

## رابطه ویژگیهای شخصیتی با کارآیی پلیس

تاریخ پذیرش مقاله: 91/5/4

تاریخ دریافت مقاله: 91/4/5

حمید رضا فرهمند\*

مهناز علیمرادى\*\*

### چکیده

به منظور مطالعه رابطه ویژگیهای شخصیتی با کارآیی پلیس تعداد 250 نفر از افسران نیروی انتظامی با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب و با استفاده از آزمون پنج‌عاملی شخصیتی 60 سئوالی نئو (1985) و نمرات کارآیی سالیانه مورد بررسی قرار گرفتند. با بهره‌گیری از روش همبستگی و رگرسیون نتایج نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین ویژگیهای شخصیتی در پیش‌بینی کارآیی پلیس نقش داشته و رابطه آنها بصورت رابطه خطی معنادار می‌باشد. بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان دادند که بین ویژگی شخصیتی روان‌آزرده‌خویی با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود نداشت و فرضیه مورد نظر تأیید نگردید. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، دلپذیری و مسئولیت‌پذیری با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود نداشت و این فرضیه‌ها نیز تأیید نگردیدند. اما بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود داشت و این فرضیه تأیید گردید. به صراحت می‌توان بیان کرد که در زمینه صفات شخصیتی هر چه فرد انطباق بیشتری با ویژگی‌های شغلی اش داشته باشد، عملکرد و کارآیی و رضایتمندی بیشتری بدست خواهد آورد و یافته‌های مذکور اهمیت توجه به تفاوتها و ویژگی‌های فردی را به منظور افزایش میزان تولید یا در ارتقاء کیفیت خدمات و رضایتمندی شغلی مورد تأیید قرار می‌دهند و نیز هر چقدر همبستگی بیشتری بین صفات شخصیتی افراد و ویژگی‌های شغلی وجود داشته باشد علاوه بر افزایش کمی و کیفی عملکرد نگرشهای شغلی مثبت تری نیز حاصل خواهد شد. از این رو تلاش به منظور به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد و شغل از طریق گزینش دقیق افراد برای مشاغل خاص و تعیین خصوصیات و ویژگیهای شغلی می‌تواند نتایج سودمند بسیاری را در عمل و در تمام زمینه‌های مختلف شغلی به دنبال داشته باشد همچنین عملکرد شغلی بهتری هم مشاهده می‌شود. در واقع هر فرد که متصدی شغلی می‌شود خصوصیات و ویژگیهای منحصر به فرد خویش را به همراه می‌آورد. همچنین می‌توان گفت عوامل بسیار بر رضایت و عدم

E-

\*کارشناس ارشد روانشناسی

mail:hamidreza\_farahmand43@yahoo.com

E-

\*\*کارشناس ارشد روانشناسی

mail:mahnazalimoradi@yahoo.com

رضایت شغلی و کارآیی تأثیر می‌گذارند که از میان این عوامل می‌توان از دستمزد و ماهیت شغل یاد کرد.

**واژه های کلیدی:** ویژگیهای شخصیتی، کارآیی پلیس

توجه به شغل و فعالیت های شغلی از زاویه روان شناختی آن و نه از بعد اجتماعی یا اقتصادی، مدت هاست که ذهن روان شناسان را به خود مشغول کرده است. تاریخچه این مطالعات به اوایل قرن بیستم باز می گردد. یعنی زمانیکه ادامه و توسعه انقلاب صنعتی و رشد اقتصادی، به اضافه معضلات اجتماعی ناشی از آن. اوضاع جامعه آن روز آمریکا را سخت تحت تأثیرات خود قرار داده بود. در این زمان که مشاغل تازه و متنوعی تولید یافته بود، هم افراد نیاز به راهنمایی شغلی را احساس می کردند و مایل بودند بدانند برای کدام زمینه های شغلی مناسب تر هستند و هم سازمانهای بکار گیرنده آنها مجبور بودند از میان انبوه متقاضیان کار، افراد مناسبی را استخدام نمایند. شکی نیست که مفهوم یک شغل خیلی بیشتر از مجموعه وظایف و مسئولیت های فرد می باشد. شغل هر انسان، نوع زندگی او و حتی کل وجود او را به ما عرضه می کند چرا که شغل علاوه بر ریشه اقتصادی، ریشه های روانی و اجتماعی بسیار مهمی دارد. شغل فقط ارزش اقتصادی ندارد بلکه نمایانگر خصوصیات شخصیتی از قبیل نیازها، ارزش ها و خصیصه های شخصیتی و تصور شخص از خودش می باشد. هر شخص با انتخاب شغل خاصی از بین موقعیت های مختلف کار، در واقع شیوه های سازگاری، الگوهای زندگی و نقش هایی را انتخاب می کند که مناسب وضع و حال او هستند (آناستازی<sup>2</sup>، 1985؛ ترجمه براهنی، 1364). شغل نقش بسیار عمده ای در زندگی انسان بازی می کند در طول زندگی کار نه تنها بیشتر از هر فعالیت دیگری وقت انسان را به خود اختصاص می دهد، بلکه پایه ای اقتصادی برای تأمین نیازها و گذران زندگی و کیفیت زندگی افراد فراهم می کند. به انسان ها

معنای شغل و مفهوم

می بخشد و افراد خود را بر اساس شغل ها و یا حرفه هایشان معرفی می کنند. لذا منطقی به نظر می رسد که هر فعالیتی با چنین اهمیت عمده ای موضوع مطالعات گسترده قرار گیرد (بارون<sup>3</sup>، 1993).

اکثریت قریب به اتفاق روان شناسان معتقدند که یک شخص، حرفه ای را بر می گزیند که از طریق آن بتواند شخصیت خود را ابراز نماید، هالندروان شناس دانشگاه جان هاپکینز یک چنین نظریه ای را بنا نهاده است. هالند معتقد است:

فرد، شخصیت خود را از طریق گزینش حرفه ای ابراز می کند. مردم به مشاغلی جذب می شوند که احساس می کنند تجاربی متناسب با شخصیت آنان فراهم خواهد ساخت. افراد یک حرفه، شخصیت های مشابه داشته و نسبت به بسیاری از موقعیت ها و مسائل به طور مشابه عکس العمل نشان می دهند. به دلیل آنکه ویژگیهای شخصیتی پارامترهایی را برای رفتار ایجاد می کنند، از این ویژگیها می توان به عنوان چارچوبی برای پیش بینی رفتار استفاده کرد (هالند 1966). لازم به ذکر است که فقط بر اساس ویژگیهای شخصیتی یک فرد نمی توان گفت که وی در چه شغلی عملکرد بالایی خواهد داشت ولی با آگاهی از شخصیت یک فرد می توان از بکارگیری وی در مشاغلی که با وی تناسب چندانی ندارند اجتناب کرد و همین امر نیز بیانگر اهمیت آزمونهای شخصیت به عنوان عامل بالقوه ای در تعیین رضایت شغلی وی در آینده است (وهابی: 1376، 5). شخصیت بی تردید یکی از بحث های عمده و محوری روان شناسی و هدف نهایی همه ی بررسی های مربوط به انسان است. چرا که انسان و نحوه ی تربیت وی جزء مهمترین مسائل علوم انسانی است. همچنین شخصیت را می توان اساسی ترین موضوع علم روان شناسی دانست زیرا محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف

2. anastasi

3. baron

و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به عبارتی، موارد فوق الذکر اجزاء تشکیل دهنده شخصیت<sup>4</sup> هستند. بنابراین حتی مطالعه بیماری های روانی مانند اسکیزوفرنیا،<sup>5</sup> نوروها خود بیمار انگاری، هیپومانیا، هیستری، افسردگی، پارانویا و اختلالات شخصیتی و منشی، رفتارهای ضد اجتماعی و اعتیاد و ... در حیطه موضوع شخصیت قابل بحث و مطالعه است. بی تردید این موضوع مهم از قدیم الایام مورد توجه دانشمندان بزرگ مانند بقراط، جالینوس، ابن سینا بوده است و به قول سیرز «از لحاظ نظری شاید هیچ رشته ای از روان شناسی برای دانشجویان، گیج کننده تر از شخصیت نبوده است» (شولتز دوان، 1387). کارایی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه مورد توجه قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع توسعه یافته نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع توسعه یافته و پیشرفته، تأثیر انکارناپذیری داشته است (پاول تایگر: ۲۰۰۴، ۲۵). هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا نماید بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری است. در غیر اینصورت با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه ای به انجام شغل مورد نظر ندارند یا فاقد استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه فردی عاطل و باطل بر سر کاری گمارده می شود موجب از بین رفتن سرمایه مملکت نیز می گردد. در این بخش بر تعاریفی از شغل و کارآیی شغلی و همچنین نظریه های شغلی و حرفه ای پرداخته شده است. معنی لغوی حرفه، صنعت و ساختن ماهرانه است. حرفه فراتر از شغل است. حرفه زمانی است که شغل فرد با تواناییها، رقابتهای و امکانات او کاملاً هماهنگ و همسو باشد و فرد از انجام دادن آن لذت ببرد و به هیچ وجه مایل به ترک و رها سازی آن نباشد. فرد حرفه ای به کارش عشق می ورزد، آنرا با مهارت انجام می دهد و احساس خستگی و فرسودگی نمی کند. می توان گفت حرفه: به یک رشته از مشاغل اطلاق می شود که افراد آنها را با نهایت رضایت خاطر و تبحر در طول زندگی شان انجام می دهند و مایل به تعویض یا ترک آنها نیستند (زونکر، 2000).

## روش

در هر پژوهش پژوهشگر از روشهای مختلفی استفاده می کند اما معمولاً یکی از روشها همخوانی بیشتری با پژوهش دارد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، عبارتند از تمامی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی که در سال 1389 مشغول به خدمت در یکی از قسمت های مختلف دانشگاه در حال انجام خدمت می باشند و تعداد آنها 481 نفر می باشد. روش نمونه گیری عبارت است از انتخاب درصدی از یک جامعه به عنوان نماینده ای از آن. نمونه مورد بررسی در این پژوهش تعداد 250 نفر از مجموع 481 نفر کارکنان دانشگاه علوم انتظامی می باشند که با استفاده از محاسبه معادله حجم نمونه کوکران انتخاب گردیدند و بصورت تصادفی با مراجعه به هر یک از معاونت ها و دانشکده های موجود در دانشگاه از میان نیروهای موجود در آن قسمتها بصورت سیستماتیک نمونه گیری بعمل آمد. آنگاه پرسشنامه روی افسران منتخب اجراء گردید. در این پژوهش ابزار زیر بکار گرفته شد:

**الف) پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه تجدید نظر شده):** این آزمون شامل شصت سوال برای ارزشیابی ابعاد گوناگون شخصیت می باشد که بوسیله پاسخگو گزارش می شود. آزمون شخصیتی نئو، یکی از آزمون های جامعی است که پنج جنبه یا محدوده اصلی شخصیت (بی ثباتی هیجانی برون گرایی باز بودن توافق و وجدانی بودن) و ویژگی های مرتبط با این جنبه ها را می سنجد و امکان بررسی جامعی از شخصیت افراد بالغ را

4. personality

5. schizophrenia

فراهم می سازد. دو فرم آزمون نئو از سوی مولفان اولیه آن تهیه شد و به زبان انگلیسی در دسترس است. آزمون اولیه (240سئوالی) نئو در سال 1985 از سوی کاستا و مک ری ارائه شد. این آزمون به صورت فردی و گروهی قابل اجرا می باشد. ضرایب آلفای کرونباخ برای این آزمون برای عامل های بی ثباتی هیجانی، برون گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن به ترتیب 0/65، 0/47، 0/63، 0/0 و 0/74 گزارش کرده اند (حق شناس، حسن 1385).

### ب) پرسشنامه تعیین میزان کارایی

به منظور اندازه گیری میزان کارایی افسران از پرسشنامه تعیین میزان کارایی که توسط معاونت نیروی انسانی ناجا تهیه گردیده که این تعرفه یا پرسشنامه حاوی 20 سؤال می باشد که توسط مدیر مستقیم و رئیس مجموعه ای که فرد در آنجا مشغول به خدمت می باشد نمره گذاری می گردد.

### یافته ها

\*جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی شخصیتی آزرده خویی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول 1: همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
آزرده خویی - کارایی شغلی	250	-0/058	0/404

نتایج جدول 1 نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی ( $r=-0/058$ ) در افسران پلیس در سطح 0/05 معنا دار نیست بنابراین بین ویژگی شخصیتی آزرده خویی با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنا دار وجود ندارد.

\*جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی شخصیتی برون گرایی افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول 2: همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی برون گرایی با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
برون گرایی - کارایی شغلی	250	0/096	0/167

نتایج جدول 2 نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با کارایی شغلی ( $r=0/096$ ) در افسران پلیس در سطح 0/05 معنا دار نیست، بنابراین بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنا دار وجود ندارد و در نتیجه فرضیه پژوهشی مبنی بر وجود رابطه بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با کارایی شغلی تأیید نمی شود.

\*بین ویژگی شخصیتی دلپذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین نمرات ویژگی شخصیتی دلپذیری و کارایی شغلی در افسران پلیس محاسبه شد.

جدول 3: همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی دلپذیری با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
---------	-------	--------------	---------------

0/462	0/051	250	دلپذیری - کارایی شغلی
-------	-------	-----	-----------------------

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی دلپذیری با کارایی شغلی ( $r=0/051$ ) در افسران پلیس در سطح 0/05 معنا دار نیست، بنابراین بین ویژگی شخصیتی دلپذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنا دار وجود ندارد.

\* جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی های شخصیتی انعطاف پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول 4: همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
انعطاف پذیری - کارایی شغلی	250	0/157	0/027

نتایج جدول 4 نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی ( $r=0/157$ ) در افسران پلیس در سطح 0/05 معنا دار است، بنابراین بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه مثبت معنا دار وجود دارد.

\* جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی های شخصیتی مسئولیت پذیری افسران پلیس با کارایی شغلی آنان رابطه وجود دارد ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول 5: همبستگی نمرات ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
مسئولیت پذیری - کارایی شغلی	250	0/038	0/585

نتایج جدول 5 نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی ( $r=0/038$ ) در افسران پلیس در سطح 0/05 معنا دار نیست، بنابراین بین ویژگی های شخصیتی مسئولیت پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه معنا دار وجود ندارد.

\* جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه ویژگی های شخصیتی، کارایی شغلی افسران پلیس را پیش بینی می‌کند (فرضیه اصلی) از روش گام به گام تحلیل رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی کارایی شغلی بر اساس ویژگیهای شخصیتی استفاده شد.

جدول 6: خلاصه نتایج معنا داری مدل رگرسیون برای پیش بین کارایی شغلی

سطح معناداری	F	R <sup>2</sup>	R	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	مدل
0/027	4/99	0/024	0/154	1	566.852	رگرسیون	گام اول
				205	23270.611	باقیمانده	(انعطاف
				206	23837.463	جمع	پذیری)

توجه به اینکه F محاسبه شده در مدل رگرسیون در سطح کمتر از 0/05 معنا دار است ، لذا مدل رگرسیون خطی معنادار است و در نتیجه متغیر پیش بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری در پیش بینی کارایی شغلی پلیس رابطه خطی معنادار دارد. با توجه به معنا دار بودن رابطه بین متغیر پیش بین (ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری) و متغیر ملاک (کارایی شغلی پلیس) نتایج برآورد مدل معنادار در قالب جدول ضرایب رگرسیون در جدول 7 ارائه شده است.

جدول 7: خلاصه جدول ضرایب رگرسیون برای پیش بینی کارایی شغلی پلیس

سطح معناداری	آماره t	Beta	خطای معیار	b	متغیر	مدل
0.001	35.883		4.736	169.933	ثابت	گام اول
0.027	2.235	0.154	0.146	0.326	انعطاف پذیری	

نتایج جدول 7 نشان می دهد که آزمون معنا داری t برای ضریب رگرسیون انعطاف پذیری در سطح کمتر از 0/05 معنا دار است. مثبت بودن ضریب رگرسیون نشانگر رابطه مثبت انعطاف پذیری با کارایی شغلی است. با توجه به ضریب غیر استاندارد رگرسیون، معادله رگرسیون برای پیش بینی کارایی شغلی برحسب ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری عبارت است از:

$$\text{(انعطاف پذیری)} = 169/93 + 0/326 = \text{کارایی شغلی}$$

## بحث

«بین صفت آزاده خوئی افسران پلیس با کارآئی شغلی آنان رابطه وجود دارد» سلامت روان یکی از اساسی ترین موضوعات برای انسانها می باشد. چرا که با وجود افراد سالم عملکرد بهتر برای فرد و سازمان متصور خواهد بود. با توجه به بررسی و مشاهده نمره و چک لیست عملکرد سالیانه موضوع فوق چندان مورد توجه نیست و ارزیابی افراد بر پایه این معیار قرار ندارد و رد فرضیه اول دور از انتظار نیست. همچنین در تحقیقی که توسط مریم خسروی که در پیشینه تحقیق عنوان شد رابطه روان نژندی با موفقیت شغلی نیز رده شده است. در پژوهش بررسی رابطه تیپ های شخصیتی بر روی عملکرد کارکنان کلانتری که توسط علی موسوی انجام شده است نیز این عامل رد شده است. مک کری و کوستا (1987) در طی تحقیقی به ارتباط منفی بین روان نژندی و رضایت شغلی اشاره کرده اند. ماهرخ بریری نیز در طی تحقیقی همبستگی منفی رابطه بین عامل انگیزش در رضایت شغلی با روان نژندی را اعلام نموده است. «بین صفت برونگرایی افسران پلیس با کارآئی شغلی آنان رابطه وجود دارد» از آنجائیکه این مؤلفه نیز همانند مؤلفه اول مبنای قضاوت درباره عملکرد افراد قرار نمی گیرد به طبع رد شدن آن نیز دور از تصور نیست. مریم خسروی نیز همانند پژوهش حاضر تحقیقی انجام داده است که نتیجه بدست آمده آن عبارت است از اینکه پاسخ دهندگان برای شغل کاوشگری اطلاعات در مقایسه با کتاب داری اشخاص برونگرتر، سازگارتر، وظیفه شناس

تر، دارای ثبات عاطفی بیشتر و نیز با فرهنگ بهتر را ترجیح می دهند. در تحقیق انجام شده توسط علی موسوی فرضیه رابطه برونگرایی با عملکرد شغلی رابطه وجود داشته است. در تحقیقی که توسط کوپر و همکارانش انجام گرفت نشان داد که برونگرایان حداقل رضایت شغلی را دارند و درون گرایان بیشترین رضایت شغلی را نشان داده اند. «بین صفت دلپذیری افسران پلیس با کارآئی شغلی آنان رابطه وجود دارد». مؤلفه کلی دلپذیری شامل مؤلفه هایی نظیر نوع دوستی، اعتماد، دل رحمی و غیره است که وجود آن در کارکنان نیروی انتظامی یک ضرورت محسوب می شود. صفت دلپذیری بر گرایشهای ارتباط بین فردی تأکید داشته و فرد را به سمت جنبه های مثبت اجتماعی سوق می دهد و می تواند با شغل پلیس ارتباط زیادی داشته باشد و افراد واجد آن در نیروی انتظامی موفق تر هستند اما صرفاً این صفت نمی تواند مبنای کارآئی شغل باشد در پژوهشی که توسط سرگرد نصاری نژاد انجام گرفت به عدم رابطه معنادار بین صفت دلپذیر بودن فرماندهان با رفتارهای انضباطی دانشجویان اشاره دارد و در پژوهش ماهرخ بریری دلپذیر بودن با عامل بهداشتی همبستگی پیدا نشد. «بین ویژگیهای شخصیتی انعطاف پذیری افسران پلیس با کارآئی شغلی آنان رابطه وجود دارد». مؤلفه هایی مهم و اساسی این صفت عبارتند از: زیباپسندی، احساسات، تخیل و غیره که متأسفانه در شغل پلیس کمتر به آنها توجه می شود. در تحقیقی که توسط سرگرد نصاری نژاد انجام شد بین ویژگی انعطاف پذیری فرماندهان با رفتار انضباطی دانشجویان تحت امر آنها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. «بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با کارآئی شغلی آنان رابطه وجود دارد». با نگاهی به مؤلفه های این صفت در می یابیم که نزدیکی زیادی با موفقیت شغلی پلیس دارد. چرا که صفات جزئی آن نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، احساس کفایت، خود کنترلی و میل به پیشرفت و محتاط بودن لازمه موفقیت پلیس بوده و همواره مسئولان نیروی انتظامی بر ضرورت آن تأکید داشته اند. از تجزیه و تحلیل کلی نتایج بدست آمده در می یابیم که صفات کلی انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری از جمله صفات هستند که ارتباط زیادی با موفقیت شغل داشته و به نظر محقق همین صفات تأثیر زیادی بر روی عملکرد کارکنان دارند. ماهرخ بریری در طی اجرای آزمون پنج عامل بزرگ شخصیت روی کارکنان کلاتری های سطح تهران بزرگ مطرح نموده که بین رضایت شغلی با صفت با وجدان بودن همبستگی مثبتی وجود داشته است اما در تحقیق ایشان نیز صفات برونگرایی ارتباط مثبتی با عامل و انگیزش شغلی داشته است که در تحقیق حاضر این ارتباط وجود ندارد. نصاری نژاد نیز با بررسی ویژگیهای شخصیتی فرماندهان واحدهای دانشجویی مطرح نمود بین این ویژگیها و رفتار انضباطی دانشجویان رابطه معناداری وجود ندارد. «ویژگیهای شخصیتی کارآئی شغلی افسران پلیس را پیش بینی می کند». با توجه به پژوهشهای مختلفی نیز که بدان اشاره شد، نشان می دهند که کارآئی کارکنان تا حدی با صفات و ویژگیهای شخصیتی آنها رابطه دارد. پژوهش حاضر نیز بسان سایر پژوهشها با محدودیتهای مواجهه بوده است که اهم آنها عبارتند از: عدم تخصیص بودجه و امکانات لازم جهت انجام پژوهش و عدم حمایت ملی از پژوهشگر. علیرغم تلاش و توجه فراوان ممکن است در پاسخگوئی به سئوالات سوگیری وجود داشته باشد. نمره کارآئی سالیانه کارکنان تحت تأثیر شرایط فردی و موقعیت کاری قرار دارد. پژوهشهای محدودی دربارهٔ نیروی پلیس در ایران صورت گرفته است. تعمیم نتایج پژوهش باید با احتیاط صورت پذیرد چون جامعه آماری فقط در دانشگاه علوم انتظامی صورت پذیرفته است. پژوهش حاضر ارتباط بین انعطاف پذیری و کارآئی اثبات گردید لازم به ذکر است که این امر می بایست در استخدام نیروهای جوان مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد می گرد در پژوهشهای بعدی در ارزیابی کارآئی به موضوع ابعاد سلامت روان و ذهن کارکنان اهمیت بیشتری داده شود. دفتر خدمات مشاوره روان شناختی برای کارکنان راه اندازی و مهارتهای اشتغال در حرفه های استرس زا و سخت را آموزش دهند. لازم است مسئولین و متصدیان استخدام در نیروی انتظامی به نتایج چنین تحقیقاتی در انتظار داوطلبان در تمامی قسمتهای ناجا توجه



نمایند. محققین دیگر به بررسی و تبیین سایر عوامل تأثیرگذار در کارآئی شغلی کارکنان پردازند. تحقیقات جامع و تخصصی بر روی هر یک از اجزای متخصص پلیس مانند راهور، آگاهی، یگان ویژه و ... صورت پذیرد. علاوه بر صفات شخصیتی ارتباط بین فرهنگ بومی و جامعه شناختی، سبک تربیتی خانواده، وضعیت اقتصادی و میزان هوش و استعداد با کارآئی بررسی شود.

## منابع

- آناستازی (1985)، روان آزمایی، ترجمه محمد تقی براهنی، (1364) دانشگاه تهران 6- انوری، حسین (1383)، فرهنگ سخن روز، چاپ اول، چاپخانه مهارت، تهران
- بربری، ماهرخ (1383)، بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- پاول تایگر و باربارا بارون - تایگر (2004)، شغل مناسب شما: کاری را که برای آن ساخته شده اید انجام دهید، ترجمه مهدی قراچه داغی، حسین رحیم منفرد، (1383) تهران: نقش و نگار
- حق شناس، حسن (1385)، طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمونهای NEO و NEOFFI، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- خسروی، مریم (1382)، بررسی شخصیت کارکنان کاوش اطلاعات و تاثیر آن در موقعیت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- شولتز، دوان (1387)، نظریه های شخصیت (ترجمه یحیی سید محمدی) چاپ سیزدهم، تهران: ویرایش.
- موسوی، سیدعلی (1388)، بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی کارکنان کلانتری با عملکرد شغلی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم اهواز.
- نصاری نژاد، مرتضی (1383)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی فرماندهان و رفتار انضباطی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد
- وهابی، فرشته (1376)، بررسی رابطه ی بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در بین سه تیپ واقعگرا، اجتماعی، تهوری (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- Costa, P. T, jr, Mc crae, R.R, & Dye, D.A. (1991).**Facet scales for agreeableness and conscintiousness: Arevision of the NEO personality. Personality and Individual Differences, 12, 887-898
- Costa, P.T.Jr,& Mc Crae,R.R(1992).** NEO-PI-R:professional manual,Revised Neo personality Inventory (NEO-PI-R)and NEO five factor Inventory (NEO-FFI). Psychological Assessment:journal of consultingand clinical psychology, 1:305-316.
- Holland .J.L.the psychology of vocational choice (1966). Mass: Blasdell publish company,
- DAULD. TIEGER and BARBARA BARRON- TIEGER,(2004),** Do what you are, Discover the perfect career for you, Through the secrets of personality Type.
- Zunker, v. (2000),** career conseling: Applied concepts of life planning, California: Brooks/ cole publishing co.

## **The relationship between the personal characteristics and efficiency of police**

**farahmand,Hr.(M.A)**

**Alimoradi,Ma.(M.A)**

### **Abstract**

250 of police officers have been randomly selected to be studied using NEO-TEST in order to explore the relationship between the personal characteristics and efficiency of police. Regression of the results shows that the predictive variable of personality characteristics is effective in predicting police efficiency. The results of the study show that there is not a significant relationship between neuroticism and police efficiency. Also there was not a significant relationship between extroversion, agreeableness and responsibility and police efficiency. But there is a significant relationship between flexibility and police efficiency. We can say clearly that in personality characteristics if the job be more compatible with individual characters his effectiveness and satisfaction will increase. This findings show the importance of personal differences as well as occupational positive attitudes. Consequently compatibility of the individuals character with his job through proper recruitment will bring fruitful consequences in fact better job functions can be observed. Each person with specific responsibility will bring his specific characters to work. There are many influential factors on job satisfaction and efficiency among them are the amount of payment and job nature which cannot be ignored.

**Key words:** personal characteristics, efficiency of police