹۹۳؛ به نقل از نلیس^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). این تغییرات حاصل تفاوت‌های بنیادین افراد در نگرش و عملکردهای روانی است این تفاوت‌ها، ادراک و در نتیجه تصمیم‌های مبتنی بر ادراک را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در نهایت منجر به سنخ‌های شخصیتی متفاوتی می‌شوند (مدوکس^۵، ۲۰۰۴). علاوه بر این سنخ‌های شخصیت ارتباطی باهوش ندارند، بلکه با توجه به تپ شخصیتی اشخاص درمی‌یابیم که چه عواملی به آن‌ها انگیزه می‌دهد و در شرایط گوناگون چه رفتاری بروز می‌دهند و در نهایت در مشاوره شغلی و یا ارزیابی جهت استخدام در سازمان‌ها به ما کمک می‌کنند. یونگ نیز که در رابطه با سنخ‌های شخصیت دست به پژوهش زد بهای ن باور بود که اگر بتوان زیربنای

۱. Baron

۲. Coursu

۳. Higgs

۴. Nelis

۵. Maddockas

ذهنی و برداشت‌ها و نگرش‌های اشخاص را شناخت، رفتاری را که به نظر غیرقابل پیش‌بینی است می‌تواند درک و شناسایی کرد (جهانپان، ۱۳۸۷). به همین علت بر اساس نظریه رشد سنخ‌های شخصیت، آشنا شدن با سنخ‌های شخصیت اشخاص کمک می‌کند تا بتوان درباره نیازهای شغلی آن‌ها در آینده تصمیم‌گیری کرد (یانلو، ۲۰۰۵)^۱. سنخ‌های روان‌شناختی، ترجیح‌های روان‌شناختی افراد را در توجه، دریافت، پردازش و تصمیم‌گیری درباره‌ی انواع اطلاعات و همچنین مدل جامعی از پویایی‌های ذهنی فرد در سازگاری، مقابله و پیشرفت، در زندگی را نشان می‌دهد. این نکته دال بهای ن است که توانایی‌هایی در افراد وجود دارد که می‌تواند هشیارانه‌تر مورد استفاده قرار گیرد و باعث غنای تعاملات آن‌ها شود و مدل مناسبی برای بررسی و رشد کار آیی آن‌ها فراهم آورد (تامسون^۲، ۲۰۰۶). سنخ‌های روان‌شناختی از جمله موضوعاتی هستند که می‌توانند هنگام استخدام، بهسازی و توسعه منابع انسانی، مورد استفاده فراوانی قرار گیرند (بار-آن، ۲۰۰۶)^۳. تناسب بین شخصیت و محیط شغلی منجر به رضایت بالاتر و اجرای شغلی بهتر می‌شود (آریستف، ۱۹۹۶، به نقل از پن^۴، ۲۰۰۴).

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک طرح توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران در سال ۸۹-۱۳۸۸ است؛ که فراوانی آن‌ها ۹۸۶ نفر است. نمونه آماری از ده مدیریت مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران انتخاب شده است. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان و کرجیس ۱۱۵ نفر است؛ که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبق‌های نسبی انتخاب شده‌اند. برای انجام پژوهش بعد از توضیحات لازم به صورت انفرادی به افراد نمونه از آن‌ها خواسته شد تا به سوالات پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. ابزار پژوهش

۱. Patrick Yanello

۲. Thomopson

۳. Bar an

۴. Poon

حاضر پرسش‌نامه‌ی سنخ‌نمای مایرز بریگز است که توسط کاترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز تهیه شده است و در سال ۱۳۸۶ توسط محمدیان دهکردی در ایران هنجار شد. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرون باخ ۵۱٪ و برای هریک از ابعاد برون‌گرایی - درون‌گرایی، حسی - شهودی، فکری - احساسی ۷۴٪، ۳۹٪ تا ۷۸٪ به دست آمد. ابزار روان‌شناختی که مایرز و بریگز فراهم کردند، یک ابزار خود سنجی و پرسش‌نامه‌ای بسته شامل ۸۸ سؤال است که افراد را با توجه به ترجیحات آن‌ها به ۱۶ گروه شخصیتی و چهار بعد اصلی تقسیم می‌کند. این چهار بعد شخصیتی اصلی مبتنی است بر برون‌گرایی در برابر درون‌گرایی (EI)، تفکر در برابر احساس (TF)، حسی در برابر شهودی (SN)، قضاوت کننده در برابر ملاحظه کننده (PJ)، (نوردویک، ۱۹۹۶). از ترکیب این چهار تیپ شخصیت اصلی، ۱۶ تیپ شخصیتی زیر شکل می‌گیرد که در نهایت هر فردی در قالب یکی از این ۱۶ تیپ شخصیتی قرار می‌گیرد (جی ساپ^۱، ۲۰۰۲). برون‌گرا، شمی، احساسی، داوری کننده^۲. درون‌گرا، شمی، احساسی، داوری کننده^۳. برون‌گرا، شمی، احساسی، ملاحظه کننده^۴. درون‌گرا، شمی، احساسی، ملاحظه^۵. برون‌گرا، شمی، فکری، داوری کننده^۶. درون‌گرا، شمی، فکری، داوری کننده^۷. برون‌گرا، شمی، فکری، ملاحظه کننده^۸. درون‌گرا، شمی، فکری، ملاحظه^۹. برون‌گرا، شمی، فکری، داوری کننده^{۱۰}. درون‌گرا، حسی، فکری، داوری کننده^{۱۱}.

۱. Jessup

۲. ENFJ

۳. INFJ

۴. ENFP

۵. INFP

۶. ENTJ

۷. INTJ

۸. ENTP

۹. INTP

۱۰. ESTJ

۱۱. ISTJ

برونگرا، حسی، احساسی، داوری کننده^{۱۲}. درون‌گرا، حسی، احساسی، داوری کننده^{۱۳}.
برونگرا، حسی، فکری، ملاحظه^{۱۴}. درون‌گرا، حسی، فکری، ملاحظه کننده^{۱۵}.
برونگرا، حسی، احساسی، ملاحظه کننده^{۱۶}. درون‌گرا، حسی، احساسی، ملاحظه^{۱۷} برای
بهره‌وری نیز از پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی اچ‌یو (هنری) با پایایی ۰/۹۲ استفاده شده است.

یافته‌ها

بعد از مراحل اجرا و نمره‌گذاری، تجزیه و تحلیل داده‌ها بر مبنای آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در روش آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی، جداول و توزیع فراوانی و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره و روش همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سنخ‌های شخصیت مایرز بریگز با میزان بهره‌وری و تعیین معناداری فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج به دست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد که از نظر تحصیلات بیشترین فراوانی کارکنان حاضر در نمونه در مقطع تحصیلی لیسانس هستند و برابر با ۵۲٪ از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. بیشترین تعداد کارکنان از نظر پست سازمانی کارشناسان سازمان هستند؛ و از نظر سابقه خدمت نیز بالاترین و پایین‌ترین فراوانی سابقه خدمت کارکنان قرار گرفته در نمونه، مربوط به کارکنانی است که سابقه خدمت آن‌ها بین ۱۵-۲۰ سال و زیر ۵ سال است از نظر سنی نیز بیشترین فراوانی کارکنان در رده سنی بین ۴۰-۵۰ سال می‌باشند و برابر با ۳۳/۹۱ از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. در نهایت بیشترین فراوانی را مردان با ۵۲٪ از حجم نمونه تشکیل می‌دهند و کارکنان زن نیز ۴۸٪ یعنی کمترین حجم نمونه را دارند. بررسی فرضیه اول تعیین رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز-بریگز و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش

۱. ESFJ
۲. ISFJ
۳. ESTP
۴. ISTP
۵. ESFP
۶. ISFP

فرآورده‌های نفتی ایران.

همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود در آزمون معناداری رابطه خطی بین دو متغیر که یکی از مفروضه‌های استفاده از ضریب همبستگی پیرسون است در سطح معناداری (۰/۱۵) و با درجه آزادی (۹۹) رابطه خطی بین دو متغیر برقرار است در نهایت سطح معنی‌داری مقدار (۶/۳۵۵) F به دست آمده که سطح معنی‌داری آن کوچک‌تر از سطح خطای آزمون ($\alpha=0.05$) است و نشان‌دهنده معناداری کل مدل رگرسیونی است در نتیجه می‌توانیم رابطه این دو متغیر را با استفاده از این آزمون آماری محاسبه کنیم.

جدول (۱) نتایج مربوط به آزمون خطی بودن رگرسیون

شاخص آماری منبع آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲/۶۵۰	۲	۲/۶۵۰	۶/۳۵۵	۰/۱۵
باقی مانده	۱۷/۵۵۸	۹۷			
کل	۲۰/۵۷۸	۹۹			

به منظور تحلیل اساسی‌تر و تعیین دقیق‌تر چگونگی رابطه بین سنخ‌های شخصیتی با میزان بهره‌وری کارمندان تحلیل رگرسیون چند متغیری انجام شد. خلاص‌های از نتایج این تحلیل در جدول (۲) آورده شده است. همان‌طوری که در این جدول مشاهده می‌کنید سطح معناداری ضرایب رگرسیونی به دست آمده برای سنخ‌های شخصیت با بهره‌وری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون ($\alpha=0.05$) است، یعنی مقادیر بتای به دست آمده برای آن‌ها به‌طور معناداری و با سطح ($p>0.05$) می‌تواند میزان بهره‌وری را پیش‌بینی کند. همچنین ضریب تعیین به دست آمده در زمینه پیش‌بینی میزان بهره‌وری با سنخ‌های شخصیت نشان

می‌دهد که سنخ‌های شخصیتی ۰.۳۴/ از پراکندگی‌های میزان بهره‌وری آنان را تعیین می‌کند.

فرضیه ۲ تعیین رابطه بین ۸ تیپ اصلی شخصیت و میزان بهره‌وری:

جدول (۲) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تیپ‌های شخصیت با میزان بهره‌وری

سطح معناداری	T	بتا	انحراف استاندارد	B	
۰/۰۱۵	۲/۵۲۱	۰/۳۵۹	۰/۰۲۸	۰/۰۷۱	سنخ‌های شخصیت بهره‌وری
۰/۰۱۰	۰/۵۵۶				ضریب همبستگی چند متغیری
	۰/۳۴۱				ضریب تعیین

(جدول ۳) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت و میزان بهره‌وری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

P	ضریب همبستگی	تیپ‌های شخصیت بهره‌وری	P	ضریب همبستگی	تیپ‌های شخصیت بهره‌وری
۰/۰۵	۰/۰۹۹	درون‌نگرا	۰/۰۵	۰/۳۲۸	برون‌نگر
۰/۰۵	۰/۶۱۲	شهودی	۰/۰۵	-۰/۰۳۵	حسی
۰/۰۵	-۰/۲۸۴	احساسی	۰/۰۵	۰/۷۲۰	فکری
۰/۰۵	۰/۰۷۶	داوری کننده	۰/۰۵	۰/۷۹۹	ملاحظه کننده

ضریب همبستگی محاسبه شده بین بهره‌وری و مقیاس برون‌گرایی (۰/۸۳۲/ =r) و بین بهره‌وری با مقیاس درون‌گرایی (۰/۰۹۹/ =r) به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار است. هرچه نمره مقیاس برون‌گرایی افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس درون‌گرایی نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب

همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس حسنی ($r=0.35$) و بین بهره‌وری با مقیاس شهودی ($r=0.612$) به‌دست‌آمده در سطح معناداری 0.001 معنادار است. هر چه نمره مقیاس شهودی افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس حسنی نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس فکری ($r=0.720$) و بین بهره‌وری با مقیاس احساسی ($r=0.284$) به‌دست‌آمده در سطح معناداری 0.001 معنادار است. هر چه نمره مقیاس فکری افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس احساسی بالعکس رابطه منفی معناداری وجود دارد و نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس ملاحظه ($r=0.799$) و بین بهره‌وری با مقیاس داوری کننده ($r=0.076$) به‌دست‌آمده در سطح معناداری 0.001 معنادار است. هر چه نمره مقیاس ملاحظه افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما مقیاس داوری کننده نشان‌دهنده رابطه همبستگی معناداری با میزان بهره‌وری نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز-بریگز و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بود بر همین اساس یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیت با اطمینان 0.01 درصد می‌توانند تغییرات مربوط به میزان بهره‌وری را پیش‌بینی کنند؛ یعنی با افزایش نمرات شخصیت میزان بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. این فرضیه با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات ورکور همکارانش (۲۰۰۵)، دنیرو (۲۰۰۳)، علی مظلومی (۱۳۸۵) و صحرائی (۱۳۸۲) همخوانی دارد. این پژوهشگران معتقدند که در ارتباط با فعالیت‌ها و مشاغل، شناخت قابلیت‌های شخصیت ضرورت دارد زیرا هر شغلی به الگوهای رفتاری خاصی بستگی دارد که این الگوها را همه افراد دارا نیستند به همین علت با شناخت شخصیت افراد به این نتیجه خواهیم رسید که

برای هر شخصیتی، محیط شغلی متفاوتی مناسب است. هر چه سازگاری و تناسب شغل و شخصیت بیشتر باشد بهره‌وری بیشتری در پی خواهد داشت.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه دوم حاکی از رابطه منفی معناداری بین تیپ شخصیت برون‌گرا و میزان بهره‌وری است. فورن‌هام و همکاران (۲۰۰۵) رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و ارزش‌های کاری را مورد بررسی قرار دادند نتایج پژوهش نشان داد که برون‌گرایی رابطه مثبتی با انگیزه پیشرفت دارد و برون‌گراها بیشتر از درون‌گراها با ارزش‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی ارتباط مثبت داشتند (به نقل از گراوندی، ۱۳۸۵). برون‌گراها قویاً به افکار عینی متکی هستند. ریاضی‌دان‌ها، مهندسان و حسابداران اغلب از تفکر برون‌گرا در کارشان استفاده می‌کنند و در تمام جنبه‌های زندگی خود واقع‌گرا هستند (گاردن^۱، ۲۰۰۸). درون‌گرایان و برون‌گرایان انرژی خود را در دو مسیر کاملاً متفاوت مصرف می‌کنند برون‌گرایان به دنیای بیرون از خود توجه دارند، آن‌ها به اشخاص دیگر توجه می‌کنند و از داشتن تبادل و تعامل با سایرین لذت می‌برند؛ اما بین بهره‌وری و مقیاس درون‌گرایی رابطه معناداری وجود ندارد. افراد درون‌گرا (I) بیش از توجه به جریان اموری که در بیرون آن‌ها در جریان است، غرق دنیای درونی افکار خود هستند. به این ترتیب بسیاری از مسائل بیرونی را از پس آنچه در ذهنشان می‌گذرد، پردازش می‌کنند نتایج این تحقیق با یافته‌های چاوچابی اسمیتاکرا (۲۰۰۷) همسوست. افراد برون‌گرا، افرادی اجتماعی، دوستدار دیگران، علاقه‌مند به شرکت مداوم در اجتماعات و در عمل قاطع و فعال هستند. آن‌ها بحث و گفتگو را ترجیح می‌دهند و به دلیل داشتن ویژگی‌هایی از جمله اجتماعی بودن، فعال بودن و غیره می‌توانند با شغل خود روابط عاطفی برقرار کنند و چون توانایی برقراری روابط اجتماعی مناسب با دیگران را دارند در محیط کارشان بازخوردهای مثبت و پاداش و تقویت‌های متنوعی دریافت کنند و همین عوامل باعث افزایش میزان بهره‌وری در

۱. Garden

شغل و حرفه آنان می‌گردد. برون‌گرایی، به صورت یک تمایل کلی به ابراز وجود، پویا بودن و انجام اعمال اجتماعی تعریف می‌شود. این افراد هیجان‌پذیر، تحریک‌پذیر و خوش‌مشراب هستند (واتسون و هابارد، ۱۹۹۶).

فرضیه سوم به بررسی رابطه بین تیپ شخصیت حسی-شهودی و میزان بهره‌وری می‌پردازد. نتایج نشان‌دهنده همبستگی مثبت معناداری بین تیپ شخصیت شهودی و میزان بهره‌وری است؛ اما بین تیپ شخصیت حسی و میزان بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. افراد شهودی آینده‌نگرند و حوادث را پیش‌بینی می‌کنند آن‌ها از وضعیت کنونی می‌گذرند و تصویر بزرگ‌تری از آنچه اکنون هست می‌بینند به همین علت به تغییر دادن شرایط راغب‌اند، اما حسی‌ها به لحظه اکنون می‌اندیشند و برایشان مهم است که در حال حاضر در چه شرایطی قرار دارند و اگر این شرایط مطابق میلشان نباشد احساس نارضایتی می‌کنند. به‌طور کلی می‌تواند گفت با توجه به نتایج پژوهش ممکن است آنچه باعث بهره‌ور شدن شهودی‌ها و نارضایتی حسی‌ها شده باشد تفاوت آن‌ها در این طرز تفکرشان است حسی‌ها به «چه هست؟» می‌اندیشند و شهودی‌ها به «چه می‌تواند وجود داشته باشد؟» لازم به ذکر است که در بررسی تیپ‌های شخصیت موجود در شرکت نفت شهودی‌ها نسبت به تیپ‌های دیگر در اقلیت قرار دارند. شهودی‌ها به آینده توجه دارند. آن‌ها دوست دارند حوادث را پیش‌بینی کنند و نسبت به تغییر دادن شرایط راغب‌اند. اگر نتوانند آینده را پیش‌بینی کنند و دچار احساس عدم کنترل بر شرایط شوند کارآمدی آن‌ها کاهش می‌یابد اما محیط‌های کار اداری برای آن‌ها از ابتدا تا زمان بازنشستگی تقریباً قابل پیش‌بینی است.

فرضیه چهارم نیز به رابطه بین تیپ شخصیت فکری-احساسی و میزان بهره‌وری می‌پردازد. تجزیه و تحلیل داده‌ها رابطه بین این دو تیپ شخصیت را با میزان بهره‌وری مایید می‌کنند بین تیپ شخصیت فکری با میزان بهره‌وری رابطه مثبت معنادار و بین تیپ شخصیت احساسی و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد یعنی هر چه افراد گزینش شده در اداره‌ها بیشتر از تیپ شخصیت احساسی باشند بهره‌وری سازمان نیز به تبع

کاهش می‌یابد. تیپ‌های احساسی تحت تأثیر میل به قدردانی شدن، انگیزه پیدا می‌کنند؛ و زمانی که احساس کنند که فعالیت‌های آن‌ها برای کسی ارزشمند نیست دچار نارضایتی شغلی می‌شوند و بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد (پاول تایگر، ترجمه قراچه داغی، ۱۳۸۳). ترجیح روان‌شناختی فکری باعث می‌شود که فرد اطلاعات هیجانی را هم مانند اطلاعات شناختی پردازش کند یا از قلم بیندازد. به این ترتیب نوعی ناهماهنگی در پردازش اطلاعات به وجود می‌آید که بهره‌وری و کارآمدی فرد را دچار مشکل می‌کند. همچنین نتایج فرضیه پنجم نشان می‌دهد که بین تیپ شخصیت ملاحظه‌کننده-داوری‌کننده و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد. بررسی ویژگی‌های این ترجیح شخصیت نشان‌دهنده این است که آن‌ها به محیط‌های کاری متنوع و به داشتن استقلال علاقه‌مندند آن‌ها در حال حاضر در مشاغل اداری و بسیار کسل‌کننده مشغول به کار هستند که این مسئله باعث پایین آمدن بهره‌وری شدید این افراد شده است. این یافته‌ها با پژوهش‌های شکبیا و همکاران (۱۳۸۷) همسو است. قضاوت‌ها و تصمیمات (z) این افراد مبتنی بر اطلاعاتی است که اهمیت توجه به آن‌ها ناشی از ارزش‌های شخصی این افراد است و معمولاً ارزش‌های شخصی افراد از ارزش‌های اجتماعی فاصله می‌گیرد.

به‌طورکلی نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر چه سازگاری و همخوانی بین شغل و شخصیت کمتر باشد می‌تواند رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و در نتیجه کار آبی کاهش یابد. از این‌رو انتخاب شخصیت مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در پی داشته باشد. زیمرمن در پژوهشی نشان داد که ویژگی شخصیتی پایداری هیجانی با تمایل به ترک شغل و جابه‌جایی رابطه منفی (زیمرمن، ۲۰۰۸). زمانی که نیروی انسانی در سازمان تناسبی بین خود و شغلش احساس نکند امکان اینکه تعهدی نسبت به رشد سازمان و رسیدن به اهداف شغلی آن نداشته باشد و نیز امکان ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان افزایش می‌یابد. کشف و بررسی متغیرهای

مرتبط با بهره‌وری در نهایت به پیش‌بینی و کنترل بهتر افراد شاغل می‌انجامد و با شناسایی عوامل مرتبط با بهره‌وری امکان جلوگیری از شکست در شغل مورد نظر و ایجاد محیط مطلوب برای اشتغال افزایش می‌یابد و در نتیجه آن‌ها در پیگیری اهدافشان مصر می‌شوند حتی اگر با موانع شکست‌ها مواجه شوند احساس موفقیت شغلی ذهنی بیشتری را تجربه می‌کنند و احساس مثبت‌تری خواهند داشت (کارلی و پیشاب، ۱۹۹۰، کارسن و همکارانش، ۱۹۹۹، به نقل از پن، ۲۰۰۴).

منابع

- تایگر-پاول، تایگر-باربار (۲۰۰۲). **شغل مناسب شما**، ترجمه مهدی قراچه داغی و همکاران (۱۳۸۳)، تهران: چاپ دوم، انتشارات نقش و نگار.
- جان علی نژاد، محمد (۱۳۸۰). **بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- زونکر، جی (۲۰۰۶). **مشاوره شغلی**، ترجمه علی محمد نظری (۱۳۹۰). تهران: چاپ دوم، انتشارات سمت.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: انتشارات سمت.
- شکیبا، شیما. فتی، لادن و همکاران (۱۳۸۷). **رابطه‌ی تیپ‌های روان‌شناختی باهوش هیجانی -اجتماعی**. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی دانشگاه شهید بهشتی. سال دوم. شماره ۴.
- شولتز، دوان الن شولتز، سیدنی (۱۹۹۲). **نظریه‌های شخصیت**، ترجمه یوسف کریمی و همکاران (۱۳۸۴). تهران: نشر ارسباران.
- شهرآشوب، تقی (۱۳۸۵). **رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- عباسپور، عباس (۱۳۸۲). **مدیریت منابع انسانی، رویکردها و فرایندها و کارکردها**. تهران: انتشارات سمت.

- علیزاده، مهدی (۱۳۸۶). بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیت با عملکرد کاری مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً کارآمدتر. دانشگاه علامه طباطبایی.
- کام دیده، علی (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۵ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
- گراوندی، کیومرث (۱۳۸۵). رابطه بین استرس شغلی و ابعاد شخصیت با سلامت روان پرستاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- محمودیان دهکردی، آرزو (۱۳۸۶). هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی نمای مایرز-بریگز در میان کارکنان ادارات شهرکرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- Bar. an,R. (۲۰۰۰). Emotional and social intelligence,insights from emotional cuatientsinventory.Inbar_an and parker(Eds).The hand book of emotinaintelligencesanfrancisco: jossy bass
- Baron, S.A.Hoffman, (۲۰۰۰).When work equals life: the next stage of workplace violence. Oxnard, CA:pathfinder.
- Briggs Myers, I. (۱۹۹۳). Introduction To Type (۵th Ed). Palo Alto ,CA: Consulting Psychologists Press.
- Churton.Med. (۲۰۰۱). Theory and method.Macmillenpress. LTD
- D, Pittnger. The utility of the myers-briggs type indicator. Review of educational research, ۴۶۷-۴۸۸,۱۹۹۳
- Deniro; H. (۲۰۰۳). the relation Between Personality caraceristic and velfare. Public; McGrowhill.
- Garden,lilalenoria. (۲۰۰۸). A study of relationships among prestige / autonomy, job satisfaction,career commitment, career path training and learning, and performance as perceived project managers. ph.d.Texas A&M university.
- Jessup, Carol.M, Applying Psychological Type And Gift Differing To Organizational Change”, Journal Of Organizational Change Management, Vol ۱۵,No ۵, ۲۰۰۲.

- Maddock S.J. (۲۰۰۴). How emotional intelligence measure can add value to users of type instrument. *British Association for psychological type, type Face*, ۱۰ (۱), ۱۴ – ۱۵.
- Nelis, D. Kotsou, I. Quoidbach, J. Hansenne, M. Weytens, F. Dupuis, P. Et al. (۲۰۱۱). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, ۱۱, ۳۵۴–۳۶۶.
- Poon, June ML (۲۰۰۴). Career commitment and career success moderating role of emotion perception. *Vol. ۹, Iss. ۴, pg. ۳۷۴*.
- Schmitt, D.P. (۲۰۰۳). Are men university more difference than women? Romantic attachment across ۶۲ culture regions. *Personal relationships*, ۱۰, ۳۰۷-۳۰.
- Subotnik, Rena and Walberg, Herbert. ۲۰۰۶. *The Scientific Basis of Educational Productivity*. Greenwich CT: Information Age Publishing Inc.
- Thompson, H (۲۰۰۶ a). Exploration the interface of the type and emotional intelligence landscapes. *Bulletin of psychological type*, ۲۹(۳), ۱۴-۱۹.
- Watson, D. & Hubbard, B. (۱۹۹۶). adaptation AL style and dispositional structure: Coping in the context of the Five-Factor model. *Journal of Personality*, ۶۴, ۷۳۷–۷۷۴.
- Yanello, P (۲۰۰۵). *Personality reality how to understand & relate Bette in Academic Libraries*. Green Wood Press.
- Zimmerman, D. Ryan (). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decision: A meta analytic path model. *Personnel psychology*. Vol. , Iss. ,pg. .pgs.