

# بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی کارکنان بر پیشرفت شغلی (مطالعه موردی: اداره گمرک تبریز)

دکتر سلیمان ایرانزاده<sup>۱</sup>  
نسیم جابری خسروشاهی<sup>۲</sup>

## چکیده:

بطور کلی مدیران، کارکنان مستعد برای احراز پست‌های بالاتر را از طریق ارزیابی شخصیت آنان شناسائی کرده و برای سایر کارکنان نیز برنامه‌های مناسبی را در جهت برآورده کردن نیازهای شغلی-شان تدارک می‌بینند. کارکنان سازمان‌ها می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی خود را در برنامه‌ریزی مسیر شغلی لحاظ کرده و با انتخاب اهداف شغلی واقع بینانه‌تر و متناسب با شخصیت خود، رضایت شغلی، امنیت شغلی و رشد شخصی بیشتری را بدست آورند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی-های شخصیتی کارکنان بر پیشرفت شغلی آنان در اداره کل گمرک تبریز انجام شده است. جامعه

---

email: Dr.Iranzadeh@yahoo.com

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه مدیریت، تبریز- ایران

۲. کارشناس ارشد اقتصاد، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان،

تبریز، ایران Email: nasimjaberi@ymail.com

آماري اين تحقيق شامل كليۀ کارکنان گمرک تبريز به تعداد ۱۱۰ نفر بوده و نمونه انتخابی بر اساس روش کوکران ۸۶ نفر بدست آمده است. داده‌های این تحقیق به وسیله پرسشنامه شخصیت-NEO FFI و پرسشنامه پیشرفت شغلی کوئین- دام جمع‌آوری شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و برای آزمون پنج فرضیه اساسی پژوهش نیز از آنالیز رگرسیون استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی برونگرایی، موافق بودن و با وجدان بودن شخصیت دارای تأثیر مثبت و بی‌ثباتی هیجانی (داشتن هیجانات منفی) دارای تأثیر منفی بر پیشرفت شغلی می‌باشد و تجربه‌پذیری نیز تأثیری بر پیشرفت شغلی ندارد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، پیشرفت شغلی، مسیر شغلی، بی‌ثباتی هیجانی، برونگرایی، تجربه‌پذیری

### مقدمه :

کارکنان همواره در طول خدمت انتظار ترقی و پیشرفت داشته و سعی در نشان دادن و اثبات مهارت‌ها و توانایی‌های خود دارند؛ اما فرصت پیشرفت شغلی<sup>۱</sup> برای همگان مهیا نیست، چرا که مشاغل مهم و ارضاء کننده محدودند. از طرفی عوامل بسیاری همچون سن، میزان تحصیلات، استعداد، مهارت و نوع شخصیت در ارتقای شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. شخصیت ترکیبی از مشخصات ثابت فیزیکی و روحی شامل نحوه نگرش<sup>۲</sup>، تفکرات<sup>۳</sup>، فعالیت‌ها و احساسات فرد است که به افراد هویت متفاوتی می‌بخشد (Berry & McArthur, 1986, p.18). افراد در سبک ابراز، سبک تعامل با دیگران، سبک کاری، سبک احساسی و سبک ذهنی تفاوت‌های محسوسی با هم دارند که این تفاوت شخصیت در افراد منجر به برجستگی و شاخص بودن برخی از کارکنان شده و شانس پیشرفت شغلی را بیش از دیگران برای آنها فراهم می‌آورد (Carmeli & et al, 2007, p.200).

مدیریت سازمان با آگاهی یافتن از ویژگی‌های شخصیتی<sup>۴</sup> مؤثر در پیشرفت شغلی، می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را در مدیریت مسیر شغلی (طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های پیشرفت کارکنان) لحاظ کند. همچنین کارکنان می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی خود را در برنامه‌ریزی مسیر شغلی (برنامه‌ریزی

---

1 Career Development

2 Approach

3 Thought

4 Personnel Characteristics

و اجرای هدف‌های شغلی) مد نظر قرار دهند. در این صورت بین نیازهای شغلی افراد و نیازهای سازمان به نیروی کار تعادل ایجاد شده و فرد و سازمان هر دو سود خواهند برد. بدین گونه که سازمان از بهره‌وری بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و اثر بخشی بلندمدت بهره‌مند می‌شود و فرد نیز به خاطر داشتن هدف‌های شغلی واقع بینانه‌تر که متناسب شخصیت خود می‌باشد، رضایت شغلی<sup>۱</sup>، امنیت شغلی<sup>۲</sup> و رشد شخصی<sup>۳</sup> بیشتری خواهد داشت (صفرزاده، ۱۳۸۷، ص ۴۰۰).

یکی از اجزای کیفیت زندگی کاری از نظر کارکنان، داشتن شانس انتخاب شغل دیگر و ارتقا در سازمان است. داشتن فرصت حرکت در مسیر شغلی و ارتقا از متغیرهای عمده‌ای است که در مسیر تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری قرار دارد. احساس موفقیت و در نتیجه رضایت از شغل از متغیرهای عمده‌ای است که در مسیر تأثیر بهره‌وری بر کیفیت زندگی کاری قرار دارد که رضایت شغلی بخش عمده‌ای از کیفیت زندگی کاری به حساب می‌آید. (Marjaana & et al, 2010, p.520)

اغلب کارکنان جدید تجربه‌های واقعی خود را در مرحله بکارگماری در اولین شغل بدست می‌آورند. افراد در تجربه‌های اولیه در شغل با انتظارات ناقص، نگرانی و اضطراب مواجه می‌شوند. بکارگماری در اولین شغل توسط سازمان و بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد صورت می‌گیرد. افراد در اولین مشاغل بدون توجه به اهداف، آرزوها و احساسات و ویژگی‌ها و توانایی‌های شناختی و هیجانی خود مشغول به کار می‌شوند و این امر موجب نارضایتی شغلی می‌شود. عده‌ای دچار تعارض شدید شده و پس از مدت کوتاهی سازمان محل خدمتشان را ترک می‌کنند. این امر موجب تحمیل هزینه‌های بالایی برای سازمان می‌شود. عده دیگری نیز با وجود نارضایتی شغلی به امید ارتقاء در شغل‌شان باقی می‌مانند (Duberley & Cohen, 2010, p.190).

استخدام به شیوه سنتی کمتر به پیشرفت کارکنان کمک می‌کند و یا کمتر وضعیت خدمتی آنان را بهبود می‌بخشد. برنامه مدیریت امور کارکنان عمدتاً بر نیازهای سازمان در مورد استخدام<sup>۴</sup>، به کارگماری، انتقال، ارتقا و اخراج کارکنان تأکید می‌کند. البته این گونه امور در سال‌های اخیر تغییر یافته است. امروزه مدیران، کارمندان، محققان و قانون‌گذاران عمومی به بهبود کیفیت زندگی کاری<sup>۵</sup> اهمیت زیادی می‌دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان به خصوص آنهایی که تحصیلات عالی دارند بیشتر برای شغل‌های غنی‌تر تمایل پیدا می‌کنند و یا به طور عمده شغل‌هایی که آنها را در محل کار مؤثر می‌سازد انتخاب می‌کنند. در سال‌های اخیر کشیده شدن صاحب نظران حرفه‌ای به حوزه فعالیت

1 Job Satisfaction

2 Job Security

3 Personal Growth

4 Recruitment

5 Quality of work life

مدیریت منابع انسانی<sup>۱</sup> طرح‌هایی را برای بهبود مسیر شغلی کارکنان به وجود آورده است. برخی از شرکت‌های پیشرو برنامه‌هایی را برای بهبود مسیر شغلی تدارک دیده‌اند و برخی سازمان‌ها تلاش برای بهبود مسیر شغلی را فقط به خاطر اداره کارکنان اهمیت می‌دهند. اما آنها می‌خواهند فعالیت‌هایشان بطور گسترده شامل کارکنان غیرمدیریتی نیز بشود که ۸۰ تا ۹۰ درصد کارکنان شامل این بحث می‌شوند. این کارکنان نیازهای پیشرفت<sup>۲</sup> و تکامل دارند و ارتقا را تجربه می‌کنند. این گونه کارکنان برای موفقیت هر سازمانی ضروری هستند و از آنان نباید غفلت شود.

ویژگی‌های شخصیتی صفاتی پایدار در طی زمان هستند که از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی فرد اشاره دارد (Bozionelose, 2004, p.75).

پنج عاملی شخصیت رابرت مک ری و پل کاستا<sup>۳</sup> به صورت زیر می‌باشند:

(۱) بی‌ثباتی هیجانی، (۲) برونگرایی، (۳) تجربه‌پذیری، (۴) موافق بودن و (۵) باوجدان بودن.

در این تحقیق پیشرفت شغلی به معنای ارتقاء به شغل یا پست بالاتر و برخورداری از مزایا و اختیارات بیشتر در مقابل قبول مسئولیت سنگین‌تر بیان می‌شود (Feldman & Turnley, 2004, p.292).

#### جدول شماره (۱): پنج عاملی شخصیت و شاخص‌های مربوط به هر یک از آنها

مفهوم مدل عملیاتی	بعد	شاخص
ویژگی‌های شخصیتی	بی‌ثباتی هیجانی یا عصبیت	اضطراب، افسردگی، خشم و کینه ورزی، آسیب پذیری از استرس و...
	برونگرایی	معاشرتی بودن، صمیمیت، هیجان مثبت، جنب و جوش، قاطعیت و...
	تجربه‌پذیری	زیبا پسندی، باز بودن به تخیل، باز بودن در رفتار و...
	موافق بودن	نوع دوستی، سادگی یا رک‌گویی، همراهی، تواضع و...
	با وجدان بودن	نظم و ترتیب، شایستگی یا کفایت، وظیفه‌شناسی، توفیق‌گرایی

1 Human Resource Management

2 Need to Expand

3 Robert Mac Ray &

## بی‌ثباتی هیجانی یا عصبیت ۱:

بی‌ثباتی هیجانی به معنای عدم توانایی کنترل عواطف و احساسات و حاکمیت نسبی عقلانیت است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای عصبیت (بی‌ثباتی هیجانی) را تشکیل می‌دهند. واژه عصبیت نزدیکی بیشتری با عصب یا نورون یا نروتیسیم که نام اصلی این شاخص می‌باشد را نشان می‌دهد. افرادی که در این شاخص نمره-های پایینی می‌گیرند از نظر عاطفی افراد باثباتی به شمار می‌روند. این افراد معمولاً آرام، دارای خلقی یکنواخت و راحت بوده و به آسانی می‌توانند بدون برآشفتگی و مشکل رفتاری با موقعیت‌های بغرنج و فشار روانی روبرو شوند (حق شناس، ۱۳۸۸، ص ۱۸).

## برونگرایی ۲:

افراد دارای این ویژگی افرادی اجتماعی هستند. افزون بر دوستدار دیگران بودن و تمایل به شرکت در اجتماعات و میهمانی‌ها، این افراد در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. به عبارت دیگر افراد برونگرا می‌توانند مهارت انسانی قوی‌تری داشته باشند و به تبع آن روابط انسانی اثربخش برقرار نمایند؛ لذا پیشرفت شغلی خواهند داشت (حق شناس، ۱۳۸۸، ص ۱۹).

## باز بودن به تجربه یا تجربه‌پذیری، گشودگی ۳:

عناصر تشکیل‌دهنده باز بودن، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل است. افراد تجربه‌پذیر انسان‌هایی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. افراد تجربه‌پذیر افرادی غیرمتعارف، مایل به زیر سوال بردن منبع قدرت، علاقه‌مند به آزادی در امور اخلاقی و اجتماعی و دیدگاه‌های سیاسی هستند. افراد بسته از نظر اجتماعی و سیاسی محافظه‌کارترند. آنها موضوعات رایج را بهتر از موارد نادر می‌پسندند. تحقیقات نشان می‌دهد که تجربه‌پذیری رابطه بالایی با هوش دارد. آنهایی که بیشتر تجربه‌پذیر هستند، یک ذهن پژوهشگر دارند؛ در حالی که افراد با تجربه‌پذیری پایین نسبت به نظریه‌های جدید قابلیت پذیرش ندارند (کریمی، ۱۳۸۸، ص ۳۲).

## موافق بودن، خوشایندی<sup>۱</sup>:

سازگاری یا موافق بودن بر گرایش‌های ارتباط فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً با ادب، قابل اعتماد، انعطاف‌پذیر، باتحمل و نوع‌دوست است و با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. همچنین اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقایسه شخص مخالف یا ناموافق خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مزنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری، به نظر می‌رسد که توافق به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی بیشتر سوق دارد. افراد موافق محبوب‌تر از افراد مخالف هستند (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

## با وجدان بودن، وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup>:

فرد وجدانی دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین شده است. افراد دارای نمره‌های بالا در این شاخص، دقیق و وسواسی، وقت‌شناس، با پشتکار، مسئولیت‌پذیر و قابل اعتماد هستند. افراد دارای نمره‌های پایین را نباید افرادی فاقد پایبندی به اصول اخلاقی دانست، بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی‌دهند.

این عوامل از طریق انواع فنون ارزیابی، از جمله پرسشنامه‌های خودسنجی، آزمون‌های عینی و گزارش‌های مشاهده‌گران تأیید شدند. پژوهشگران آزمون شخصیتی را بنام پرسشنامه شخصیتی<sup>۳</sup> NEO را برای این امر پیشنهاد می‌دهند.

در زیر به برخی از مطالعات انجام شده در این زمینه پرداخته شده است.

مهاجر (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی بین ویژگی‌های شخصیتی با افسردگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز" نشان داد که بین موافق بودن، با وجدان بودن و برون‌گرایی با فرسودگی شغلی (که مانع پیشرفت شغلی است) رابطه معکوسی وجود دارد. همچنین رابطه‌ای بین تجربه‌پذیری و فرسودگی شغلی وجود ندارد.

قره‌باغی (۱۳۸۲) در پایان‌نامه‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان تراکتورسازی ایران" نشان داد که برون‌گرایی همبستگی مثبت با رضایت شغلی دارد.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان "رابطه هوش هیجانی و مولفه‌های آن با پیشرفت شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع" به این نتیجه رسیده‌اند که بین هوش هیجانی و پیشرفت شغلی رابطه معنادار مثبت دارد.

1 Agreeableness

2 Conscientiousness

3 Neuroticism- Extroversion- Openness: (NEO)

بشارت (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی" به این نتیجه رسیده است که بین هوش هیجانی و برون‌گرایی، موافق بودن و با وجدان بودن رابطه معنادار مثبت وجود دارد ولی هوش هیجانی با بی‌ثباتی هیجانی رابطه‌ای منفی دارد.

خسروانی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "خلاقیت و پنج عامل شخصیت" به این نتیجه می‌رسد که خلاقیت رابطه معنادار مثبت با تجربه‌پذیری و موافق بودن دارد. همچنین به نظر می‌رسد خلاقیت در افراد تجربه‌پذیر بیشتر باشد. این نتایج هر چند منطبق بر فرضیه این تحقیق نمی‌باشد، لکن این نکته را تأیید می‌نماید که افراد موافق توان استفاده از فرصت‌ها و ایده‌های جدید را در خود دارا می‌باشند. بدیهی است در مسیر پیشرفت شغلی این عامل احتمالاً می‌تواند کارساز باشد.

کریمی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس" به این نتیجه می‌رسد که از بین این پنج عامل مؤثر بر شخصیت، وجدان کاری بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد، هر چند برون‌گرایی و ثبات هیجانی نیز باعث می‌شود نیروهای پلیس عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. اما دو ویژگی توافق و سازگاری رابطه چندانی با عملکرد شغلی کارکنان ندارند.

براتی و براتی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با فشار روانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی" به این نتیجه رسیدند که وظیفه شناسی و توافق‌پذیری فشار روانی و وظیفه شناسی و گشودگی نسبت به تجربه، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

بریک و مونت<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) در فرا تحلیلی با عنوان "پنج بعد بزرگ شخصیتی و عملکرد شغلی" به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش‌بین عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان‌رنجوری نیز پیش‌بین کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند.

کارک، شمیر و چن<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در مقاله‌ای با عنوان "دو چهره از رهبری تحول: توانمندسازی و وابستگی" ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و وجدانی بودن را به عنوان قویترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

بیرنه و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در مقاله‌ای با عنوان "اثرات متقابل باوجدان بودن، تلاش کاری و وضعیت روانی بر روی عملکرد شغلی" به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کند.

1 Barrick & Mount

2 Kark & Shamir & Chen,c

3 Byrne & et al.



بور و پورتر<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان "رابطه شخصیت و انگیزه پیشرفت شغلی" به این نتیجه رسیده‌اند که بین صمیمیت و روابط دوستانه داشتن با همکاران (که از شاخص‌های اندازه‌گیری برون-گرایی می‌باشد)، موافق بودن، نظم و ترتیب و مسئولیت‌پذیری (که هر دو از شاخص‌های باوجدان بودن هستند) با داشتن انگیزه برای رسیدن به رده‌های بالای شغلی همبستگی مثبتی وجود دارد ولی بین بی‌ثباتی هیجانی و داشتن انگیزه برای رسیدن به رده‌های بالای شغلی همبستگی معکوسی وجود دارد.

اسمیت و جانانان<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان "اثر پنج عامل مهم شخصیتی سرپرستان بروی نگرش زبردستان" اثرات ویژگی‌های شخصیتی سرپرستان را بر نگرش‌های زبردستان در ۱۳۱ مدیر و ۴۶۷ زبردست بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که شخصیت مدیران بانگرش‌های زبردستان در ارتباط است. سطوح بالای توافق‌پذیری، ثبات عاطفی و برون‌گرایی مدیران و سطوح پایین وجدان کاری آنها با میزان رضایت زبردستان نسبت به مدیران، رضایت کلی، تعهد عاطفی، ترک شغل زبردستان در ارتباط هستند.

جد و لاوانسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان "ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی سفارتخانه ایالت بایلسیای نیجریه" به این نتیجه رسیده‌اند که یک رابطه معنادار بین همه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد.

مسئله‌ای که محقق را به سمت انجام این تحقیق سوق داده این است که وی در اداره کل گمرک تبریز افرادی را مشاهده نموده که به رغم تجارب بسیار، پیشرفت چندانی در شغل خود نداشتند؛ در مقابل افرادی نیز بودند که با وجود سابقه و تجربه نه چندان زیاد به زودی ترفیع گرفته و مسیر پیشرفت شغلی را در کوتاه‌مدت طی نموده‌اند. بر همین اساس و به منظور پاسخگویی به این سوال، محقق درصدد است تا تأثیر ویژگی‌های شخصیتی را بر پیشرفت شغلی کارکنان بررسی نماید

## ۲- روش تحقیق

با توجه به ماهیت، روش تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. در تحقیق توصیفی محقق به دنبال توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. از نتایج این تحقیقات در تصمیم‌گیری‌ها و سیاستگذاری‌ها و همچنین برنامه‌ریزی‌ها استفاده می‌شود.

1 Boor & Porter

2 Smith & Jonathan

3 Gede & Lawanson

جامعه آماری در نظر گرفته شده در این تحقیق کلیه کارکنان اداره کل گمرک تبریز بوده که تعداد آنها ۱۱۰ نفر می‌باشند. برای انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکران که برای تعیین حجم نمونه در جامعه‌های محدود کاربرد دارد، استفاده شده است و بر اساس این فرمول تعداد نمونه ۸۶ نفر تعیین شده است.

$$n = \frac{Nz_{\alpha}^2 p(1-p)}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 p(1-p)}$$

$$\begin{aligned} 110 \cdot N &= \\ 0.05 &= e \\ 0.5 &= p = q \end{aligned}$$

داده‌های این تحقیق به وسیله پرسشنامه شخصیت NEO-FFI و پرسشنامه پیشرفت شغلی کوئین-دام جمع‌آوری شده است

- پرسشنامه شخصیتی نئو: پرسشنامه شخصیتی NEO - FFI معروف به نئو توسط کاستا و مک کری (۱۹۸۹) طراحی شده است و در ایران توسط حق شناس (۱۳۸۳) برگردان و مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه ۶۰ ماده‌ای NEO - FFI برای ارزیابی مختصر و سریع ۵ عامل اصلی شخصیت (بی‌ثباتی هیجانی یا روان رنجوری، برون‌گرایی، باز بودن تجربه‌ها، توافق و وجدانی بودن) طراحی شده و هر عامل از ۱۲ ماده تشکیل شده است.

- پرسشنامه پیشرفت شغلی کوئین-دام: این پرسشنامه توسط کوئین دام (Queendom) برای سنجش مهارت‌های ارتباطی در بزرگسالات ابداع شده است دارای ۳۴ عبارت (گویه) است که مهارت‌های ارتباطی را توصیف می‌کنند. این پرسشنامه در ایران توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۴) برگردان و مورد استفاده قرار گرفته است.

### ۳- فرضیه‌های پژوهشی

تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر پیشرفت شغلی آنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد؟  
در این راستا فرضیه‌های زیر را در نظر گرفته است:

- ۱) ویژگی بی‌ثباتی هیجانی شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد.
- ۲) ویژگی برونگرایی شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد.
- ۳) ویژگی تجربه‌پذیری شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد.
- ۴) ویژگی موافق بودن شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد.
- ۵) ویژگی باوجدان بودن شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره گمرک تبریز تأثیر دارد.

#### ۴- یافته‌های تحقیق

داده‌های این تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته که در سطح توصیفی از توزیع فراوانی، جداول و نمودارها و شاخص‌های آماری (میانگین، انحراف معیار) استفاده شده است و در سطح استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن داده‌های بدست آمده از متغیرهای تحقیق و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از رگرسیون خطی استفاده شده است. برای آزمون نرمال بودن داده‌های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول شماره (۲): نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای داده‌های تحقیق

بی ثباتی هیجانی	با وجدان بودن	موافق بودن	تجربه پذیری	برونگرایی	پیشرفت شغلی
۰/۶۰۱	۱/۲۶۲	۱/۰۹۳	۰/۷۸۳	۱/۱۵۱	۰/۶۶۶
۰/۸۶۳	۰/۰۸۳	۰/۱۸۳	۰/۵۷۲	۰/۱۴۱	۰/۷۶۷

#### منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری تمامی داده‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک می‌توان استفاده نمود. ابتدا ضریب همبستگی هر یک از فرضیات تحقیق را بر اساس رابطه بین متغیرها به شرح جدول شماره (۳) بدست می‌آوریم.

جدول شماره (۳): مدل رگرسیونی برآورد شده

فرضیه‌ها	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
اول	۰/۰۹۶	۰/۱۰۹	۰/۳۳۰
دوم	۰/۱۸۰	۰/۲۳۷	۰/۴۸۷
سوم	-۰/۱۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰
چهارم	۰/۰۴۶	۰/۰۵۹	۰/۲۴۳
پنجم	۰/۲۶۴	۰/۲۹۴	۰/۵۴۳

## منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به اطلاعات بدست آمده برای فرضیه اول که تأثیر ویژگی بی‌ثباتی هیجانی شخصیت بر پیشرفت شغلی کارکنان در اداره کل گمرک تبریز را نشان می‌دهد، میزان ضریب همبستگی برابر ۰/۳۳۰ می‌باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی کلی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۳۳ درصد می‌باشد. همچنین برای ضریب تعیین عدد ۰/۱۰۹ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته را از طریق متغیر مستقل بی‌ثباتی هیجانی نشان می‌دهد. به بیان دیگر می‌توان گفت ۱۰/۹ درصد تغییرات پیشرفت شغلی به بی‌ثباتی هیجانی افراد ارتباط دارد. فرضیات دوم تا پنج این تحقیق نیز به صورت اطلاعات بدست آمده از جدول شماره (۳) تفسیر می‌شود.

یکی از موارد مهمی که در رگرسیون باید بدان توجه نمود، تحلیل معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است که از طریق آماره  $F$  برآورد می‌شود، به منظور اطمینان از وضعیت متغیر مستقل بر متغیر وابسته، تحلیل معنی‌داری مدل رگرسیون و ضرایب رگرسیون در جدول شماره (۴) آورده شده است.

جدول شماره (۴): تحلیل واریانس رگرسیون

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	نمونه	فرضیه‌ها
۰/۰۰۴	۸/۸۹۹	۱/۲۷۰	۱	۱/۲۷۰	رگرسیون	اول
		۰/۱۴۳	۸۴	۱۰/۴۲۱	باقیمانده	
		-	۸۵	۱۱/۶۹۱	کل	
۰/۰۱۲	۶/۵۷۲	۰/۹۶۶	۱	۰/۹۶۶	رگرسیون	دوم
		۰/۱۴۷	۸۴	۱۰/۷۲۶	باقیمانده	
		-	۸۵	۱۱/۶۹۱	کل	
۰/۹۳۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	رگرسیون	سوم
		۰/۱۶۰	۸۴	۱۱/۶۹۰	باقیمانده	
		-	۸۵	۱۱/۶۹۱	کل	
۰/۰۳۶	۴/۵۷۷	۰/۶۹۰	۱	۰/۶۹۰	رگرسیون	چهارم
		۰/۱۵۱	۸۴	۱۱/۰۰۱	باقیمانده	
		-	۸۵	۱۱/۶۹۱	کل	
۰/۰۳۹	۴/۵۸۴	۰/۶۹۱	۱	۰/۶۹۱	رگرسیون	پنجم
		۰/۱۵۱	۸۴	۱۱/۰۰۱	باقیمانده	
		-	۸۵	۱۱/۶۹۲	کل	

منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول تحلیل واریانس رگرسیون، سطح معنی‌داری در فرضیه اول، دوم، چهارم و پنجم که به ترتیب ۰/۰۰۴، ۰/۰۱۲، ۰/۰۳۶ و ۰/۰۳۹ می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بدست آمده از ۰/۰۵ کمتر است می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون معنی‌دار می‌باشد ولی سطح معنی‌داری محاسبه شده برای فرضیه سوم برابر ۰/۹۳۱ بوده و نشان از معنی‌دار نبودن مدل رگرسیون دارد. با توجه به ۵ متغیر اصلی در پژوهش آماره‌ها و ضرایب برآورد شده رگرسیون در جدول شماره (۵) آورده شده است.

جدول شماره (۵): ضرایب برآورد شده مدل رگرسیون

فرضیه‌ها	سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب
اول	۰/۰۰۰	۲۹/۹۶۶	-	۰/۱۳۶	۴/۰۶۳
	۰/۰۰۴	-۲/۹۸۳	-۰/۳۳۰	۰/۰۷۵	-۰/۲۲۴
دوم	۰/۰۰۰	۱۲/۷۰۶	-	۰/۲۴۲	۳/۰۷۱
	۰/۰۱۲	۲/۵۶۴	۰/۴۸۷	۰/۱۰۱	۰/۴۱۰
سوم	۰/۰۰۰	۱۰/۹۳۷	-	۰/۳۳۹	۳/۷۰۹
	۰/۹۳۱	-۰/۰۸۶	-۰/۰۱۰	۰/۱۳۶	-۰/۰۱۲
چهارم	۰/۰۰۰	۱۲/۲۸۸	-	۰/۲۵۶	۳/۱۴۱
	۰/۰۳۶	۲/۱۳۹	۰/۲۴۳	۰/۰۹۸	۰/۲۱۰
پنجم	۰/۰۰۰	۸/۲۸۳	-	۰/۳۵۴	۲/۹۲۹
	۰/۰۳۹	۲/۱۴۱	۰/۵۴۳	۰/۱۱۷	۰/۲۵۰

منبع: یافته‌های تحقیق

در فرضیه اول می‌توان گفت که هر دو عامل عرض از مبدأ و بی‌ثباتی هیجانی در مدل مزبور معنی دار هستند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$Y = 4/063 - 0/224X$$

که در آن Y نشان‌دهنده پیشرفت شغلی و X نشان‌دهنده بی‌ثباتی هیجانی می‌باشد و نشان می‌دهد که متغیر بی‌ثباتی هیجانی دارای تأثیر منفی بر پیشرفت شغلی می‌باشد.

در فرضیه دوم می‌توان گفت که هر دو عامل عرض از مبدأ و برونگرایی در مدل مزبور معنی دار می‌باشند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$Y = 3/071 + 0/41X$$

که در آن Y نشان‌دهنده پیشرفت شغلی و X نشان‌دهنده برونگرایی می‌باشد و نشان می‌دهد که متغیر برونگرایی دارای تأثیر مثبت بر پیشرفت شغلی می‌باشد.

در فرضیه سوم فقط عامل عرض از مبدأ در مدل مزبور معنی دار می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که تجربه‌پذیری تأثیری بر پیشرفت شغلی ندارد.

در فرضیه چهارم می توان گفت که هر دو عامل عرض از مبدأ و موافق بودن به دلیل آن که سطح معنی داری آنها از ۰/۰۵ کوچکتر می باشند در مدل مزبور معنی دار هستند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می توان به صورت زیر نوشت:

$$Y=3/141+0/21X$$

رابطه رگرسیونی نشان می دهد که متغیر موافق بودن دارای تأثیر مثبت بر پیشرفت شغلی می باشد. در فرضیه چهارم می توان گفت که هر دو عامل عرض از مبدأ و باوجدان بودن به دلیل آن که سطح معنی داری آنها از ۰/۰۵ کوچکتر می باشند در مدل مزبور معنی دار هستند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می توان به صورت زیر نوشت:

$$Y=2/929+0/25X$$

رابطه رگرسیونی نشان می دهد که متغیر با وجدان بودن دارای تأثیر مثبت بر پیشرفت شغلی می باشد. یکی دیگر از فرض های مدل رگرسیون خطی این است که میانگین باقیمانده ها بایستی برابر صفر و واریانس آنها عدد ثابت باشد. جدول شماره (۶) آماره های مربوط به باقیمانده ها را برای هر یک از فرضیات نشان می دهد.

جدول شماره (۶): اطلاعات مربوط به باقیمانده های مدل رگرسیون

فرضیه‌ها	تعداد	انحراف معیار	میانگین	حداکثر داده	حداقل داده
اول	۸۶	۰/۱۳۱۰	۳/۶۷۹	۴/۰۲۵	۳/۴۰۹
	۸۶	۰/۳۷۵۲	۰/۰۰۰	۰/۷۲۹	-۱/۰۰۹
	۸۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۶۳۸	-۲/۰۵۹
	۸۶	۰/۹۹۶	۰/۰۰۰	۱/۹۳۲	-۲/۶۴۹
دوم	۸۶	۰/۱۱۴	۳/۶۷۹	۴/۰۲۴	۳/۳۵۲
	۸۶	۰/۳۸۰	۰/۰۰۰	۰/۸۳۷۷	-۱/۰۷۳
	۸۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۳/۰۱۹	-۲/۸۶۵
	۸۶	۰/۹۹۳	۰/۰۰۰	۲/۱۸۵	-۲/۸۰۱
چهارم	۸۶	۰/۰۹۶۵۴	۳/۶۷۹	۳/۸۷۷	۳/۴۲۱
	۸۶	۰/۳۸۵۵	۰/۰۰۰	۰/۶۴۳	-۱/۲۲۳
	۸۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۰۵۱	-۲/۶۷۱
	۸۶	۰/۹۹۳	۰/۰۰۰	۱/۶۵۸	-۳/۱۵۱
پنجم	۸۶	۰/۰۹۶۶	۳/۶۷۹	۳/۸۴۵	۳/۳۶۶
	۸۶	۰/۳۸۵۵	۰/۰۰۰	۰/۸۳۸	-۱/۳۳۲
	۸۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۷۲۰	-۳/۲۴۲
	۸۶	۰/۹۹۳	۰/۰۰۰	۲/۱۵۹	-۳/۴۳۳

منبع: یافته‌های تحقیق

چنانچه در جدول ملاحظه می‌شود در فرضیه اول میانگین باقیمانده ها برابر صفر و انحراف معیار آنها عدد ثابت ۰/۳۷۵ می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق در خصوص تأثیر بی‌ثباتی هیجانی بر پیشرفت شغلی تأیید می‌گردد.

در فرضیه دوم میانگین باقیمانده ها برابر صفر و انحراف معیار آنها عدد ثابت ۰/۳۸۰ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق در خصوص تأثیر برونگرایی بر پیشرفت شغلی تأیید می‌گردد.

در فرضیه چهارم میانگین باقیمانده‌ها برابر صفر و انحراف معیار آنها برابر عدد ثابت ۰/۳۸۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق در خصوص تأثیر موافق بودن بر پیشرفت شغلی تأیید می‌گردد.



در فرضیه پنجم میانگین باقیمانده‌ها برابر صفر و انحراف معیار آنها برابر عدد ثابت  $0/385$  می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق در خصوص تأثیر با وجدان بودن بر پیشرفت شغلی تأیید می‌گردد.

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر از لحاظ موضوعی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر پیشرفت شغلی آنان در اداره کل گمرک تبریز پرداخته است که در این راستا ویژگی‌های شخصیتی در قالب پنج ویژگی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، موافق بودن، با وجدان بودن و بی‌ثباتی هیجانی مورد بررسی قرار گرفت. داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های تکمیل شده توسط کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت.

### نتایج مبتنی بر فرضیه اول:

در نتیجه استفاده از تحلیل رگرسیون مشاهده گردید که ویژگی بی‌ثباتی هیجانی شخصیت بر پیشرفت شغلی در اداره کل گمرک تبریز تأثیر معکوسی دارد. به عبارتی هر چقدر کارکنان بیشتر دارای این ویژگی باشند، با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون پیشرفت شغلی آنها با مخاطره مواجه خواهد گردید. با توجه به نتایج این فرضیه و همچنین تحقیقات پیشین، به نظر می‌رسد چنانچه کارکنان خواهان پیشرفت در شغل خود می‌باشند، بایستی بتوانند هیجانات و به عبارتی احساسات منفی خود را کنترل نمایند. هر چند به نظر بسیاری از محققان از جمله آیزنک افراد به صورت ژنتیکی به سمت روان رنجوری و یا همان بی‌ثباتی هیجانی گرایش دارند اما با این وجود به نظر می‌رسد که می‌توان از میزان این ویژگی در افراد کاست. کارکنانی که حالاتی از قبیل افسردگی، خشم، اضطراب و استرس در آنان وجود دارد، می‌توانند از خدمات مراکز مشاوره روانشناسی برای کاستن از اثرات نامطلوب این ویژگی شخصیت خود بر پیشرفت شغلی‌شان استفاده نمایند.

### نتایج مبتنی بر فرضیه دوم:

در نتیجه استفاده از تحلیل رگرسیون مشاهده گردید که ویژگی برون‌گرایی شخصیت بر پیشرفت شغلی در اداره کل گمرک تبریز تأثیر مستقیمی دارد. به عبارتی هر چقدر کارکنان بیشتر دارای این ویژگی باشند، با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون بهتر می‌توانند در شغل خود پیشرفت نمایند. با توجه به نتایج بدست آمده برای این فرضیه و تحقیقات قبلی، به نظر می‌رسد کارکنانی که خواهان پیشرفت در شغل خود می‌باشند، بایستی بتوانند جسور و فعال بوده و روابط صمیمانه‌ای با دیگر همکاران خود داشته و هیجانات مثبت را در وجود خود تقویت نمایند.

### نتایج مبتنی بر فرضیه سوم:

در نتیجه استفاده از تحلیل رگرسیون مشخص گردید که ویژگی تجربه‌پذیری شخصیت بر پیشرفت شغلی در اداره کل گمرک تبریز تأثیری ندارد. نتیجه‌ای که از این فرضیه بدست آمده با تصورات ناشی از مطالعات محقق که افراد تجربه‌پذیر تازگی و تنوع را به امور آشنا ترجیح می‌دهند و در خلال زمان ممکن است دارای مسئولیت‌های متنوعی باشند و اینکه این افراد در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی‌کنند، منجر به پیشرفت شغلی بهتر آنان خواهد شد مطابقت ندارد. اینکه چرا افراد تجربه‌پذیر با خلاقیت بیشتر پیشرفت شغلی بهتری ندارند جای بررسی و تحقیق دارد.

### نتایج مبتنی بر فرضیه چهارم:

در نتیجه استفاده از تحلیل رگرسیون مشاهده گردید که ویژگی موافق بودن شخصیت بر پیشرفت شغلی در اداره کل گمرک تبریز تأثیر مستقیمی دارد. به عبارتی هر چقدر کارکنان بیشتر دارای این ویژگی باشند، با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون بهتر می‌توانند در شغل خود پیشرفت نمایند بنابراین نتایج این تحقیق و تحقیقات پیشین تأثیر موافق بودن را بر پیشرفت شغلی به اثبات می‌رساند.

### نتایج مبتنی بر فرضیه پنجم:

در نتیجه استفاده از تحلیل رگرسیون مشاهده گردید که ویژگی با وجدان بودن شخصیت بر پیشرفت شغلی در اداره کل گمرک تبریز تأثیر مستقیمی دارد. به عبارتی هر چقدر کارکنان بیشتر دارای این ویژگی باشند، با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون بهتر می‌توانند در شغل خود پیشرفت نمایند. بنابراین نتیجه حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات قبلی مطابقت نشان می‌دهد و همگی حاکی از تأثیر با وجدان بودن بر پیشرفت شغلی می‌باشند.

آگاهی از نتایج این تحقیق می‌تواند برای کارکنان و مدیران سازمان‌ها مفید باشد. اکثریت کارکنان تمایل به پیشرفت در شغل خود داشته، بدین منظور لازم است از ابعاد شخصیت خود آگاهی داشته باشند و اهداف شغلی خود را متناسب با شخصیت خود انتخاب نمایند. در این صورت افراد رضایت شغلی و رشد شخصی بیشتری خواهند داشت. مدیران سازمان‌ها نیز می‌توانند کارکنان مستعد برای احراز پست‌های بالاتر را از طریق ارزیابی شخصیت آنان شناسایی کرده و برای سایر کارکنان نیز برنامه‌های مناسبی را در جهت برآوردن نیازهای شغلی آنان تدارک ببینند.

در این صورت بین نیازهای شغلی افراد و نیازهای سازمان به نیروی کار تعادل ایجاد شده و سازمان‌ها نیز از بهره‌وری بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و اثر بخشی بلند مدت بهره‌مند می‌شوند.

## منابع

- ۱) براتی، هاجر و براتی، اکرم، رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با فشار روانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتیو سازمانی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱۳۸۹
  - ۲) بشارت، محمدعلی، بررسی رابطه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی، دفتر مطالعات تربیتی و روانشناسی مهر، سال هشتم، شماره: ۲، صفحات ۹۴-۷۹، ۱۳۸۶.
  - ۳) حق شناس، حسن، روانشناسی شخصیت، چاپ اول، شیراز، انتشارات علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۸.
  - ۴) خسروانی، سولماز و بیژن گیلانی، خلاقیت و پنج عامل شخصیت، پژوهش‌های روانشناختی، زمستان، شماره: ۱۰، صفحات ۴۵-۳۰، ۱۳۸۶.
  - ۵) صفرزاده، حسین، تئوری‌های مدیریت، کتاب ارشد مجموعه مدیریت، چاپ چهارم، انتشارات پوران پژوه، ۱۳۸۷.
  - ۶) فتحی آشتیانی، علی، آزمونهای روانشناختی، چاپ اول، تهران، انتشارات بعثت، ۱۳۸۸.
  - ۷) قره‌باغی، حسین، بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان تراکتورسازی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه رشته روانشناسی. دانشگاه تبریز، ۱۳۸۲.
  - ۸) کریمی، داود، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس، دومه‌نامه توسعه انسانی پلیس، دوره: ۶، شماره: ۲۴، مرداد و شهریور، صفحات ۳۹-۲۵، ۱۳۸۸
  - ۹) گل پرور، محسن، اصغر آقایی و فخری خاکسار، رابطه هوش هیجانی و مولفه‌های آن با پیشرفت شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره: پاییز (۲۵)، صفحات ۱۰۶-۷۵، ۱۳۸۴.
  - ۱۰) مهاجر، مهدی، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، ۱۳۸۲.
- 11) Barrick, M., Mount, M. The big five personality dimensions and job performance : A meta –analysis, Journal of personality psychology, 1991, 44:1-26
  - 12) Berry Diane S., McArthur, L. Z., perceiving character in faces: the impact of age-related craniofacial changes on social perception, Psychological Bulletin, 1986, 100(1):3-18.

- 13) Boor, G., Porter, F., The study of the relationship between personality and career advancement motivation, *Journal of Personnel Management*, 2007, 54:54.63.
- 14) Bozionelos, N., The big five of personality and work involvement, *Journal of managerial psychology*, 2004, 19(1):69 – 81.
- 15) Byrne. Zinta S., Stoner. Jason, Thompson Kenneth R., Hochwarter, Wayne. The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance, *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 66(2): 326-338.
- 16) Carmeli A., Revital Sh., Jacob W., Considerations in organizational career advancement: what really matters, *Personnel Review*, 2007, 36 (2):190 – 205
- 17) Duberley J., Cohen, L., Gendering career capital: An investigation of scientific careers, *Journal of Vocational Behavior*, 2010, 76 (2):187-197.
- 18) Gede, Ngozi Tari, Lawanson, Olukemi Anike, Employees' characteristics and job performance of staff of the bayelsa state ministry of education, *International Conference on Teaching, Learning and Change*, (c) International Association for Teaching and Learning (IATEL), 2011, pp.558-565
- 19) Feldman, D.C, Turnley, W.H., Contingent employment in academic careers relative deprivation among adjunct faculty, *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64(2): 284-307
- 20) Kark, R., Shamir, B.Chen, G., The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency, *Journal of Applied psychology*, 2003, 88(2): 255-296
- 21) Marjaana G., Schlaegel, Ch., Langella, I. M., Peluchette, J. V., Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning, *Personnel Review*, 2010, 39(4): 503-524.
- 22) Smith, Mark Alan, Jonathan M. Canger, Effects of supervisor big five personality on subordinate attitudes, *Journal of Business and Psychology*, June 2004, 18(4): 465-481