



تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، روحیه و وابستگی نسلی بر عملکرد کارکنان

محمد کاظم زاده هوچقان^۱، رضا نجف بیگی^{۲*}، ناصر میرسپاسی^۳، کرم الله دانش فرد^۴

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p>	<p>هدف: هدف از این مطالعه بررسی تأثیر همبستگی بین شخصیت، روحیه و وابستگی نسلی کارکنان بر میزان عملکرد در محیط کاری است.</p> <p>روش‌شناسی: روش پژوهش کمی و تحلیل نتایج با استفاده از رگرسیون چندگانه صورت گرفته است. نمونه مورد مطالعه شامل ۱۲۰ نفر از کارشناسان منابع انسانی یکی از سازمانهای دولتی، است. برای اندازه‌گیری روحیه کارکنان از پرسشنامه استاندارد مقیاس روحیه کارکنان^۱ (EMS)، برای اندازه‌گیری شخصیت از پرسشنامه استاندارد (HEXACO)، برای اندازه‌گیری عملکرد کارکنان^۲ از پرسشنامه استاندارد (JOBS) و برای نشان دادن وابستگی نسل از سال تولد هر یک از شرکت کنندگان استفاده شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج تحلیل از ۸ فرضیه پژوهش نشان داد که ۴ فرضیه تأیید و ۴ فرضیه رد شدند: سه بعد برونگرایی، تطابق یا سازگاری و استقبال از تجربیات تازه از ویژگیهای شخصیتی و روحیه کارکنان با عملکرد وظیفه ارتباط معنادار و بین سه بعد صداقت - فروتنی، عاطفی، وجدانی بودن و وابستگی نسلی با عملکرد وظیفه‌ای ارتباط معناداری وجود ندارد.</p> <p>بحث: با توجه به این یافته‌ها و نتیجه‌گیری از پژوهش پیشنهاد می‌شود که مطالعه بیشتری بر متغیرها بویژه روحیه و تأثیر آن بر عملکرد وظیفه، در محیط کار در نظر گرفته شود.</p>
<p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>ویژگی‌های شخصیتی، روحیه، وابستگی نسلی، عملکرد کارکنان.</p>	

۱- دانشجوی دکتری منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۲- استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران najafbeigi@gmail.com

۳- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۴- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

1 Employee Morale Scale

2 the Job Observation and Behavior Scale

مقدمه

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که روحیه، عوامل شخصیتی و وابستگی نسلی؛ بر کیفیت عملکرد کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارد. روحیه عاملی منحصر به فرد، برجسته و قابل تعمیم برای سازمانها در هنگام تجزیه و تحلیل سود، بهره‌وری، کیفیت و کمیت فردی است (Langkamer & Ervin, 2008; Brunetto, & etal, 2010). از طرفی عوامل شخصیتی خاصی نیز بر موفقیت کارکنان تأثیر گذار است (Strauser & Keim, 2002; Johari & Yahya, 2009). پژوهش (Chambers 2010) نشان داده که نسل هزاره (یعنی نسل Y) نقاط قوت منحصر به فردی دارد، که نشان دهنده اصلاح مورد نیاز در روحیه کار به منظور حفظ بهره‌وری سازمانی است (Dwyer & Azevedo, 2009). این موضوعات رابطه مستقیمی با کیفیت عملکرد در محیط کار دارد (Thoresen, & etal, 2004; Creasy & Anantamula, 2013; Johari & Yahya, 2009; Hogan & Holland, 2003). بالا بودن روحیه کارکنان در سازمان با توجه به جزئیات، نوآوری و وفاداری در سازمان و روحیه پائین با غیبت، گردش مالی پائین و یا حتی خرابکاری سازمانی همراه است

(Pordeli, & etal, 2008; Johnson & Indvik, 2001; Maynard & etal, 2006; Guthrie, 2001). پژوهش حاضر، با این هدف که آیا خروجی کار (عملکرد وظیفه) به عنوان تابعی از روحیه، عوامل شخصیتی و وابستگی نسلی متغیر می‌باشد، انجام شده است. روحیه در یک زنجیره خطی از بالا به پایین محدود می‌شود (EMS; see Subramony, Krause, Norton, & Burns, 2008b). روحیه بالا به طور مثبتی سطح بالایی از عملکرد وظیفه را پیش‌بینی می‌کند. شش فاکتور شخصیت در مدل هگزاکو صداقت-فروتنی^۱، عاطفی^۲، برونگرایی^۳، توافق‌پذیری^۴، وجدان^۵ و باز بودن نسبت به تجربیات جدید^۶ با سطح بالایی از عملکرد وظیفه همراه است. علاوه بر این، عوامل عاطفی و برونگرایی هگزاکو با عملکرد وظیفه رابطه‌ای ندارد نسل نیز بر اساس سال تولد افراد ارزیابی می‌شود. وابستگی نسلی تأثیر سطوح عملکرد وظیفه را پیش‌بینی می‌کند. اهمیت پژوهش حاضر بدلیل انتخاب کارکنانی است که عاملی تعیین کننده برای بهره‌وری سازمانی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مطالعه نگرشهای رفتاری با پروفایلهای کارگروهها در همان نسل باعث فهم بهتر برای کارکنان و مدیران می‌شود (Chou, 2012). نظریه‌های شخصیتی، مثل مدل ۵ عاملی یا مدل هگزاکو (Eigenhuis & etal, 2011) نمایانگر ویژگیهای مثبتی هستند که احتمال بیشتری برای نشان دادن تلاشهای موفقیت آمیز کارکنان در محیط کار دارد.

در روانشناسی صنعتی-سازمانی روحیه بعنوان؛ میل برای ادامه دادن و تلاش برای رسیدن به اهداف یک گروه یا سازمانی خاص است (Viteles, 1953, p. 284). (Viteles, 1953) (۱۹۵۳) روحیه را به عنوان توصیف کننده روانشناختی برای جو سازمانی، با تجارب رفتارهای مدنی و تولیدی از نگرشها مرتبط می‌داند، در حالیکه اختلاف و ناسازگاری نتایج شخصی، گروهی و سازمانی نامطلوبی بهمراه دارد. مدل عملکرد ادعا می‌کند که انگیزش و دانش رویه‌ای، از عوامل تعیین کننده میزان کیفیت عملکرد است (Johari & Yahya, 2009). با این حال، بر طبق نظر (Motowidlo 2003)، به نظر می‌رسد که این مدل عوامل مرتبط با فرد که بر عملکرد تأثیر می‌گذارد را پیشنهاد می‌کند.

- 1 Honesty-Humility
- 2 Emotionality
- 3 eXtraversion.
- 4 Agreeableness.
- 5 Conscientiousness.
- 6 Openness to Experience

Borman and Motowidlo (۱۹۹۷) ادعا کردند که پیشینه عملکرد وظیفه، مبتنی بر تواناییهای شناختی و پیشینه عملکرد متنی، مبتنی بر متغیرهای شخصیتی است و برای اندازه‌گیری متغیرهای شخصیتی از (مدل ۶ عاملی شخصیت) استفاده کردند. (Borman p. 103 and Motowidlo 1997).

Peterson & etal (۲۰۰۸) اظهار می‌کنند که روحیه شامل بهزیستی فردی و انسجام گروهی است. با توجه به تعامل ماهیت محیط کار اجتماعی، ایجاد و حفظ ارتباطات شغلی مثبت احتمالاً تأثیر بسزایی در بالا بردن روحیه دارد، بویژه زمانی که ارتباط همکاری به صورت فردی، قدردانی واقعی و غیر کلامی بیان می‌شود (White, 2012).

در پژوهشها، روحیه بعنوان یک موقعیت بالا یا پایین عملیاتی گفته می‌شود، که یک کارگر را ملزم به دانستن وظایف شغلی و اهمیت وظایف شغلی می‌داند. در محل کار، روحیه و پریشانی مؤلفه عاطفی رفاه شغلی را تشکیل می‌دهد (Cotton & Hart 2003). Cotton and Hart اثر مثبت و منفی روحیه و پریشانی از جنبه‌های سلامت سازمانی را بررسی کردند. بهزیستی شغلی از مولفه‌های شناختی و عاطفی تشکیل شده است، در حالیکه روحیه جنبه مثبت سلامتی سازمانی است (Cotton & Hart, 2003).

سایر پژوهشها اثر مثبت را بعنوان تمرکز کامل، اشتیاق، انرژی بالا، هوشیاری ذهنی، عزم و پیوند مطلوب توضیح می‌دهند. متغیرهای روحیه با مقیاس روحیه کارمند (EMS) اندازه‌گیری می‌شود. EMS از سه آیتم تشکیل شده است و نگرش کارکنان را نسبت به سازمان اندازه‌گیری می‌کند (Subramony, & etal, 2008a, p. 781).

مواردی که در مفهوم روحیه می‌توان در نظر گرفت شامل:

بهزیستی: Staume and Vitters (۲۰۱۲) در پی کشف و یافتن حمایت‌های تجربی از خوشروانی بهزیستی^۱ و لذت بهزیستی^۲ بودند. این سازه‌های اساسی تا حدی مدل عملکردی بهزیستی^۳ و رویکرد عملکردی بهزیستی^۴ را تشکیل می‌دهند.

شادی: استام و ویترز (۲۰۱۲) بیان کردند که شادی احساسی از لذت است و تمرکز بایستی بر الهام^۵، چالش‌ها، پیچیدگی شغل، و دشواری کار برای ایجاد موقعیتی خوش و لذتبخش باشد، بنابراین منجر به افزایش روحیه می‌شود.

شوخی طبیعی^۶: Radomska (۲۰۱۱)، از روانشناسی مثبت حمایت کرده و شوخی طبیعی را در توسعه بزرگسالان توصیف می‌کند و پیشنهاد می‌کند که مهارت‌های اجتماعی در شوخی طبیعی بزرگسالان باعث تعدیل در بحرانهای زندگی می‌شود.

آموزش مثبت: نقد و بررسی بیشتر روانشناسی مثبت از مطالعات Kristjánssona (۲۰۱۲) آمده است، کسی که زمینه و تئوری این حوزه را به چالش کشیده است.

بدبینی^۷: O'Mara & etal (۲۰۱۱)، خوشبینی و ارزیابی مثبت را در مقابل تجربیات منفی زیر سؤال برده‌اند.

انگیزه: مطالعات انجام شده Bakker and Schaufeli (۲۰۰۸) و Fisher (۲۰۱۰) حاکی از آن است که شادی در محل کار انگیزه‌ای برای کارکنان با کیفیت بالا و در ارتباط با مشارکت انگیزشی، شادی و رونق سازمانی است.

¹ eudaimonic well-being (EWB)

² hedonic well-being (HWB)

³ the functional model of well-being (FWB)

⁴ the functional well-being approach (FWBA)

⁵ inspiration

⁶ Humor

⁷ Pessimism

روحیه در محل کار: Baehr and Renck (۱۹۵۸) تلاش‌های اولیه برای شناسایی، اندازه‌گیری و توسعه ابزاری برای بهبود روحیه انجام دادند. تجزیه و تحلیل از داده‌های نظر سنجی آنها پنج عامل پایدار است که روحیه محیط کار را تعیین می‌کند. این ۵ عامل شامل: کارکنان، پاداش‌های مادی، نظارت فوری، سازمان و مدیریت و رضایت شغلی است.

شخصیت

(Hofstede and McCrae, 2004) اظهار داشتند که FFM نه فقط یک دیدگاه بیولوژیکی بلکه یک طبقه‌بندی معتبر جهانی و منحصر به فرد برای افراد است. این رویکرد ۵ ویژگی را شناسایی کرده که بین افراد متفاوت است و بارها و بارها برای تعریف و اندازه‌گیری افراد استفاده شده است. مدل ۶ عاملی جدیدی با عنوان هگزاکو شناخته شده که صداقت و فروتنی را از توافق پذیری جدا می‌کند و صداقت و فروتنی را با ۵ عامل اصلی FFM جمع می‌کند (Ashton & Lee, 2005; McCrae & Costa, 2008). مدل هگزاکو از مدل FFM تکامل یافته، و پژوهش‌های مربوط به مدل هگزاکو هنوز آنقدر گسترده نشده است. مدل هگزاکو در مقایسه با FFM، جنبه‌ها و عوامل آن مثبت در نظر گرفته شده است. با این حال، طرفداران مدل هگزاکو نشان می‌دهند که این مدل شخصیتی دارای اعتبار بالاتر و قابل پیش‌بینی گسترده‌تر از جمله جنبه‌های نوع دوستی (Ashton & Lee, 2007; Digman, 1990) و

یکپارچگی (DeShong & etal, 2015; de Vries & etal, 2009; Lee & etal, 2005) است. رابطه معکوسی بین رفتارهای کاری ضد بهره‌وری (CWBs) و ابعاد FFM وجود دارد. CWBs به طور قابل توجهی با ویژگی‌های تاریک شخصیتی در ارتباطند (Williams & Paulhus, 2002)، که شامل خودشیفتگی، ماکیاویلیانیسم، و روان درمانی می‌شود، ویژگی‌هایی که به طور مشخص و بارها با FFM در ارتباط هستند

Brunell, & etal, 2008; Chesler, 2014; Kaiser & Hogan, 2010; Thalmayer, Saucier, & Eigenhuis, 2011; Trull & etal, 1995

مدل هگزاکو بیانگر ساختار شخصیتی با شش فاکتور است که در ادامه توضیح داده می‌شود. صداقت و فروتنی: اصطلاح خاصی است که (Lee, & etal 2005) برای تعریف اولین فاکتور استفاده کرده‌اند. صداقت و فروتنی حضور صمیمانه، منصفانه، متواضع/ بی‌حد و حصر و خصوصیات غیر قابل انکار می‌باشد. عامل H بعنوان عدم وجود حيله‌گری^۱، حرص^۲ و ویژگی‌های تظاهر آور تعریف شده است (Lee & et al., 2005). طبق گزارشها، صداقت و فروتنی در مدل هگزاکو نسبت به مدل FFM اعتبار بیشتری می‌دهد (Ashton & Lee, 2008; de Vries et al., 2009). عوامل باقیمانده با مقیاسهای جنبه‌ای^۳ تعریف می‌شوند (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

عاطفی بودن: شبیه به قطب ثبات عاطفی^۴ از فاکتور عصیت در FFM، ترس^۵، اضطراب^۶، وابستگی^۷ و احساسات^۱ نشان‌دهنده عوامل عاطفی در هگزاکو است (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

- 1 sly
- 2 greedy
- 3 facet scales
- 4 emotional stability
- 5 fearfulness
- 6 anxiety
- 7 dependence

برونگرایی: نماد بعدی شامل عوامل بودن^۲، جسارت اجتماعی^۳ و سرزندگی^۴ است. افراد دارای نمره‌ی بالا در چنین مقیاسی بیشتر شاد و فعال هستند (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

توافق‌پذیری: این فاکتور شامل بخشش^۵، لطافت^۶، انعطاف‌پذیری^۷ و صبر^۸ است. فردی با توافق‌پذیری بالا دارای درجه بالایی از صلح^۹، تحمل‌پذیری^{۱۰}، آرام^{۱۱}، ملایمت^{۱۲} و عصبانیت خفیفی^{۱۳} است (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

وجدان کاری: افرادی که با این عامل در ارتباطند فعالیت‌های وظیفه محور را ترجیح می‌دهند، همانطور که نشان‌دهنده سازماندهی منظم، کوشش^{۱۴}، کمال‌گرایی^{۱۵} و احتیاط^{۱۶} است (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

باز بودن نسبت به تجربیات: افرادی که به طور مداوم در معرض تجربیات هستند، عموماً کنجکاو^{۱۷} و خلاق^{۱۸}، گرایش به قدردانی از زیبایی شناسی^{۱۹}، کنجکاو^{۲۰}، خلاقیت^{۲۱} و در بعضی مواقع غیر متعارف^{۲۲} هستند (Lee & Ashton, 2004; Lee et al., 2005).

در این مطالعه، عوامل هگزاکو، مدلی است که با آن شخصیت در محیط کار اندازه‌گیری می‌شود و متغیرهای آن با ارزیابی 60-HEXACO عملیاتی می‌شوند (Lee & Ashton, 2015).

وابستگی نسلی

سه نسل شامل این مطالعه می‌شوند، و نسل هزاره جدیدترین هجوم به نیروی کار است. پروفایل نسل هزاره تعامل با روحیه و شخصیت را به عنوان اثرگذاری بر عملکرد وظیفه برای همه متغیرهای راهنمایی شده بیشتر فراهم می‌کند.

گروه‌های سنی مختلف، سبک‌های مختلف شخصیتی را به محیط کار می‌آورند و در نتیجه اختلاف معناداری بین آنها وجود دارد. شناسایی روحیه و جنبه‌های شخصیتی هر یک از گروه‌های نسلی در انتخاب کارکنان برای سازمان مؤثر است

- 1 sentimentality
- 2 expressiveness
- 3 social boldness
- 4 liveliness
- 5 forgiveness
- 6 gentleness
- 7 flexibility
- 8 patience
- 9 peaceful
- 10 tolerant
- 11 lenient
- 12 mild
- 13 slow to anger
- 14 diligence
- 15 perfectionism
- 16 prudence
- 17 inquisitive
- 18 creative
- 19 tend to exude an aesthetic appreciation
- 20 inquisitiveness
- 21 creativity
- 22 unconventional

(Tang, Cunningham & etal, 2012). Howe and Strauss نسل را گروهی تعریف کرده‌اند که بر طبق شرایط مرحله زندگی اعضای آن تشکیل می‌شود. این شرایط شامل اشتراک سن، مکان، باورها، رفتار و ذهن است. پروفایل‌های خاص نسل هزاره (Y) در مورد عملکرد وظیفه از اهمیت ویژه‌ای برای پژوهش حاضر برخوردار است.

نسل انفجار جمعیت^۱: متولدین ۱۹۴۶ میلادی (۱۳۲۴ شمسی) تا ۱۹۶۳ میلادی (۱۳۴۲ شمسی) افراد این نسل در دوران پس از جنگ جهانی دوم و در زمان رشد فزاینده جمعیت متولد شدند. دوره‌ای که به انفجار جمعیت معروف شد. ریسک پذیری، کارآفرینی و همینطور خلق کسب و کارهای جدید از ویژگی‌های بارز این نسل است. این افراد در کار خود بسیار دقیق و برای جزئیات ارزش زیادی قائل هستند.

نسل X: متولدین ۱۹۶۳ میلادی (۱۳۴۲ شمسی) تا ۱۹۸۰ میلادی (۱۳۵۸ شمسی) دوره نوجوانی و جوانی نسل X همزمان بود با اتفاقات سیاسی جهانی نظیر انقلاب‌های مردمی، شکست دیوار برلین و پایان یافتن جنگ سرد. از آنجا که متولدین نسل X در یک دوره پر تلاطم به دنیا آمده‌اند، تغییر را یک مسئله عادی در زندگی می‌دانند و برخلاف نسل خاموش، آن‌ها از تغییر و حتی شکست خوردن هراسی ندارند.

نسل Y: متولدین ۱۹۸۰ میلادی (۱۳۵۸ شمسی) تا ۲۰۰۰ میلادی (۱۳۷۸ شمسی) به این نسل که نسل Millennium (هزاره) نیز گفته می‌شود، در ایران متولدین بعد از انقلاب اسلامی را شامل می‌شود. این نسل در بستر فناوری‌های نوین ارتباطی رشد یافته و علاقه‌مند به ارتباط با همسالان و دوستان خود است. آن‌ها همواره در تلاش‌اند تا خود را به آخرین تکنولوژی‌های روز مجهز نمایند. آن‌ها در دنیای مجازی با افراد زیادی در ارتباط هستند و از اتفاقات جهان باخبرند. نسل Y همواره سعی می‌کند تا زندگی راحت و بدون دردسری را برای خود فراهم نماید. این نسل علاقه‌مند است کارها را سریع‌تر پیش ببرد و حوصله انجام کارهای طولانی مدت را ندارد (Whithem & etal., 2014). نسل Y اگر انگیزه داشته باشد، نسبت به سازمان وفادار است (Jerome & et al., 2014). این انگیزه‌ها شامل انگیزه‌های فوری، افزایش دستمزدها و انعطاف‌پذیری در کار می‌شود (Whithem, & et al., 2014). به طور کلی، تفاوت‌های نسلی ممکن است ویژگی‌های رهبران و پیروان را مشخص کند، و این نشان دهنده نگرشها، باورها و عواطف مشترک در میان گروهها است (Arsenault, 2004; Dwyer & Azevedo, 2009; 2016).

عملکرد شغلی

تئوری‌های شناخت و ادراک بر این نکته تاکید دارند که احساسات و شهود بر وظایف در محل کار و وظایف بعنوان پیشینه رضایت شغلی تأثیر دارد (Judge, & etal, 2000). برای عملکرد شغلی مفاهیم زیر در نظر گرفته شده است: رضایت: هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) رابطه بین ویژگی‌های شغلی که به تعیین باورها و رفتارها در محیط کار کمک می‌کند را مشخص کردند، در حالیکه پیشرفت درک شده برای این ویژگیها منجر به افزایش در رضایت شغلی می‌شود (Hackman & Oldham, 1976). رضایت شغلی متغیری مهم در رفتار درمانی است، زیرا به بسیاری از جنبه‌های شخصیت از جمله نگرش و تصمیم‌گیری ارتباط دارد. تئوری شناخت و ادراک از این باور حمایت می‌کند که شناخت درباره شغل و احساسات برای پیش‌بینی رضایت شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Judge & etal, 2000).

استرس: پزشک اتریشی سلیه^۱ پدر استرس در مفهوم جدید آن شناخته شده است. وقایع مثبت و منفی هر دو می‌تواند به پاسخهای استرسی مفید یا مضر منجر شود. استرسی که پیامدهای مثبت به دنبال دارد استرس مثبت^۲ است. آنچه اندیشمندان سازمانی را به تفکر در این حوزه واداشته تاثیراتی (هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روانی) است که استرس بر سازمانها دارد. غیبت، ترک سازمان، هزینه‌های پزشکی و حوادث کاری مواردی از این تاثیرات است (قلی‌پور، ۱۳۸۶، صص ۲۶۹-۲۷۰).

کارکنان: هزینه‌های طولانی مدت از انتخاب استخدامهای ضعیف با یکدیگر همزیستی دارند: استخدام فردی که به بهترین وجه با یک شرکت خاص تناسب داشته باشد به احتمال خیلی زیاد رضایت شغلی و وفاداری نسبت به سازمان را همراه دارد (Pordeli & etal, 2008).

عملکرد وظیفه: عملکرد بعنوان کیفیت و کمیت میزان کار تعریف شده است (Strauser, Johari & Yahya, 2009, p. 147; & Keim, 2002, p. 21). عملکرد وظیفه شامل فعالیتهایی است که از طریق خدمات یا اجرای مستقیم یک فرایند اصلی به سازمان کمک می‌کند و از عملکرد زمینه‌ای متمایز است. عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای دو مؤلفه اصلی عملکرد شغلی هستند (Tsai & etal, 2012). این مولفه‌ها تحت تأثیر مولفه‌های دیگری از جمله ساختارهای رفتاری اساسی مثل انگیزه و توانایی هستند (Johari & Yahya, 2009).

بر طبق گفته‌های Díaz-Vilela et al (۲۰۱۵)، عملکرد کاری شامل رفتارهای کنترل شده فردی است که به اهداف قابل اندازه‌گیری و قابل مشاهده مربوط می‌شود. به نظر می‌رسد گفته‌های آنها با پژوهشهای جوهری و یحیی (۲۰۰۹) همخوانی دارد. عملکرد کاری شامل عملکرد متنی و عملکرد وظیفه‌ای است، و بایستی بر این اساس متمایز شوند (Díaz-Vilela et al., 2015; Motowidlo, & Van Scotter, 1994). در پژوهش حاضر پژوهشگران دنبال یافتن این سؤال اصلی هستند که آیا روحیه کاری، عوامل مدل شخصیتی هگزاکو و وابستگی نسلی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد؟ یا خیر. بر این اساس فرضیات آن به این شکل تعریف می‌شود که:

فرض صفر: رابطه معناداری بین روحیه در محل کار، وابستگی نسلی و عوامل شخصیتی مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.

فرض یک: رابطه معناداری بین روحیه در محل کار، وابستگی نسلی و عوامل شخصیتی مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.

و سؤالات فرعی پژوهش به این صورت است که:

سؤال ۱- رابطه بین روحیه و عملکرد وظیفه چیست؟

فرض صفر: رابطه معناداری بین روحیه در محل کار با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.

فرض یک: رابطه معناداری بین روحیه در محل کار با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.

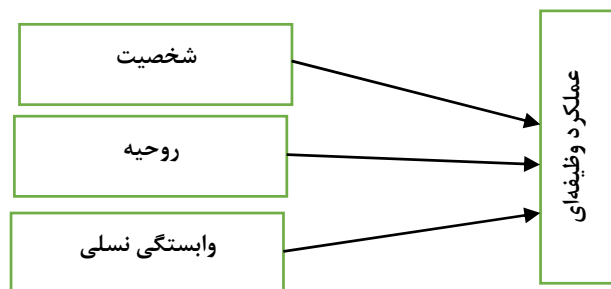
سؤال ۲- رابطه بین وابستگی نسلی کارکنان و عملکرد وظیفه چیست؟

فرض صفر: رابطه معناداری بین وابستگی نسلی کارکنان با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.

فرض یک: رابطه معناداری بین وابستگی نسلی کارکنان با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.

1 Selye
2 Eustress

- سؤال ۳- چگونه عامل صداقت و فروتنی در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین صداقت و فروتنی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین صداقت و فروتنی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- سؤال ۴- چگونه عامل عاطفی در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین عامل عاطفی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین عامل عاطفی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- سؤال ۵- چگونه عامل برونگرایی در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین عامل برونگرایی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین عامل برونگرایی در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- سؤال ۶- چگونه عامل توافق‌پذیری در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین عامل توافق‌پذیری در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین عامل توافق‌پذیری در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- سؤال ۷- چگونه عامل وجدان در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین عامل وجدان در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین عامل وجدان در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- سؤال ۸- چگونه عامل باز بودن در مدل هگزاکو بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر می‌گذارد؟
فرض صفر: رابطه معناداری بین عامل باز بودن در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود ندارد.
فرض یک: رابطه معناداری بین عامل باز بودن در مدل هگزاکو با عملکرد وظیفه‌ای وجود دارد.
- بر اساس سوالها و فرضیه‌های ارائه شده مدل مفهومی زیر پیشنهاد می‌شود:



شکل ۱. ارتباط بین متغیرهای مستقل و عملکرد وظیفه‌ای

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤالات پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارشناسان منابع انسانی یکی از سازمانهای دولتی می‌باشد که به صورت تمام وقت در آنجا

مشغول به فعالیت می‌باشند (۱۴ ماه متوالی در شغل فعلی خود مشغول به کار بوده‌اند) افراد زیر ۱۴ ماه به این دلیل که ممکن است رضایت شغلی بخاطر به دست آوردن شغل داشته باشند در نظر گرفته نشوند. با توجه به وابستگی نسلی بعنوان یک متغیر پیش‌بین سن افراد هم مد نظر است (بازه سنی ۱۸-۶۹). پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی برای ۱۵۰ نفر از افراد ارسال شد که از این تعداد ۱۳۰ پرسشنامه پاسخ داده شد و ۱۰ پرسشنامه به صورت ناقص بود که در تجزیه و تحلیل مدنظر قرار نگرفت و در نهایت، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد.

ابزارهای مورد سنجش در این پژوهش، پرسشنامه مقیاس روحیه کارمند (EMS)، پرسشنامه ۶۰ سوالی هگزاکو (the HEXACO-60) و مقیاس مشاهده و رفتار در شغل (JOBS) که مجموعاً ۱۰۴ سؤال می‌شد، بکار گرفته شد.

مقیاس EMS از پایگاه آنلاین PsychTESTS online database of the APA در دسترس است. EMS از سه آیتم تشکیل شده که بر روی طیف لیکرت قرار دارد. روایی این پرسشنامه در پژوهش

(Subramony & etal, 2008)

مورد تأیید قرار گرفته است. پرسشنامه شخصیتی هگزاکو در وب سایت HEXACO.org در دسترس است (Lee & Ashton, 2015b). و با طیف ۵ امتیازی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. امتیاز نمره ۱۹ یا پایینتر از آن، پایین، ۲۰-۲۷ پایین‌تر از حد متوسط؛ ۲۸-۳۵ متوسط، ۳۶-۴۳ کمی بالاتر از حد متوسط و نمره ۴۴ بالاتر از حد متوسط است (Ashton & Lee, 2009). روایی و پایایی این مقیاس در مطالعه Lee & Ashton, 2015a با آلفای ۰,۷۶، مورد تأیید قرار گرفته است. مقیاس مشاهده و رفتار شغلی JOBS ارزیابی عملکرد را اندازه‌گیری می‌کند و از سایت شرکت Stoelting publishing company در دسترس است. این مقیاس شامل ۳۰ ماده با ۳ خرده مقیاس است. ۳ خرده مقیاس شامل: فعالیت‌های روزمره مورد نیاز کاری ((Work-required Daily Living Activities)، رفتارهای مورد نیاز کاری (Work-required Behavior) و وظایف شغلی مورد نیاز کاری (Work required Job Duties) است، این مقیاس هم بر روی طیف لیکرت ۱-۵ قرار دارد. روایی و پایایی آن در پژوهش (Rosenberg & Brady, 1998; Brady & etal, 2000) تأیید شده است. برای پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ با مقادیر زیر تأیید شد و روایی پرسشنامه نیز توسط ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی مورد تأیید واقع شد.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه

مقیاس	آلفای کرونباخ
مقیاس صداقت- فروتنی هگزاکو	۰,۹۰۷
مقیاس عاطفی هگزاکو	۰,۸۲
مقیاس برونگرایی هگزاکو	۰,۶۳
مقیاس توافق	۰,۷۰
مقیاس وجدان	۰,۷۴
باز بودن نسبت به تجربیات	۰,۸۹
مقیاس روحیه کارمند	۰,۷۸
مقیاس مشاهده و رفتار شغلی	۰,۹۴

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها برای کشف روابط متقابل بین متغیرها با استفاده از رگرسیون خطی چند گانه^۱ (MLR) صورت گرفت. از مقیاس شخصیت HEXACO-60 (HEXACO-60) برخی از سؤالات با توجه به نامربوط بودن به پژوهش و با توجه به نظر خبرگان حذف شد. برای خرده مقیاس صداقت و فروتنی، سؤالات ۱۸، ۵۴، ۶ و ۳۶، برای خرده مقیاس باز بودن نسبت به تجربیات، سؤالات ۴۳، ۳۷، ۱۳، ۷ و ۲۵ و برای خرده مقیاس وجدان سؤالات ۵۰، ۸، ۲ و ۳۸ حذف شدند.

جدول ۲. درصد و فراوانی شرکت کنندگان

وابستگی نسلی	فراوانی	درصد
انفجار جمعیت	۳۶	٪۲۵,۷
نسل X	۳۷	٪۲۶,۴
نسل هزاره Y	۶۷	٪۴۷,۸

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مقیاس صداقت- فروتنی هگزاکو	۳,۳۱	۰,۹۷	۱	۵
مقیاس عاطفی هگزاکو	۳,۱۴	۰,۵۸	۱	۵
مقیاس برونگرایی هگزاکو	۳,۴۵	۰,۶	۱	۵
مقیاس توافق	۳,۴۱	۰,۶۵	۱	۵
مقیاس وجدان	۳,۵۱	۱,۰۶	۱	۵
باز بودن نسبت به تجربیات	۳,۰۸	۰,۹۱	۱	۵
مقیاس روحیه کارمند	۴,۰۲	۰,۹۲	۱	۵
مقیاس مشاهده و رفتار شغلی	۴,۰۱	۰,۵۴	۱	۵

نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون

از بین هشت متغیر پیش‌بینی کننده، تنها ۴ مورد از نظر آماری معنی‌دار بودند. به طور کلی برونگرایی بیشترین تأثیر را بر عملکرد وظیفه دارد ($Beta = 0.339$) و روحیه کارکنان کمترین تأثیر را داشت ($Beta = 0.171$)

¹ multiple linear regression

جدول ۴. جدول رگرسیون خطی عملکرد وظیفه بر روی متغیرهای پیش‌بین

متغیر	B	SE (B)	Beta	p
ثابت	2.367	0.437		0.000
وابستگی نسلی	-0.012	0.050	-0.019	0.805
روحیه کارکنان	۰,۱۰۰	۰,۰۴۴	۰,۱۷۱	۰,۰۲۵
صداقت- فروتنی	-0.122	۰,۰۷۵	-0.220	0.107
عاطفی	-0.065	0.07	-0.07	0.35
برونگرایی	0.30	0.07	0.339	0.00
توافق	0.16	0.06	0.20	0.01
وجدان	-0.09	0.07	-0.19	0.18
باز بودن نسبت به تجربیات	0.15	0.06	0.26	0.012
N	۱۴۰			
F	8.326			0.000
R ²	0.319			

با توجه به خروجی تحلیلها ۴ متغیر از ۸ متغیر پیش‌بینی کننده دارای روابط آماری معنی‌دار با عملکرد وظیفه بود. به طور خاص EMS، برونگرایی (X)، توافق‌پذیری (A) و باز بودن به تجربیات (O) بعنوان پیش‌بینی کننده عملکرد وظیفه در این مطالعه بود. متغیرهایی که رابطه معناداری با عملکرد وظیفه‌ای نداشتند شامل صداقت و فروتنی، عاطفی، وجدانی بودن و همچنین متغیر وابستگی نسل بود.

بحث

از تجزیه و تحلیل اطلاعات این نتایج بدست آمد که رابطه معناداری بین روحیه و برخی از مقیاسهای شخصیت وجود دارد. برای پاسخ به این سؤال که آیا مدل شخصیتی هگزاکو بر عملکرد وظیفه تأثیر می‌گذارد؟ اهمیت این مطالعه در تلاش برای استخدام کارکنان موفق و رضایت مدیران از آنها است. گزارش شده که روحیه عاملی برای بررسی در هنگام ارزیابی بازده کار مانند کیفیت فردی و کمیت کار، بهره‌وری و سود سازمان است (Brunetto & etal, 2010; Langkamer & Ervin, 2008; Reyes & Imber, 1992).

روحیه پایین با غیبت، خرابکاری و گردش مالی همراه است (Guthrie, 2001; Johnson & Indvik, 2001; Laabs, & etal, 1999; Maynard, & etal, 2006; Pordeli & etal, 2008).

نظریه‌های شخصیت با لیستهایی مانند FFM یا HEXACO، ویژگیهای موفق کارکنان را نشان می‌دهند

Ashton & Lee, 2005; Costa & McCrae, 1999; Costa & McCrae, 2010; Kajonius, 2014; Lee & Ashton, 2004a, b; Lee & Ashton, 2005; Mount & Barrick, 1998; Salgado & Táuriz, 2014; Smith et al., 1969; Thalmayer, & etal, 2011; Trull & etal, 1995)

علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل شخصیتی مثبت، عملکرد را افزایش می‌دهد

Creasy & Anantatmula, 2013; Johari & Yahya, 2009; Hogan & Holland, 2003; Salvendy, 1982; Turban & Dougherty, 1994; Thoresen & etal, 2004).

برخی از پژوهش‌های علمی نشان می‌دهد که وابستگی نسلی نیز به ویژگی‌های مثبت یا موفقیت در محل کار ارتباط دارد (Accius & Yeh, 2017; Lu & Gursosy, 2016; Pyöriä, Ojala, Saari, Järvinen, 2017).

از ۸ فرضیه پژوهش ۴ فرضیه تأیید و ۴ فرضیه رد شدند.

روحیه

فرضیه اول رابطه بین روحیه و عملکرد کاری را اندازه‌گیری می‌کند که این فرض مورد تأیید واقع شد. پژوهش‌های اخیر (Venkatachalam و Sakunthala (2015) نشان می‌دهد که روحیه ناشی از تعامل روابط گروهی در یک محیط سازمانی است، و به طور خاص روحیه به نگرش اشاره دارد. "Venkatachalam & Sakunthala, 2015, p.17). ادعا می‌کنند که بین روحیه و بهره‌وری رابطه وجود دارد. نتایج این مطالعه کمک می‌کند که روحیه بر عملکرد وظیفه تأثیر دارد.

وابستگی نسل

متغیر پیش‌بینی کننده برای فرضیه دوم تسل بود که نمایانگر نسل X, Y و نسل انفجار جمعیت بود. با توجه به مطالعات گذشته پیش‌بینی این بود که تفاوت نسلها بر عملکرد کاری کارکنان تاثیرگذار است و نسلهای متفاوت، عملکردهای متفاوتی را از خود نشان می‌دهد، اما نتایج پژوهش این فرضیه را رد کرد و نشان داد که تفاوت نسلی ارتباطی با عملکرد کارکنان ندارد. مرور ادبیات به تفاوت اندازه‌ها، ویژگیها، اخلاق و ارزشها بر اساس مکان کارکنان پرداخته است (Augustine, 2001; Hansen & Leuty, 2012) و پیش‌بینی کرده که نسل Y نسبت به دیگر نسلها جایگاه سایه‌بان (overshadow) را دارد (Smith & Nichols, 2015). با این حال، هانسن و لیوتی (Hansen and Leuty) پیشنهاد می‌کنند که احتمال وجود بزرگی نسل هزاره (Y) تفاوت‌هایی را از نظر کیفیت و نارضایتی (annoyances) ایجاد می‌کند. در نتیجه، رفتارهای کلیشه‌ای کاری بوجود می‌آید. رشد انسان ممکن است بدلیل چنین رفتارهایی ثابت بماند و تفاوت گروهها بخاطر ثابت بودن در توسعه فردی، شخصیت و رفتار در مقاطع مختلف وجود دارد. در محیط کاری، کارکنان متفاوت نیز ممکن است در موقعیتهای متفاوتی باشند و مراحل رشد و بلوغ آنها مختلف باشد. شاید مقایسه مراحل رشد و بلوغ با مهارتهای کاری، تفاوت‌های درک شده در نسلها را به خود اختصاص دهد.

شخصیت

Witt و همکاران (۲۰۰۲) نشان می‌دهند که توافق‌پذیری پیش‌زمینه‌ای برای عملکرد متن است. با این حال، لی و اشتون نشان می‌دهند که توافق یک پایه برای رفتار نوع دوستانه است، که می‌تواند در نظر گرفته شود. در مطالعه دیگری برونگرایی همبستگی مثبت و معنی‌داری با خودشیفتگی و همبستگی منفی با روان‌پریشی یا ماکیاولیسم دارد (لی و اشتون، ۲۰۰۵). این پژوهش نشان داد که خودشیفتگی یک ویژگی عادی نسبت به سایر متغیرهای شخصیتی است. در مطالعه لی و اشتون (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که

برونگرایان افراد شاد، اجتماعی و دارای ارزیابی مثبت از خود، اعتماد به نفس بالا و دارای اشتیاق هستند. از پیامدهای برونگرایی، بالا بودن عملکرد شغلی است.

باز بودن نسبت به تجربیات. فاکتور باز بودن (O) از نظر آماری تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کاری دارد. یادگیری، کشف و درگیر شدن در تلاشهای مرتبط با ایده، ویژگی‌هایی است که لی و اشتون ۲۰۱۳ برای توصیف از آنها استفاده می‌کند. در مقیاس O ممکن است افراد دارای دانش فراوانی و یا اینکه بدنبال کاوش، یا ایده‌پردازی باشند. باز بودن نسبت به تجربه‌ها همراه با برونگرایی در موفقیت عملکرد نقش بسزایی دارد. و این موارد با مطالعات پیشین همخوانی داشت.

عامل H فرضیه سوم در این پژوهش بود. صداقت و فروتنی (H) طبق گفته‌های لی و اشتون (۲۰۱۳)، و کجونیوس ۲۰۱۴ صداقت و فروتنی با استعمار یا فریب و اهداف منافع فردی ارتباط منفی دارد. صداقت و فروتنی کمتر از دو دهه است که به صورت جدی مورد مطالعه قرار گرفته است (لی و اشتون، 2013). صداقت و فروتنی از پیش‌بینی کننده‌های مثبت در عملکرد شغلی است (جانسون، روات و پتینی، ۲۰۱۱). مدل هگزاکو بزهکاری در محیط کار را بهتر از مدل FFM پیش‌بینی می‌کند (لی و اشتون، ۲۰۰۵، همانطور که در جانسون و همکارانش، ۲۰۱۱ ذکر شده است). این مقیاس مطلوبیت اجتماعی را نیز افزایش می‌دهد (Smeding, Dompnier & Damon, ۲۰۱۷).

فرض وجدان کاری در این مطالعه رد شد با اینکه در مطالعه Hofmans, Debusscher, و de Fruyt (2017) از وجدان کاری بعنوان یکی از بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده عملکرد کاری نام می‌برد، اما در این پژوهش این فرض رد شد. می‌توان این موضوع را اینگونه توضیح داد که ممکن است وجدان کاری بر عملکرد متنی تأثیر دارد تا عملکرد وظیفه. یعنی ویژگی‌هایی که باعث موفقیت اجتماعی در درون سازمان می‌شود (ارتباطات)، اجازه می‌دهد که عملکرد وظیفه‌ای وجود داشته باشد یا خیر.

کاربردهای عملیاتی پژوهش این است که مدل شخصیت از این پژوهش خیلی حمایت می‌کند (Lewis & Bates, 2014). روحیه فاکتوری کلیدی متمرکز است که یک کارفرما بایستی هنگام بهبود بهره‌وری و سود در نظر بگیرد. هنگامیکه روحیه بالا است؛ شبیه به تئوری دو عاملی، سود ممکن است افزایش یا کاهش یابد. با این وجود، اگر نتایج این مطالعه تعمیم داده شود روحیه پائین باعث عملکرد وظیفه احتمالاً پائین می‌شود (Timms, Graham, & Caltabiano, 2006; Reyes & Imber, 1992)، بر این اساس برای پژوهشهای بیشتر پیشنهاد می‌شود که: هم روحیه و هم فاکتورهای خاص شخصیت تأثیر خاص آماری بر خروجی کار دارد

Burbeck, Coomber, Robinson, (Todd, 2002; Johari & Yahya, 2009; Peterson & etal, 2008 &

از نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌کند که روحیه بایستی محور پژوهشهای بعدی و همچنین یک هدف اصلی برای منابع سازمانی باشد.

در پژوهشهای (Lee, Ashton, and de Vries (2011) شواهدی پیدا کردند که افراد دارای نمره برونگرایی (E)، صداقت-فروتنی (H) افزایش پیش‌بینی موفقیت در محل کار آنها وجود دارد. در مطالعات آینده پیشنهاد می‌شود که، تعامل پیش‌بینی موفقیت در محل کار (یعنی عملکرد وظیفه‌ای) و اثرات تعامل میان متغیرها بررسی شود. علاوه بر این، عملکرد بایستی با مقایسه عملکرد وظیفه-ای، متنی یا رفتار شهروندی سازمانی، و ارزیابی‌های معتبر برای همه انواع عملکردهای شغلی با استانداردهای مدل‌های شخصیتی جاری مطابقت داشته باشد.

آنچه که از پژوهش حاضر نتیجه می‌شود این است که: پژوهش‌های حاصل از این مطالعه کمی، بینشی در مورد چگونگی تأثیر روحیه، شخصیت و وابستگی نسلی بر عملکرد در کار با استفاده از طراحی غیر تجربی ارائه کرده است. نتایج از رد فرضیه صفر در

رابطه با روحیه، برونگرایی، موافقت و باز بودن نسبت به تجربه‌ها حمایت می‌کند، اگر چه میزان واریانس با متغیر روحیه کم بود. فرضیه‌های صفر برای عوامل صداقت و فروتنی (H)، عاطفی بودن (E)، وجدان (C) و همچنین وابستگی به نسل رد نشد. ادبیات گذشته یافته‌های معناداری از روحیه، برونگرایی، موافقت و باز بودن نسبت به تجربه‌ها را ارائه می‌کند. همانطور که در این مطالعه به نتیجه رسیدیم. اما به دلیل محدودیتهای مطالعه و رد نیمی از فرضیه‌ها و همچنین واریانس پایین روحیه، مطالعه بیشتر قبل از آن توصیه می‌شود. کاربردها و پیامدهای این پژوهش شامل سازگاری روانشناسی مثبت به منظور بهبود فرصتهایی برای شکوفا کردن و حفظ رویه کارکنان است.

منابع

- Accius, J., & Yeh, J. C. (2017). America must invest in its next generations. *Journal of the American Society on Aging*, 40(4), 101-107. Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/asag/gen/2017/00000040/00000004/art00016>
- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(1), 124-141. doi:10.1108/01437730410521813
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321-1353. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166. doi:10.1177/1088868306294907
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345. doi:10.1080/00223890902935878
- Baehr, M. E., & Renck, R. (1958). The definition and measurement of employee morale. *Administrative Science Quarterly*, 3(2), 157-184. doi:10.2307/2391015
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2010). The impact of supervisor-subordinate relationships on public and private sector nurses' commitment. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 206-225. doi:10.1111/j.1748-8583.2009.00117.x
- Chesler, J. C. (2015). The impact of workplace bullying on employee morale, job satisfaction and productivity within nonprofit organizations (Dissertation, School of Business and Technology, Capella University, 2014). 75/11(E), p. 132. Retrieved from <http://search.proquest.com.library.capella.edu/docview/1559970437?accountid=27965>
- Chou, S. Y. (2012). Millennials in the Workplace: A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 71-83. doi:10.5296/ijhrs.v2i2.1568
- Dwyer, R. J., & Azevedo, A. (2009). Prepare for the impact of the multi-generational workforce! *Transforming Government: People, Process and Policy*, 3(2), 101-110. doi:10.1108/17506160910960513
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765. doi:10.1037/0021-9010.85.5.751
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 164(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Langkamer, K. L., & Ervin, K. S. (2008). Psychological climate, organizational commitment and morale: Implications for Army captains' career intent. *Military Psychology*, 20(4), 219-236. doi:10.1080/08995600802345113
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2013). The H factor of personality: Why some people are manipulative, self-entitled, materialistic, and exploitive-and why it matters for everyone. Waterloo, ON: Wilfrid Laurier University Press.

16. Lee, K., & Ashton, M. C. (2015a). The HEXACO personality inventory - revised: A measure of the six major dimensions of personality (HEXACO-PI-R material for researchers) (Descriptive Statistics and internal consistency reliabilities of the HEXACO-60). Retrieved September 14, 2015, from hexaco.org/downloads/descriptives_60.pdf.
17. Lee, K., & Ashton, M. C. (Test developers). (2015b). The HEXACO personality inventory - revised: A measure of the six major dimensions of personality. Retrieved from <http://hexaco.org/>
18. Strauser, D. R., & Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. *The Journal of Rehabilitation*, 68(1), 20-26. Retrieved from <https://www.questia.com/library/journal/1G1-83910978/the-relationship-between-selfefficacy-locus-of-control>
19. White, P. E. (2012). Unhappy? Low Morale? Try the 5 languages of appreciation in the workplace. *Journal of Christian Nursing*, 29(3), 144-149. doi:10.1097/CNJ.0b013e318256c587



The effect of personality traits, morale and generational dependence on employee performance

Mohammad Kazemzadeh Hochghan¹, Reza NajafBeigi*², Naser Mirsepassi³, Karamollah Daneshfard⁴

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Keywords: Personality traits, Morale, Generational affiliation, Employee performance.</p>	<p>Objective: The aim of this study was to investigate the effect of correlation between personality, morale and generational dependence of employees on performance in the workplace.</p> <p>Methodology: Quantitative research method and analysis of results have been done using multiple regression. The study sample includes 120 human resources experts from a government organization. To measure employee morale from the standard staff morale scale (EMS) questionnaire, to measure personality from the standard questionnaire (HEXACO), to measure employee performance from the standard questionnaire (JOBS) and to show the generation dependence of each year of birth One of the participants was used.</p> <p>Results: The results of the analysis of 8 research hypotheses showed that 4 hypotheses were confirmed and 4 were rejected: three dimensions of extraversion, adaptation and acceptance of new experiences of personality traits and employee morale with a significant relationship with job performance and three dimensions of honesty There is no significant relationship between humility, emotionality, conscientiousness and generational dependence on task performance.</p> <p>Discussion: According to these findings and conclusions of the research, it is suggested that further study on variables, especially mood and its effect on task performance, be considered in the workplace.</p>

1- PhD Student of Human Resources, Department of Public Administration, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

2-Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran najafbeigi@gmail.com

3- Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

4-Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran