

ساخت و رواسازی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی بر اساس رویکرد صفات شخصیت

بیوک تاجری^۱، مهسا جاویدی فر^۲

۱- عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج Mahsa_javidifar@yahoo.com

چکیده

هدف کلی این پژوهش ساخت و رواسازی پرسشنامه سنجش رفتارهای شغلی بر اساس صفات شخصیت می باشد، به عبارتی پژوهش حاضر به بررسی هماهنگی درونی (اعتبار) «سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی» با استفاده از ضریب الفای کرونباخ، تعیین روایی سازه «سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی» با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی و تحلیل عاملی تاییدی، بررسی روایی همزمان «سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی» با استفاده از پرسشنامه های مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نئو (جان دوناو و کنتل، ۱۹۹۱) و پرسشنامه شخصیت هالند و بررسی روایی تفکیکی «سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی» با استفاده از ارزیابی تفاوت نمره های بدست آمده از پرسشنامه در ۲ گروه پرسنل با نمره ارزشیابی بالا و قابل قبول و گروه پرسنل با نمره ارزشیابی پایین می پردازد. با توجه به یافته های پژوهش مشخص شد بین شناخت شخصیت رفتاری پرسنل و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. از طرفی سازمان ها با شناخت شخصیت رفتاری پرسنل خود از طریق شناخت شخصیت هر فرد می توانند علاوه بر انتخاب فرد اصلح برای هر پست، وفاداری پرسنل را نیز بالا برده از خروج نابهنگام آنان جلوگیری کنند. از طرفی پژوهش اخیر با طرح پرسش های مختلف به بررسی صفات شخصیتی افراد می پردازد و با کشف مولفه های اصلی به یک سازوکار جامع برای رسیدن به این هدف نایل گشت.

واژه های کلیدی: سنجش رفتار شغلی، صفات شخصیت نئو، صفات شخصیت هالند، مدل دیسک، تحلیل عاملی

۱- مقدمه

مدیریت منابع انسانی پیچیده ترین و مشکل ترین بخش مدیریت است و از جمله وظایف مدیران در جذب نیروهای انسانی مناسب از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در واقع، موفقیت هر سازمان در گرو استفاده بهینه از نیروهای انسانی آن سازمان است و مستلزم به کارگیری افرادی است که توانایی ها و استعدادها خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (حجازی ۱۳۸۰)

پژوهش ها نشان داده است که موفقیت شغلی زمانی میسر است که، نه تنها خصوصیات افراد بلکه، خصوصیات مشاغل مربوط به آنها مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای این شناخت دوگانه و تشخیص رابطه میان آنهاست که انتخاب احسن صورت می پذیرد. مصالح جامع ایجاب می کند که فرد در جایی قرار گیرد که بهتر بتواند خدمت نماید و مصلحت فردی نیز حکم می کند در مکانی باشد که بهتر بتواند رشد و تعالی یابد. بنابراین، در گزینش شغلی افراد دو عامل باید مورد ارزیابی قرار گیرد:

ارزیابی فرد در زمینه علائق، توانایی ها و بطور کلی ویژگی های شخصیتی فرد

ارزیابی در زمینه توانایی ها و ویژگی هایی که برای موفقیت در آن شغل ضرورت دارد (حجازی ۱۳۶۸)

در این باب می توان چنین اظهار داشت که اگر افرادی متناسب با توانایی ها و رغبت ها و ویژگی های شخصیتی برای شغلی انتخاب شوند نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه جامعه نیز از او بهره بیشتری خواهد بود. برعکس چنانچه فردی متناسب با شغل مورد نظر انتخاب نگردد ممکن است نیازهای او ارضا نشود و در نتیجه روزها و ساعت ها را به ناراحتی بگذرانند. این فرد در زندگی راضی نبوده و در نتیجه در حرفه او تاثیر منفی خواهد گذاشت (حجازی ۱۳۶۸).

۲- اهداف پژوهش

هدف کلی: ساخت و رواسازی پرسشنامه سنجش رفتارهای شغلی بر اساس صفات شخصیت

هدف کاربردی: کمک به بهبود سنجش افراد در بدو استخدام و کاهش هزینه های ناشی از جذب نیروی نا کارآمد

هدف فرعی: پژوهش حاضر قصد دارد شاخص های روان سنجی « سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی » که براساس نظر متخصصان و باتوجه شاخصه های رضایتمندی از یک نیروی کار تدوین شده را مورد بررسی قرار دهد. بدین ترتیب اهداف پژوهش حاضر عبارتند از :

بررسی هماهنگی درونی (اعتبار) « سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی » با استفاده از ضریب الفای کرونباخ
تعیین روایی سازه « سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی » با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی و تحلیل عاملی تاییدی
بررسی روایی همزمان « سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی » با استفاده از پرسشنامه های مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نئو(جان دوناهو و کنتل، ۱۹۹۱) و پرسشنامه شخصیت هالند
بررسی روایی تفکیکی « سیاهه ۵۶ سوالی رفتار شغلی » با استفاده از ارزیابی تفاوت نمره های بدست آمده از پرسشنامه در ۲ گروه پرسنل با نمره ارزشیابی بالا و قابل قبول و گروه پرسنل با نمره ارزشیابی پایین
و در نهایت در صورت اخذ نتایج مورد نظر جهت استخدام پرسنل این مجموعه برای سنجش بدو استخدام استفاده خواهد شد.

۳- ادبیات پژوهش

۳-۱- رویکرد صفات در شخصیت

• نظریه های آلپورت، کتل و آیسنک

نخستین نوشته های موجود درباره دسته بندی آدمیان بر اساس ویژگی های به نسبت پایدار در شرایط گوناگون در طول زمان، به نوشته های بقراط و جالینوس در سده ی چهارم پیش از میلاد مسیح باز می گردد (کارور و شی، ۱۳۷۵). در این دو دسته بندی که برابر با یکدیگر به نظر می رسند مردم در چهار دسته ی: صفاوی مزاج (تحریک پذیر)، سودایی مزاج (افسرده خو)، دمی مزاج (خوش بین) و بلغمی مزاج (آرام) بر اساس ترکیب ماده ی حیاتی بدن خود می گنجند. از این دسته بندی کلی دو روند فکری مشتق شد: کسانی که دسته بندی تیپ شخصیت افراد را پیشنهاد دادند و افرادی که به بنیاد زیستی شخصیت افراد اشاره داشتند .

امروزه نظریه های تیپ به دلیل نادرستی مرز بندی سیاه/سفید افراد، در حاشیه قرار گرفته و نظریه های خصیصه با دو رویکرد فردنگر و قانون نگر مقبولیت بیشتری یافته اند. در میان این نظریه ها به گفته ی کارور و شی (۱۳۷۵) نظریه ی آلپورت از گونه ی تخصیص های نظری و نظریه های کتل و آیسنک از گونه ی تحلیل عاملی از سایرین پررنگ تر و شناخته شده ترند.

رویکرد صفات، شخصیت و رفتار را گروهی از صفات دانسته، با پافشاری بر فرد در برابر جایگاه، برای پیش بینی رفتار، به دسته بندی، تبیین و فشرده سازی می پردازد (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶ و شاملو، ۱۳۸۲). بر این اساس صفت (که کارور و شی (۱۳۷۵) از آن به خصیصه و تیپ یاد کرده اند. دسته ای از آمادگی ها برای رفتار ویژه و ویژگی های شخصیتی است که با گذشت زمان و در جلوه گاه های (موقعیت های) گوناگون پایدار می نماید. با این همه، به گفته ی پروین و جان (در جوادی و کدیور، ۱۳۸۶، ص ۱۸۶) "صفت از نظر هر نظریه پرداز معنای خاص دارد". دو فرض اساسی در این رویکرد آماده گی گسترده ی آدمی برای پاسخ به گونه ای ویژه (صفت به منزله عنصر مهم شخصیت) و ساختار سلسله مراتبی ویژه شخصیت آدمی (رفتار، احساسات و اندیشه: از پاسخ های ساده به عادت ها و سپس صفت ها و صفت های بالاتر) هستند. سه نظریه ی شناخته شده ی این رویکرد نظریه های آلپورت، کتل و آیسنک است. گوردون آلپورت (۱۸۹۶-۱۹۶۶) از جمله روانشناسان آمریکایی بود که با روش بالینی (پیمایشی یا پس رخدادی) و تاکید بر پژوهش فردنگر با پافشاری هم زمان بر رویکردهای فردنگر و قانون نگر، صفت را دارای ساختار عصبی-روانی و توان و ظرفیت بالقوه برای پاسخ یکسان به محرک های گوناگون دانست. وی با اشاره به این که صفت مهم ترین و معتبرترین واحد ارزیابی درونی است، شکل گیری و دگرگونی صفت ها را در پیوند با گروه و جامعه توجیه کرد. وی صفت ها را از نظر فراوانی، شدت و فراگیر بودن تعریف و دسته بندی کرد که بر این اساس صفت های اصلی (غلبه بر وجود شخص: ماکیاولیست بودن)، صفت های محوری (ویژگی برجسته: مهربانی، درستی) و آمادگی های ثانویه (در محیط ویژه و گاهگاهی)، سه گونه ی اصلی صفت ها هستند. شاملو (۱۳۸۲) هفت ویژگی برای صفت از نظر این نظریه بر شمرده که ماهیت مشخص و واقعی، عمومی تر از عادت، ماهیت پویا، اثبات پذیری عینی و علمی،

استقلال نسبی صفات از آن جمله‌اند. نظریه‌ی آلپورت را تحلیل کلاسیک صفات شخصیت نیز گفته‌اند (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶)

دیگر نظریه پرداز این رویکرد، ریموندی. کتل (متولد ۱۹۰۵ در انگلستان) است. وی از علوم پایه به روانشناسی روی آورد و با چنین پیشینه‌ای ضمن نقد روش بالینی که به گفته‌ی وی استفاده از شهود و خیال‌پردازی و نیز روش آزمایشی دو متغیره که برای بررسی پدیده‌های انسانی نابه‌جاست، از روش پیمایشی و شیوه‌ی پردازش چندمتغیره پردازش (تحلیل) عاملی بهره جست. ابزارهای پژوهش او پرونده‌ی زندگی، پرسشنامه‌ی خودسنجی و آزمون عینی بود. کتل صفت را ساختار روانی مشاهده‌پذیر از رفتار منظم و پیاپی تعریف کرده و ضمن پافشاری بر تفاوت صفت با حالت، با دو ملاک اساسی دسته‌بندی برای صفت‌ها صورت داده است. با معیار جایگاه نمود صفت سه گونه‌ی توانشی (هوش)، خلقی (سبک رفتاری) و پویشی (انگیزش و اهداف) و با معیار شدت و چگونگی صفت دو گونه‌ی سطحی (متجانس ولی نامرتبط) و عمقی (در پیوند باهم و سازنده یک بعد مستقل) دسته‌بندی صفت‌ها انجام شده است. البته به نظر می‌رسد محور نظریه کتل بر صفات سطحی و عمقی بنا شده باشد. وی صفات عمقی را نیز بر اساس سرچشمه آن‌ها در دو دسته‌ی بدنی (سرشتی) و شکل‌گرفته از محیط (از جمله بازخورد، انگیزه‌های فطری و انگیزه‌های اکتسابی) می‌داند.

کارهای هانس جی. آیسنک (متولد ۱۹۱۶ در آلمان) در زمینه‌های شخصیت و رفتار، یادگیری و رفتاردرمانی صورت گرفته است. آیسنک شخصیت را سامانه‌ای سلسله‌مراتبی از تیپ، صفات، پاسخ‌های عادت شده و پاسخ‌های خاص (رفتار قابل مشاهده) تعریف کرده، تیپ را خصیصه‌ای فرادستی می‌داند که زیر بنای شخصیت را می‌سازد. نظریه آیسنک با قایل شدن به بنیادهای زیستی برای شخصیت، از پیچیدگی برخوردار است (کارور و شی‌یر، ۱۳۷۵). وی با توجه به رویکرد فلسفی غالب بر روش پژوهش در آن زمان، از روش ترکیبی پیمایشی-آزمایشی با ابزارهایی هم‌چون پرسشنامه، آزمون موقعیتی، آزمون فیزیولوژیک و مقیاس درجه‌بندی بهره گرفت. او در کارهای خود هم داده‌های پژوهشی را هم از افراد به‌هم‌نجار و هم از افراد بیمار گردآوری نمود. آیسنک در آغاز دو بعد برای شخصیت معرفی کرد که بعدها جنبه‌ی سومی را نیز به آنها افزود: برون‌گرایی/درون‌گرایی، تهییج‌پذیری/ثبات (روان‌آزرده‌خویی) و روان‌پریش‌گرایی هیجانی (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶ و شی‌یر، ۱۳۷۵). کارهای آیسنک از جمله پراستنادترین نوشته‌های علمی در قرن بیستم به‌شمار می‌رود (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶)

در کنار این نظریه‌ها کارور و شی‌یر (۱۳۷۵) از نظریه‌گاف (۱۹۶۸) با رویکرد ترکیبی-تجربی-نظری در تبیین تکامل جنبه‌های شخصیت با توجه به فرهنگ نیز نام برده‌اند. در این نظریه و نظریه‌هایی همانند آن، به مفاهیم قومی و تکامل جامعه انسانی توجه شده است.

سه نظریه‌ی پرآوازه‌ی رویکرد صفات در شخصیت در تعریف صفت بر تفاوت‌های فردی سرشتی در آمادگی اولیه پافشاری داشته‌اند. روش کار آلپورت با انتقاد به روش تحلیل عاملی، بیشتر بر مطالعه بالینی استوار بوده حال آن که کتل و آیسنک از روش ترکیبی و کاربرد تحلیل عاملی بهره گرفته‌اند. آیسنک سه بعد از صفات، کتل بیست عامل و آلپورت صفات ویژه هر فرد (بی‌شمار) را دسته‌بندی نموده است. آلپورت و کتل به انگیزش اشاره کرده و پیوند میان صفات و انگیزه را مورد بررسی قرار داده‌اند حال آن که آیسنک به مبحث انگیزش نپرداخته است. از سوی دیگر کتل به دلیل پافشاری بر روش خود و درباره اعتبار ابزارهای وی مورد انتقاد قرار گرفته است. رویکرد صفات در شخصیت گرچه به گفته‌ی شاملو (۱۳۸۲) در عرصه روان‌شناسی تکان‌دهنده نبود ولی برای شناسایی آدمی و به‌ویژه انسان معمولی و متوسط سودمند بوده است. گرچه برخی چنین می‌پندارند که چنین تبیین‌ها و دسته‌بندی‌هایی نظریه نام نمی‌گیرد.

چرایی عدم توجه سازمان‌ها به تناسب شغل با شخصیت در هنگام استخدام :

آنچه که باعث کمتر بکارگرفته شدن شخصیت در استخدام و انتصاب شده است، عدم اطمینان از روایی و پایایی تست‌های شخصیت و عدم اطمینان به نتیجه آن در انتخاب داوطلب و یا اعمال آن در انتصابات داخل سازمان است (میرسپاسی/۱۳۷۸ص) روایی یک تست شخصیت عبارت است از اینکه به چه میزان تست می‌تواند تنها شخصیت را اندازه‌گیری کند و نه استعداد، علاقه، و یا خصوصیات دیگر را، و پایایی عبارت است از اینکه به چه میزان تست، نتایج قابل اتکاء

و دقیقی ارائه می نماید. طبعاً به لحاظ اینکه میزان روایی و پایایی مطلق در هیچ تستی وجود ندارد، معمولاً استانداردهای قابل قبولی برای این نوع تست ها مطرح گردیده که به صورت ضریب خاص قابل محاسبه است. تلاشهایی که اخیراً برای افزایش میزان روایی و پایایی تست های شخصیت اعمال گردیده است تا حدی باعث بکار گیری بیشتر آنها نسبت به گذشته شده است (میر سپاسی / ۱۳۷۸ ص ۱۰ به نقل از اسکارپلو و لدوینکا/ ۱۹۸۸ ص ۲۹۷).

نمود آزمون های شخصیت و عالیق متناسب با فرهنگ ایرانی (گنجی/ ۱۳۷۸ ص ۱۹۷).
آزمایش شوندگان در پاسخگویی به این نوع آزمون ها می توانند پاسخ های غلط بدهند و خیلی صداقت نشان ندهند (گنجی/ ۱۳۷۸ ص ۱۹۷). نظریه تناسب شغل با شخصیت جان هالند یکی از مباحث مطرح شده در زمینه شناخت شخصیت، تیپ شناسی اشخاص و مشاغل است. یکی از کارهای بزرگی که در این زمینه انجام شده، نظریه جان هالند، ۱۹۱۹ است. این نظریه به دنبال پاسخ گویی به سه پرسش زیر بنیادی است.

۱- کدام خصوصیات شخصیتی و محیطی منجر به اتخاذ تصمیمات رضایت بخش حرفه ای، اشتغال و پیشرفت می شوند؟

۲- کدام خصوصیات شخصیتی و محیطی منجر به ثبات یا تغییر سطح کار فرد در طول زندگی میگردد؟

۳- مؤثرترین روش ها برای کمک به افرادی که مشکلات حرفه ای دارند کدام است؟

همچنین هالند نظریه خود را بر مبنای دواصل استوار نموده است:

- ۱- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد.
- ۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. بر اساس نظریه هالند، افراد را می توان بر اساس شباهت شان به یکی از شش تیپ شخصیتی که عبارتند از: واقعگرا، هنری، اجتماعی، متهور، جستجوگر و قراردادی طبقه بندی کرد. این طبقه بندی کلی است و در جزء حدود ۷۲۰ الگوی مختلف شخصیتی را شامل می شود. با بررسی تاریخچه زندگی و مشاهده رفتار فرد، می توان غلبه یکی از این انواع تیپ های شخصیتی بر سایر انواع آن را ملاحظه کرد. در عین حال ممکن است در تعدادی از افراد نیز ترکیبی از هر شش نوع ویژگی شخصیتی فوق وجود داشته باشد. هالند معتقد است با مشاهده دقیق رفتار انسان می توان دریافت که یکی از این شش نوع ویژگی شخصیتی نسبت به سایر انواع غلبه بیشتری دارد. هر چه فرد به یک تیپ شخصیتی شباهت بیشتری داشته باشد، امکان آن که رفتارها و ویژگی های خاص آن تیپ را ارائه دهد بیشتر است. همچنین می توان محیطی که افراد در آن زندگی می کنند را بر اساس شباهت شان به شش مدل محیطی شامل: واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی توصیف کرد. چنانچه بین تیپ شخصیتی افراد و محیطی که در آن قرار می گیرند، هماهنگی وجود داشته باشد، رضایت شغلی بیشتر می شود و همچنین پیشرفت شغلی قابل قبول تر شده و وضعیت عاطفی و روانی فرد از ثبات بهتری برخوردار می شود. به طور کلی می توان گفت که یک تیپ مدلی است که به وسیله آن می توانیم شخص را به صورت واقعی ارزیابی کنیم. هر تیپ محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. علاوه بر این شخص در فرآیند رشد می آموزد که بعضی از فعالیت ها را بر بعضی دیگر ترجیح دهد. سپس این فعالیت ها به علایق قوی و نیرومند تبدیل می شوند و آن گاه این علایق او را به سوی دسته خاصی از صلاحیت ها سوق می دهد. سرانجام علایق و صلاحیت های یک فرد برای او وضعیت و موقعیت فردی ویژه ای فراهم می نماید که موجب می شود وی به گونه ای خاص بیندیشد، درک کند و عمل نماید. به عبارت دیگر، هر تیپی دارای ذخایر خاصی از نگرش ها و مهارت هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی است. تیپ های گوناگون اطلاعات را به گونه های متفاوتی انتخاب و پردازش می کنند. از طریق مقایسه نگرش های یک شخص با هر یک از این مدل ها و تیپ ها می توانیم تعیین کنیم که او شبیه به کدامیک از تیپ های شخصیتی است. از آنجائیکه افراد با تیپ های شخصیتی مختلف دارای علائق، صلاحیت ها و خصوصیات متفاوتی هستند، تمایل دارند که خود را با افراد و موضوعات خاصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علائق، صلاحیتن ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس و همخوان باشد. مردم دنبال محیطی هستند که بتوانند مهارت ها و توانایی های خود را بکار گیرند و نگرش ها و ارزش های خود را نشان دهند.

۳-۲- طبقه بندی تیپ های شخصیت

الف) تیپ واقع گرا - تجربیات و وراثت

خاص یک فرد واقع گرا به ترجیح فعالیت هایی منجر میشود که پیامد آن سروکار داشتن آشکار، مرتب یا منظم با اشیاء، ابزار، ماشین ها و حیوانات است و معمولاً از فعالیت های آموزشی یا درمانی اجتناب میکنند. این افراد بیشتر تمایل دارند که صلاحیت های علمی، مکانیکی، کشاورزی، الکتریکی و فنی کسب نمایند. و دارای ویژگی هایی چون: غیراجتماعی، رک، مصر، بهنجار، اصیل، سرسخت و جدیت در کار، مادی، بافراست، با ثبات، سازشکار، عملگرا و واقع بین، قدرت جسمانی، خودمحور، انعطاف ناپذیر، صرفه جو، غیرشهودی، بی پیرایه، دارای علاقه و هماهنگی در کارها؛ دارای اشتغال و مهارت های فنی و مکانیکی هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۷-۴۶)

ب) تیپ جستجوگر (کاوشگر)

تجربیات و وراثت یک فرد جستجوگر، به ترجیح فعالیت هایی منجر می شود که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده ای، کشف پدیده های فیزیکی، زیست شناسی و فرهنگی به منظور فهم کنترل این پدیده ها است. این افراد از فعالیت های اجتماعی و تکراری اجتناب می کنند. دارای توانایی های علمی، پژوهشی و ریاضی هستند، کمتر به تغییر رشته تحصیلی در دانشگاه می پردازند، گاه به رویا پردازی در مورد پیشرفت های آینده خود مبادرت می ورزند، روابط اجتماعی را زیاد دوست ندارند و فاقد توانایی رهبری اند. و دارای ویژگی هایی چون: کنجکاو، متفکر، تحلیل گر و دارای قدرت استدلال، منطقی، هوشیار، خالق، منتقد، پیچیده، پیش رونده، مستقل، روشنفکر، درون گر و کناره گیر، خوددار و فروتن، کمرو و محتاط، بدبین، دقیق و غیرمحبوب هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۷)

ج) تیپ هنری

تجربیات و وراثت فرد هنری، به ترجیح فعالیت هایی منجر میشود که پیامد آن فعالیت های پیچیده، آزاد و غیرمنظم شامل: سروکار داشتن با مواد فیزیکی، کلامی یا انسانی برای خلق اشکال یا محصولات هنری است. این افراد در شناسائی و بیان خصوصیات خود مهارت دارند، کمتر به کنترل خود می پردازند و رغبتی برای فعالیت های سازمان یافته و مرتب ندارند. افرادی که دارای این تیپ هستند دارای ویژگی هایی چون: مستقل، سازش ناپذیر، آرمانگرا، خیال پرداز، خود انگیخته، مبتکر، حساس، آزادمنش، مبارزه با مشکلات محیطی با ارائه آثار هنری، ایجاد رابطه حسنه با دیگران، سادگی در ابراز عواطف، مبهم، درهم ریخته و به دور از نظم، گرایش به صفات زنانه، پراحساس، اهل حرف نه عمل هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۸)

د) تیپ اجتماعی

تجربیات و وراثت خاص یک فرد اجتماعی، به ترجیح فعالیت هایی منجر می شود که پیامد آن اداره کردن دیگران به منظور آگاه ساختن، تعلیم، رشد، درمان یا راهنمایی آنان است، این افراد قراردادهای اجتماعی را می پذیرند. در عین حال از حل عقلانی مسائل گریزانند و از کارهای بدنی و فعالیت های صریح، مرتب، سازمان یافته که با مواد، ابزارها مربوط باشد، اجتناب می کنند. معمولاً این افراد علاقمند به فعالیت های اجتماعی هستند و دارای ویژگی هایی چون: مسلط، دارای روحیه همکاری، صبور، سخاوتمند، آرمانگرا، مسئول، رفیق، صمیمی و خونگرم، امدادگر، مهربان، تلقینی، مشوق، فهمیده، مبادی آداب، معاشرتی، بشر دوست هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۹)

ه) تیپ متهور (سوداگر)

وراثت و تجربیات خاص یک فرد متهور، به ترجیح فعالیتهایی منجر می شود که پیامد آن اداره کردن دیگران برای رسیدن به اهداف سازمان یا کسب درآمد اقتصادی است. این افراد تمایل به فعالیت های رهبری و مدیریتی دارند. و دارای ویژگی هایی چون: زیاد طلب و در جستجوی قدرت و رهبری، بلند پرواز، ماجراجو، سلطه جو، با انرژی، هیجان طلب، برون گرا، خوشخو، معاشرتی و اجتماعی، مهارت در گویایی، پرحرف، دارای اعتماد به نفس، خوش بین، خودنما، عشوه گر، بدنبال کسب مهارت در امور مالی و تجارت هستند. (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۵۰)

ی) تیپ قراردادی یا سنتی

تجربیات و وراثت خاص یک فرد قراردادی، به ترجیح فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن ترجیح فعالیت‌های ساده، مرتب، سروکار داشتن منظم با داده‌ها مانند نگه‌داری پرونده‌ها، بایگانی، تنظیم اطلاعات نوشتاری و عددی بر طبق نقشه تعیین شده است. تمایل به کسب فعالیت‌های اداری، محاسباتی و تجاری دارند، بخوبی به کنترل خویش می‌باشند و دارای ویژگی‌هایی چون: محتاط، سازشکار، هم‌رنگ، وظیفه‌شناس و احترام به قوانین، فاقد قدرت تخیل، انعطاف ناپذیر و گریزان از موقعیت‌های پیچیده، مطیع، منظم، صرفه‌جو، کارآمد، خوددار، اصولی، دوراندیش، پیگیر، مدافع، عمل‌گرا هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ ص ۵۱) هالند یک مجموعه پرسشنامه در رابطه با اولویت‌های شغلی تهیه کرد که ۱۶۰ عنوان شغل دارد کسی که به این پرسشنامه پاسخ می‌دهد، شغلی را که دوست دارد یا دوست ندارد را مشخص میکند و برای تعیین شغلی که فرد از نظر شخصیتی مناسب با آن است، از این پرسشنامه استفاده می‌شود. در تحقیقی که با استفاده از نمودار شش وجهی نوع شغل فرد تعیین می‌گردد، از این روش استفاده می‌شود (رابینز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ ص ۱۵۹) نمودار مزبور نشان می‌دهد که هر قدر این مشاغل به هم نزدیک‌تر باشند، با هم سازگار هستند. مشاغل هم‌جوار کاملاً مشابهند، ولی آنها که در دو رأس غیر هم‌جوار یا قطر قرار گیرد متفاوت‌اند (رابینز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ ص ۶) نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد رسیده و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان به پائین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی به او واگذار کرد. اگر فردی از نظر شخصیتی دارای مهارت فنی، و رفتاری پرخاشگرانه باشد و در مشاغل کشاورزی و جنگلداری گمارده شود، بسیار مناسب‌تر از این است که به پژوهشگری بپردازد، و اگر او را در مشاغلی که جنبه اجتماعی قوی دارد بگمارند، صورت نامناسبی پیدا خواهد کرد (رابینز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ ص ۱۶۰).

۳-۳- ابعاد پنج‌گانه شخصیت نئو

کاستا و مک کری^۱ (۱۹۷۶) کارشان را با تحلیل خوشه‌ای «پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیتی کتل شروع کردند» تحلیل آنها ابعاد دوگانه «روان رنجورخویی» و «برون‌گرایی را نشان داد» و ضمن اینکه آنها به عامل گشودگی که از چند عاملی کتل نشأت گرفته بود، رسیدند. در سال ۱۹۸۳ کاستا و مک کری دریافتند که ساختار NEO آنها شبیه سه عامل از پنج عامل بزرگ است اما صفات حوزه سازگاری و مسئولیت‌پذیری را دربر نمی‌گیرد. بنابراین آنها الگوی خود را مقیاس‌های مقدماتی سازگاری و وظیفه‌شناسی تکمیل کردند. پرسشنامه شخصیتی اولیه (NEO کاستا و مک کری ۱۹۸۲) شامل معیارهایی برای اندازه‌گیری شش جزء فرعی برای «برون‌گرایی»، «روان رنجوری خویی» و «گشودگی» شد درحالی‌که برای مقیاس‌هایی که به آنها افزوده شده بود یعنی «سازگاری» و «مسئولیت‌پذیری» دارای اجزای ششگانه نبود. در سال ۱۹۹۲ کاستا و مک کری سیاهه شخصیتی NEO را تجدید نظر و آنها را با ۲۴۰ سؤال منتشر کردند (پورعلی، ۱۳۸۷).

ابعاد پنج‌گانه عبارتند از: روان رنجورخویی^۲ (N)، برون‌گرایی^۳ (E)، پذیرا بودن^۴ (O)، سازگاری^۵ (A) و مسئولیت‌پذیری^۶ (C) می‌باشد. بدین ترتیب با در نظر گرفتن اول حروف پنج‌گانه کلمه اقیانوس Ocean به دست می‌آید. در اینجا به بررسی مقیاس‌های پنج‌عامل اصلی که برای درک شخصیت در سطح وسیع می‌باشد، می‌پردازیم (پورعلی ۱۳۸۷)

الف) روان رنجور خویی (N)

مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان‌نژندگاری می‌باشد. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می‌دهند.

¹ Costa & Mc crae

² .neuroticism

³ .entroversion

⁴ .openness

⁵ .agreeableness

⁶ .conscientiowsness

دهند. اما مطالعات بی شمار نشان می دهد افرادی که مستعد یکی از این وضعیت عاطفی هستند احتمالاً وضعیت های دیگر را نیز تجربه می کنند (مک کری و کاستا ۱۹۹۲). تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت مجموعه حیطه N را تشکیل می دهد. هرچند N چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی های روا نشناختی دارد مقیاس این تست همانند سایر مقیاس ها بیش از یک بعد از شخصیت سالم را اندازه می گیرد. نمرات بالا ممکن است نشانه احتمال بالا برای ابتلاء به برخی از انواع مشکلات روا نیزشکی باشد اما مقیاس های N نباید به عنوان اندازه ای برای اختلالات روانی در نظر گرفته شود.

ب) برون گرایی (E)

برون گراها، البته جامعه گرا بوده اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطه برون گرایی دارای آن است. علاوه بر آن E دوست داشتن مردم، ترجیح گروه های بزرگ و گردهمایی ها، با جرأت بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون گراها است. آنها برانگیختگی جنسی و نیز تحریک را دوست دارند و متمایلند که بشاش باشند. همچنین سرخوش، با انرژی و خوش بین نیز هستند. مقیاس های حیطه E به طور قوی با علاقه به ریسک های بزرگ در مشاغل هم بسته است (بابائیان ۱۳۹۳).

ج) انعطاف پذیری (O)

به عنوان یک بعد اصلی شخصیت، انعطاف پذیری در تجربه خیلی کمتر از N شناخته شده است. عناصر انعطاف پذیری چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوای ذهنی و استقلال در قضاوت اغلب نقشی در تئوریها و سنجش های شخصیت ایفاء نموده اند، اما به همه پیوستگی آنها در یک حیطه وسیع و تشکیل عاملی از شخصیت به ندرت مطرح بوده است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگانی آنها از لحظه تجربه غنی است. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارشهای غیرمتعارف بوده بیشتر و عمیق تر از اشخاص غیر انعطاف پذیر هیجان های مثبت و منفی را تجربه می کنند. مردان و زنانی که نمره پایینی در انعطاف پذیری می گیرند متمایلند که رفتار متعارف داشته و دیدگاه خود را حفظ نمایند، این افراد تازه های آشنا تر را ترجیح می دهند و پاسخ های عاطفی آنان خیلی محدود است.

د) دلپذیر بودن (A)

همانند برون گرایی، دلپذیر بودن بعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد دلپذیر اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. در مقابل فرد غیردلپذیر ستیزه جو، خودمدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است تا همکاری کننده. افراد بسیار مایلند که دلپذیر بودن را هم به عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی مطلوب است و هم از لحاظ روانی حالت سالمتری است را داشته باشند.

ه) با وجدان بودن (C)

تعدادی از تئوری های شخصیت، ویژه تئوری روان پویایی به کنترل تکان ها توجه دارند. در طول دوره رشد اغلب افراد یاد می گیرند چگونه با آرزوهای شان کنار بیایند و ناتوانی در جلوگیری از تکانه ها و وسوسه ها کلاً نشانه ای از بالابودن C در میان بزرگسالان است. کنترل خود، همچنین می تواند به مفهوم قدرت طرح ریزی خیلی فعال سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب نیز باشد. تفاوت های فردی در این موارد احساس با وجدان بودن است. فرد با وجدان هدفمند، با اراده و مصمم می باشد. افراد موفق، موسیقی دانان بزرگ و ورزشکاران به نام، این صفات را در حد بالا دارند. افراد با نمره بالا در C دقیق، خوش قول و مطمئن هستند؛ اما افراد با نمرات پایین در C لزوماً فاقد اصول اخلاقی نیستند، اما در بکارگیری اصول اخلاقی زیاد دقیق نیستند. همچنین آنان در تلاش شان برای رسیدن به هدف های شان بی حال هستند. مدارکی که وجود دارد که این افراد خیلی لذت گرا بوده و علاقه زیادی به امور جنسی دارد (بابائیان ۱۳۹۳).

۴ - جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری مورد بررسی کارکنان شرکت صنایع ماشینهای اداری ایران بود. از آنجایی که تعداد پرسنل این شرکت بالغ بر ۷۵۰ نفر می باشد بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۲۵۰ نفر بود.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

نمونه گیری بصورت خوشه ای انجام شد. روش نمونه گیری در دسترس در مرحله اول به منظور استخراج مرحله دوم به منظور تحلیل عاملی تاییدی مرحله سوم به منظور تحلیل عاملی اکتشافی ۲۵۰ نفر اول به منظور تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه انتخاب شدند. ۲۵۰ نفر دوم برای آزمون تحلیلی عاملی تاییدی (دو گروه با نمرات ارزیابی رفتاری پایین و ارزیابی رفتاری بالا پرسنل) و سنجش روایی همزمان بکار گرفته شدند. به منظور مطالعه چهارچوب نظری- ۵۶ سوال طراحی که ۳۰ نفر از افراد متخصص رفتار سازمانی در مجموعه روی آن نظر دادند.

۵- تجزیه و تحلیل داده ها

۵-۱- بررسی همابستگی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ

برای تعیین پایایی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی و یا قابلیت اعتماد پذیری پرسشنامه سنجش رفتار شغلی، تحلیل پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ انجام گردید. با استفاده از این روش آلفای کرونباخ ۰.۹۶ بدست آمد. با توجه به این امر معمولاً دامنه ضریب قابلیت از صفر (عدم ارتباط) تا ۱+ (ارتباط کامل) است. بررسی عوامل اصلی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی و تعیین گویه ها با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی و تحلیل عاملی تاییدی

عوامل اصلی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی

برای تعیین بهترین برازش نمره های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی ، تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی انجام شد. به عبارت دیگر هدف در این تحلیل پیدا کردن مؤلفه های زیربنایی پرسشنامه ۱۱۲ گویه ای منابع سنجش رفتار شغلی بود. در تحلیل اولیه، هدف تنها پیدا کردن تعداد مؤلفه ها بود، بنابراین نوع چرخش معین نشد. نتایج بدست آمده با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی در شکل ۱ آمده است:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.888
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	20316.680
	df	6216
	Sig.	.000

شکل ۱ : ضریب کایزر- مایر و ضریب بارتلت

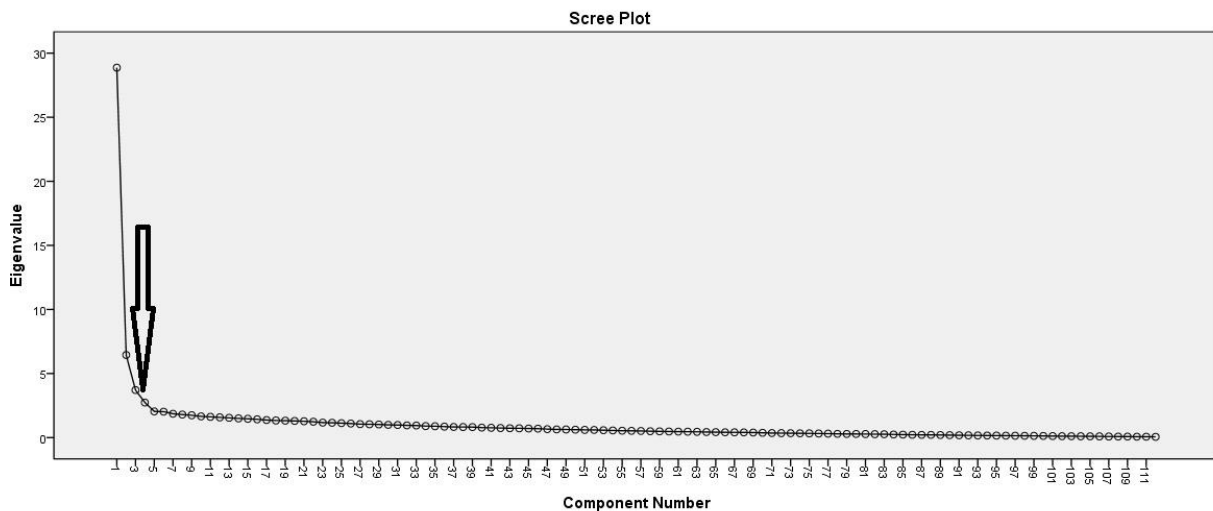
در این خروجی فرض صفر به این معناست که نمونه های گرفته شده دارای کفایت لازم نیستند و در مقابل فرض یک بر این اساس است که نمونه های گرفته شده برای تحلیل عاملی متغیرهای مورد نظر دارای کفایت لازم می باشند. در

خروجی تصویر داده شده از آنجا که میزان sig کمتر از ۵ درصد می باشد بنابراین می توان چنین استنباط نمود که در سطح خطای ۵ درصد و یا سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر تایید نشده و بنابراین فرض یک یعنی کفایت مدل پذیرفته می شود. همچنین شاخص (KMO) برابر با ۰/۸۸ است. این شاخص نشانگر کافی بودن حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی است. میزان عددی بالای ۰/۶ برای این شاخص نشان از کفایت مناسب نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته دارد. همچنین نتایج نشان داد که شاخص کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است .
 $(\chi^2 (df= ۶۲۱۶ و N=۳۰۰) = ۲۰۳۱۶۶۸۰, p<۰/۰۰۱)$

جدول ۱: تعداد مؤلفه ها، واریانس تبیین شده کل، ارزش های ویژه و واریانس تبیین شده توسط هر مؤلفه				
مؤلفه	ارزش ویژه	سهم منحصر به فرد در تبیین واریانس کل	واریانس تبیین شده تجمعی	
۱	28.864	25.772	25.772	
۲	6.45	5.759	31.53	
۳	3.709	3.312	34.842	
۴	2.737	2.444	37.286	
۵	2.045	1.826	39.112	
۶	2.025	1.808	40.92	
۷	1.86	1.661	42.58	
۸	1.798	1.605	44.186	
۹	1.742	1.556	45.741	
۱۰	1.657	1.48	47.221	
۱۱	1.621	1.447	48.668	
۱۲	1.579	1.409	50.077	
۱۳	1.541	1.376	51.453	
۱۴	1.499	1.339	52.792	
۱۵	1.468	1.311	54.103	
۱۶	1.428	1.275	55.378	
۱۷	1.371	1.224	56.602	
۱۸	1.336	1.193	57.795	
۱۹	1.321	1.18	58.975	
۲۰	1.301	1.162	60.136	
۲۱	1.276	1.139	61.275	
۲۲	1.239	1.106	62.382	
۲۳	1.17	1.045	63.426	
۲۴	1.16	1.036	64.462	
۲۵	1.127	1.006	65.468	
۲۶	1.099	0.982	66.45	
۲۷	1.051	0.938	67.388	
۲۸	1.039	0.928	68.315	
۲۹	1.023	0.913	69.229	

همچنان که جدول ۱ نشان می دهد، در تحلیل حاضر ۲۹ مؤلفه با ارزش ویژه بزرگتر از یک استخراج شد که در کل ۷۰ درصد از واریانس کل را تبیین می نمود. براساس جدول ۱ سهم مؤلفه اول در تبیین واریانس کل ۲۵.۷ درصد و سهم مؤلفه ۲۹ تنها ۰.۹۱ درصد است.

با توجه به تعداد زیاد عامل های استخراج شده براساس ارزش ویژه، می توان انتظار داشت که تصمیم گیری تنها براساس ارزش های ویژه برای تعیین تعداد عامل ها چندان معقول نباشد. به همین دلیل برای تعیین تعداد مؤلفه ها، نمودار تست اسکری (شکل ۲) مورد ارزیابی قرار گرفت.



شکل ۲: تست اسکری در تعیین تعداد مؤلفه ها

همچنان که در نمودار شکل فوق دیده می شود، منحنی اسکری در محل بین مؤلفه ۳ و ۴، دچار شکستگی شده و لذا می توان استنباط نمود که تست اسکری تعداد مؤلفه های استخراج شده را ۳ در نظر گرفته است. بنابراین بار دیگر تحلیل با تثبیت تعداد مؤلفه ها تکرار شد و این بار چرخش پرومکس برای استخراج مؤلفه ها به کار گرفته شد.

جدول ۲ بارهای عاملی چرخش یافته در تحلیل مؤلفه های اصلی را نشان می هد.

جدول ۲: بارهای عاملی چرخش یافته در تحلیل مؤلفه های اصلی			
گویه ها	مؤلفه ها	کامونالیتی	
	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
Q34	0.824		0.681
Q65	0.824		0.695
Q46	0.793		0.677
Q35	0.785		0.619
Q18	0.780		0.610
Q21	0.780		0.611
Q38	0.777		0.659
Q20	0.773		0.602
Q62	0.772		0.643

0.592		0.765	Q3
0.581		0.755	Q56
0.594		0.746	Q70
0.595		0.743	Q58
0.590		0.736	Q23
0.530		0.728	Q44
0.565		0.723	Q61
0.576		0.722	Q31
0.565		0.722	Q47
0.533		0.718	Q1
0.541		0.711	Q40
0.537		0.711	Q39
0.574		0.710	Q26
0.506		0.706	Q22
0.546		0.704	Q27
0.566		0.698	Q24
0.555		0.693	Q30
0.530		0.684	Q54
0.502		0.680	Q55
0.582	0.346	0.680	Q29
0.496		0.678	Q2
0.493		0.677	Q25
0.577		0.675	Q37
0.527		0.674	Q11
0.520		0.671	Q36
0.480		0.668	Q9
0.580	0.349	0.663	Q64
0.544	0.304	0.655	Q45
0.487		0.653	Q69
0.486		0.645	Q7
0.428		0.645	Q17
0.446		0.634	Q43
0.457		0.603	Q42
0.384		0.564	Q13
0.508	0.367	0.544	Q41
0.331		0.531	Q48
0.279		0.527	Q98
0.287		0.504	Q51
0.412	0.316	0.485	Q33
0.228		0.473	Q107
0.220		0.448	Q100
0.421		0.448	Q15
0.217		0.435	Q73
0.243		0.412	Q87
0.199		0.410	Q112
0.410		0.405	Q53
0.193		0.394	Q108
0.202		0.379	Q79
0.178		0.374	Q52

0.197			0.371	Q110
0.216			0.370	Q102
0.254		0.317	0.368	Q59
0.277			0.366	Q32
0.176			0.347	Q104
0.188			0.337	Q72
0.120			0.326	Q91
0.185			0.326	Q76
0.136			0.326	Q90
0.130			0.317	Q74
0.325		0.445	0.307	Q28
0.255		0.325	-0.311	Q109
0.184			-0.423	Q95
0.219		0.464		Q4
0.337	-0.384	0.420		Q5
0.126				Q6
0.326		0.423		Q8
0.216		0.463		Q10
0.323	0.383	0.379		Q12
0.181	-0.359			Q14
0.297		0.521		Q16
0.119				Q19
0.387	0.333	0.488		Q49
0.459		0.658		Q50
0.257	-0.342			Q57
0.162		0.339		Q60
0.272		0.422		Q63
0.212		0.453		Q66
0.220		0.442		Q67
0.386		0.564		Q68
0.108				Q71
0.187		0.365		Q75
0.093				Q77
0.101				Q78
0.318	0.344	0.338		Q80
0.129	0.349			Q81
0.098				Q82
0.201	0.357			Q83
0.219				Q84
0.200		0.401		Q85
0.150	0.340			Q86
0.120				Q88
0.250	0.452			Q89
0.131	0.301			Q92
0.171	0.378			Q93
0.137				Q94
0.026				Q96
0.220	0.465			Q97
0.251	0.343	0.354		Q99

0.070		Q101
0.038		Q103
0.325	0.539	Q105
0.133		Q106
0.018		Q111

*نکته: بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۳ گزارش شده اند.

همچنان که جدول فوق نشان می دهد، گویه ها را می توان بر اساس نوع بارعاملی به چهار دسته تقسیم کرد: گویه هایی که تنها بر یک عامل بارعاملی بزرگتر از ۰/۳ ایجاد نموده اند. گویه هایی که بر یک مؤلفه بیش از یک عامل بار عاملی بزرگتر از ۰/۳ ایجاد نمودند و اختلاف بین بارهای عاملی دو مؤلفه بیشتر از ۰/۱ است. گویه هایی که بر بیش از یک عامل بار عاملی بزرگتر از ۰/۳ ایجاد نمودند و اختلاف بین بارهای عاملی دو مؤلفه کمتر از ۰/۱ است. گویه هایی که بر هیچ یک از مؤلفه ها بارعاملی بزرگتر از ۰/۳ ایجاد نموده اند. در ادامه گویه هایی که دو شرط «ح» و «د» بر آنها حاکم بود، از بین گویه های پرسشنامه حذف و تحلیل برای بار سوم تکرار شد. جدول ۳ نتیجه نهایی تحلیل عاملی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی را با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی و چرخش پرومکس نشان می دهد.

جدول ۳ : نتیجه نهایی تحلیل عاملی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی را با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی و چرخش پرومکس نشان می دهد			
گویه ها	مؤلفه ها	کامونالیته	
	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۳۴. با وقار	0.825		0.695
۶۵. صلح طلب	0.831		0.7
۴۶. اهل پیشرفت و ارتقای شخصی	0.801		0.692
۳۵. باملاحظه-سنجیده	0.78		0.629
۱۸. منطقی	0.783		0.613
۲۱. متواضع	0.787		0.623
۳۸. اجتماعی	0.78		0.658
۲۰. انعطاف پذیر	0.777		0.61
۶۲. سخت کوش و پر تلاش	0.768		0.633
۳. فعال = کاری	0.765		0.599
۵۶. دقیق و منظم	0.751		0.585
۷۰. خویشتن دار و صبور	0.743		0.598
۵۸. آگاه و هشیار به خود و ویژگی های خود	0.73		0.597
۲۳. مشتاق و پر انرژی	0.737		0.58
۴۴. مراقب و محافظ	0.723		0.533
۶۱. متین	0.718		0.575

0.592	0.716	۳۱. با ثبات
0.563	0.709	۴۷. آرام و متین
0.542	0.726	۱. فروتن
0.547	0.711	۴۰. دارای استانداردهای بالا و کمالگرا
0.542	0.707	۳۹. راحت و پذیرا
0.574	0.706	۲۶. ناظر و مشاهده گر خوب
0.511	0.702	۲۲. ژرف اندیش
0.548	0.709	۲۷. زود جوش - خونگرم
0.565	0.702	۲۴. سرسخت و مقاوم
0.54	0.685	۳۰. با اعتماد به نفس
0.551	0.704	۵۴. معاشرتی
0.524	0.688	۵۵. صبور
0.49	0.686	۲. خوددار
0.49	0.664	۲۵. خودمنتقد
0.539	0.684	۱۱. تحول گرا و اهل تغییر
0.493	0.662	۳۶. حساس
0.472	0.68	۹. ملایم
0.457	0.658	۶۹. سر به زیرو محجوب
0.483	0.644	۷. خودانگیخته و خود محرک
0.435	0.647	۱۷. ارزیابی دلایل موافق و مخالف
0.222	0.428	۸۵. سریع الفکرو عجول
0.229	0.469	۴. کنایه پران
0.339	0.447	۸. خودرای و خودکامه
0.225	0.463	۱۰. بدبین
0.325	0.558	۱۶. لجوج
0.439	0.644	۵۰. تابع امیال آنی (ویری)
0.191	0.391	۶۰. بی ملاحظه
0.332	0.42	۶۳. عیبجو و منتقد
0.23	0.474	۶۶. مظنون و بدبین
0.327	0.509	۶۷. نا آرام و مشوش
0.434	0.654	۶۸. خودسرو خودرای
0.228	0.341	۷۵. منتقد
0.233	0.475	۸۱. خطر پذیری حساب شده
0.168	0.307	۸۳. پر تحرک
0.309	0.531	۸۶. جذاب
0.336	0.554	۸۹. با اعتماد بنفس

0.286	0.516	۹۲. تحلیل گر و منتقد
0.229	0.461	۹۳. قاطع و راسخ
0.278	0.521	۹۷. خطر پذیر و جسور

به دنبال استخراج مؤلفه ها، در ادامه براساس شباهت گوینه های هر مؤلفه، مؤلفه اول A، مؤلفه دوم B و مؤلفه سوم C نامیده شد. لازم به یادآوری است که مقادیر ارزش های ویژه برای مؤلفه های A، B و C به ترتیب ۱۹.۳۸، ۳.۶۴ و ۳.۰۳ بود و نیز سهم منحصر به فرد هر یک از مؤلفه های مزبور در تبیین واریانس کل به ترتیب برابر با ۳۴.۶۱، ۶.۵ و ۵.۴۱ بود. همچنین واریانس تبیین شده کل متغیر مورد سنجش برابر با ۴۶.۵۲ بود.

مطالعه دوم

شواهد اعتبار پرسشنامه سنجش رفتار شغلی

جدول ۴ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

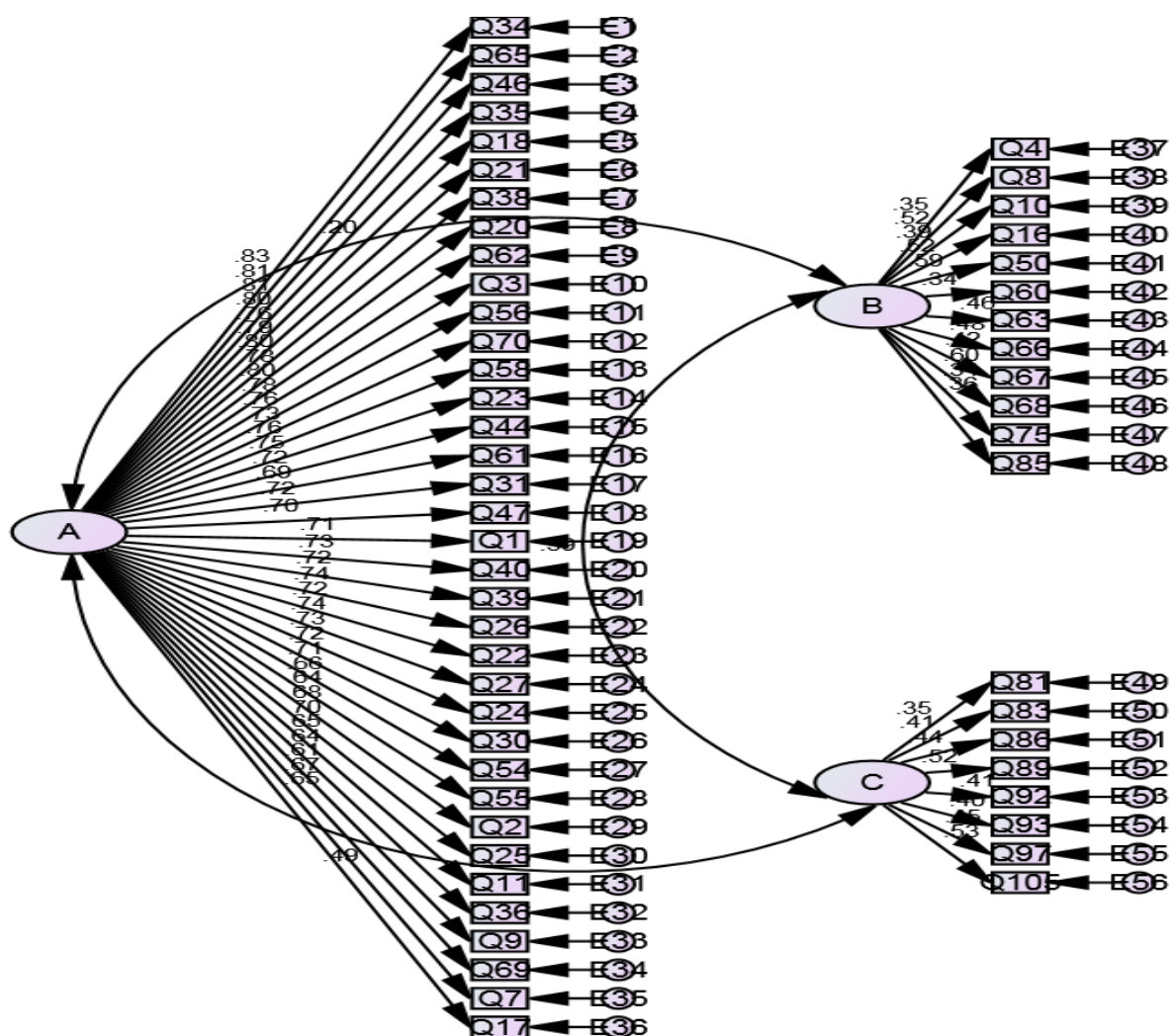
جدول ۴: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش			
متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳
A.۱	-	۰.۰۸۰	۰.۱۷۲
B.۲	-	-	۰.۴۵۰
C.۳	-	-	-
میانگین	۴.۴۸	۳.۴۴	۵.۲۰۸
انحراف استاندارد	۲.۹۶	۰.۷۵۶	۱.۰۶
آلفای کرونباخ	۰.۹۷۵	۰.۷۳۵	۰.۶۲۹

جدول فوق علاوه بر میانگین و انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی بین مؤلفه های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی را نشان می دهد. همچنین که ملاحظه می شود ضرایب همبستگی بین مؤلفه A و B برابر با ۰.۰۸۰، مؤلفه A و C، ۰.۱۷۲ و ضریب همبستگی بین B و C برابر با ۰.۴۵۰ بود. جهت همه روابط مثبت و روابط در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه های A، B و C به ترتیب برابر با ۰/۹۷۵، ۰/۷۳۵ و ۰/۶۲۹ بود. این مقدار از ضرایب آلفای کرونباخ بیانگر همسانی درونی قابل قبول گوینه های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی است.

در ادامه به منظور ارزیابی پایایی نمرات مؤلفه های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی، آن پرسشنامه با فاصله سه هفته بر روی ۳۰ شرکت کننده اجرا شد. این گروه از شرکت کنندگان با میانگین و انحراف استاندارد سنی ۳۰/۸۱ و ۴/۳۲ بودند. در ادامه ضرایب همبستگی بین مؤلفه های استخراج شده در دو مرحله اجرا محاسبه شد. ضریب همبستگی A در دو مرحله اجرا ۰/۶۷۹، B ۰/۸۱۳ و C ۰/۶۶۷ به دست آمد. با توجه به ضریب همبستگی قوی بین مؤلفه های استخراج شده در دو مرحله، می توان گفت نمرات مؤلفه های استخراج شده از ثبات مطلوبی در طول زمان برخوردار است.

بررسی و ارزیابی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی

ساختار سه عاملی پرسشنامه ۵۶ گوینه ای (۵۶ گوینه در تحلیل عاملی اکتشافی حذف شدند) سنجش رفتار شغلی با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی و نرم افزار AMOS 22 و برآورد بیشینه احتمال مورد ارزیابی قرار گرفت. شکل ۳ مدل اندازه گیری پرسشنامه سنجش رفتار شغلی می باشد.



شکل ۳-۴: اندازه گیری پرسشنامه سنجش رفتار شغلی

شاخص های بدست آمده براساس برآورد بیشینه احتمال در مدل استاندارد شده بصورت ذیل می باشد:

$$\chi^2(N=250, df=1481) = 2926.349, p < 0.01$$

شاخص نکویی برازش (GFI=0/697)

شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI=0/674) از براش مطلوب مدل با داده ها حمایت نمودند و

شاخص تطبیقی (CFI=0/819)

مجذور کای نرم شده ($\chi^2/df = 1.976$)

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA=0/063)

با توجه اطلاعات بدست آمده شاخص های CFI و GFI و AGFI از برازش قابل قبول مدل اندازه گیری با داده های گردآوری شده حمایت نمودند. در مقابل شاخص های RMSEA و مجذور کای نرم شده از مدل ما حمایت نمودند.

با توجه به اینکه سه شاخص برازندگی CFI، GFI و AGFI از برازش مدل با داده ها حمایت نکردند به همین دلیل از تکنیک تلفیق گویه ها استفاده شد. اما از آنجا که تعداد گویه های مؤلفه A بسیار بالا بود، به همین دلیل تکنیک تلفیق گویه ها تنها برای گویه های مؤلفه A مورد استفاده قرار گرفت. بدین صورت که هر ۶ گویه مؤلفه A از طریق تکنیک مورد نظر تبدیل به یک واحد شد. گفتنی است که گویه ها به صورت کاملاً تصادفی و به صورت زیر در واحد ها قرار گرفتند.

$$1 \text{ گویه جدید } = (65+3+23+2+54+21)/6$$

$$2 \text{ گویه جدید } = (56+31+17+9+62+34)/6$$

$$3 \text{ گویه جدید } = (69+24+55+1+58+35)/6$$

$$4 \text{ گویه جدید } = (70+27+61+20+38+25)/6$$

$$5 \text{ گویه جدید } = (26+47+46+22+36+11)/6$$

$$6 \text{ گویه جدید } = (30+7+39+40+44+18)/6$$

شاخص های بدست آمده پس از انجام عمل تلفیق گویه ها براساس برآورد بیشینه احتمال در مدل استاندارد شده بصورت ذیل می باشد:

$$\chi^2 (N = 250, df = 296) = 641.454 \text{ کای مجذور}$$

$$\chi^2/df = 2.167 \text{ کای نرم شده}$$

$$RMSEA = 0.068 \text{ ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب}$$

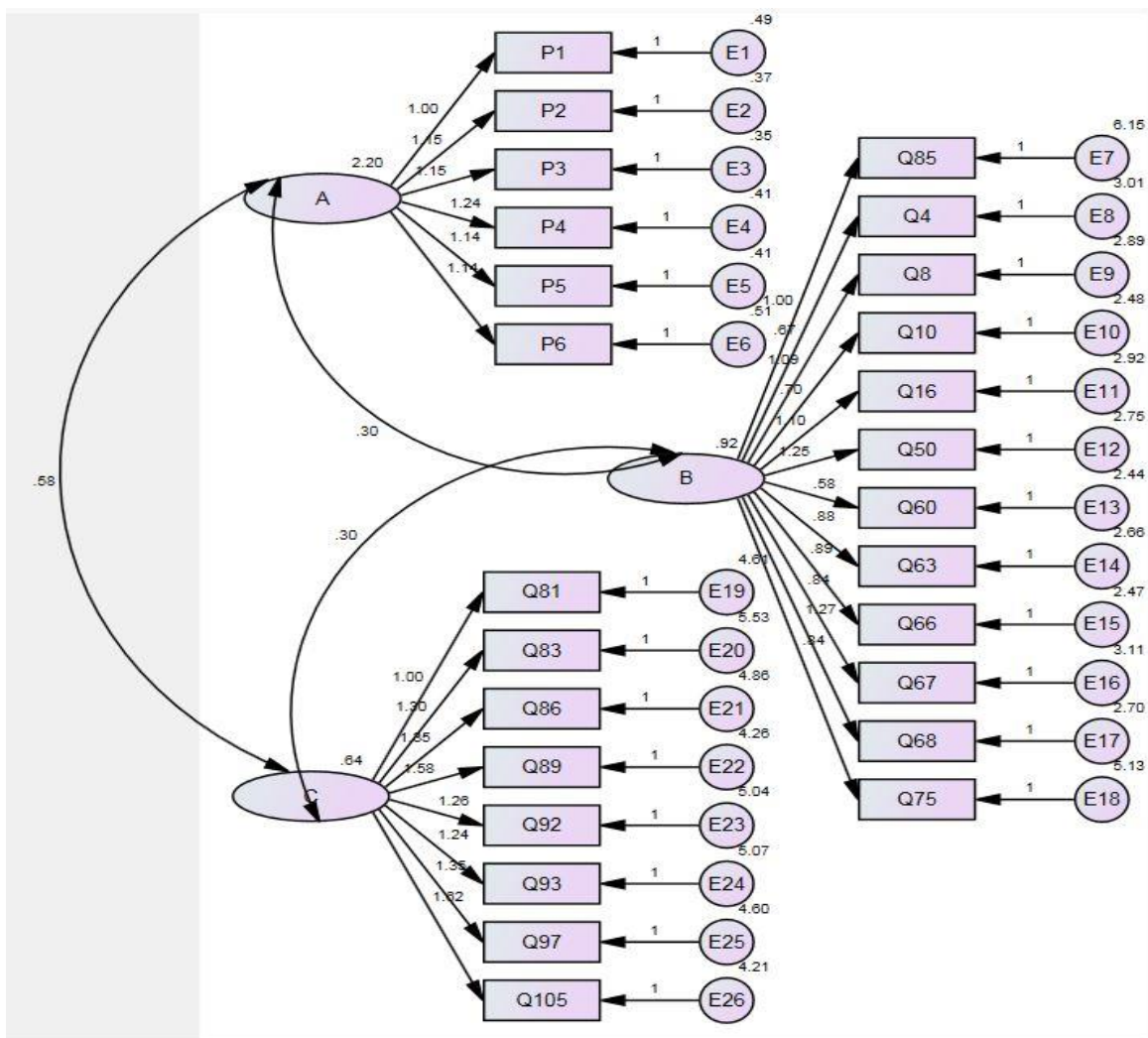
$$CFI = 0.915 \text{ شاخص برازندگی تطبیقی}$$

$$GFI = 0.910 \text{ شاخص نکویی برازش}$$

$$AGFI = 0.903 \text{ شاخص تعدیل شده برازندگی}$$

شاخص مجذور کای بیانگر برازش ضعیف مدل با داده های گردآوری شده بود. در مقابل دیگر شاخص های برازندگی از قبیل شاخص های مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) از ساختار سه مؤلفه ای سنجش رفتار شغلی حمایت نمودند.

شکل ۳ مدل اندازه گیری پرسشنامه بعد از تلفیق گویه های مولفه A:



جدول ۵ برآورد بارهای عاملی استاندارد شده را برای هر یک از گویه های تلفیق شده و گویه های اولیه سنجش رفتار شغلی نشان می دهد.

متغیرهای مکنون - نشانگر	بار عاملی استاندارد نشده (b)	بارعاملی استاندارد (β)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی
P1	1	0.832	-	-
P2	1.151	0.811	0.044	26.228
P3	1.152	0.815	0.043	26.492
P4	1.237	0.796	0.047	26.409
P5	1.139	0.76	0.044	25.607
P6	1.137	0.786	0.046	24.493
۸۵. سریع الفکرو عجول	1	0.804	-	-
۴. کنایه پران	0.67	0.78	0.182	3.677
۸. خودرایی و خودکامه	1.095	0.799	0.245	4.476
۱۰. بدبین	0.7	0.776	0.178	3.929

4.475	0.246	0.756	1.1	۱۶. لجوج
4.649	0.27	0.733	1.253	۵۰. تابع امیال آنی(ویری)
3.6	0.161	0.76	0.579	۶۰. بی ملاحظه
4.243	0.208	0.747	0.881	۶۳. عیب جو و منتقد
4.31	0.207	0.722	0.891	۶۶. مظنون و بدبین
4.054	0.208	0.692	0.844	۶۷. ناآرام و مشوش
4.672	0.272	0.722	1.272	۶۸. خودسرو خودرای
3.61	0.234	0.696	0.845	۷۵. منتقد
-	-	0.709	1	۸۱. خطر پذیری حساب شده
3.684	0.352	0.735	1.297	۸۳. پر تحرک
3.825	0.352	0.725	1.346	۸۶. جذاب
4.088	0.387	0.737	1.583	۸۹. با اعتماد بنفس
3.707	0.339	0.719	1.258	۹۲. تحلیل گر و منتقد
3.679	0.336	0.737	1.237	۹۳. قاطع و راسخ
3.864	0.349	0.731	1.349	۹۷. خطر پذیر و جسور
4.117	0.394	0.718	1.621	۱۰۵. پر جرات

در جدول فوق ملاحظه می شود که بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳ است. بالاترین بارعاملی متعلق به نشانگر p1 ($\beta=0/832$) و پایین ترین بارعاملی متعلق گویه ۶۷ ($\beta=0/692$) است. براین اساس می توان گفت همه نشانگرها از قابلیت لازم برای اندازه گیری پرسشنامه سه مؤلفه های سنجش رفتار شغلی برخوردارند.

۶- خلاصه نتایج و بحث

در دهه های اخیر آزمون های بسیاری برای سنجش ابعاد مختلف شخصیت ساخته و مورد استفاده قرار گرفته که هر یک به نوبه ی خود نقاط قوت و نقاط ضعفی برای سنجش ابعاد مختلف شخصیت را داشته اند. این پژوهش به منظور یافتن منبعی در جهت ارزیابی صفات شخصیتی هر فرد در جهت سنجش رفتار شغلی انجام شد. با توجه به یافته های فصل چهارم مشخص شد بین شناخت شخصیت رفتاری پرسنل و رضایت شغلی ارتباط معنا داری وجود دارد. از طرفی سازمان ها با شناخت شخصیت رفتاری پرسنل خود از طریق شناخت شخصیت هر فرد می توانند علاوه بر انتخاب فرد اصلح برای هر پست، وفاداری پرسنل را نیز بالا بده از خروج نابهنگام آنان جلوگیری کند. از طرفی پژوهش اخیر با طرح پرسش های مختلف به بررسی صفات شخصیتی افراد می پردازد و با کشف مولفه های اصلی به یک سازوکار جامع برای رسیدن به این هدف نایل گشت. بنابراین می توان پژوهش اخیر را بعنوان یک منبع سنجش رفتار شغلی معرفی کرد.

۶-۱- پیشنهادات

با توجه به گستره ی نظری موجود، یافته ها و محدودیت های حاضر، می توان پیشنهادها و جهت گیری های پژوهشی زیر را ارائه نمود که فراهم کننده زمینه های پژوهشی جدید می باشند:

با توجه به تحقیق انجام شده پیشنهاد میگردد در هنگام استخدام پرسنل سنجش دقیق صفات رفتاری فرد با استفاده از آزمون محقق ساخته پژوهش انجام و تفسیر گردد

پیشنهاد می شود که انجام پژوهش با حجم نمونه بزرگتر و محدوده جغرافیایی وسیع تر انجام گیرد تا ادبیات متراکم و منسجمی در خصوص نحوه به کار گیری متغیرهای ذکر شده فراهم آید.

پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی، این تحقیق به صورت طولی صورت گیرد تا امکان مقایسه نتایج در زمان های مختلف میسر شود.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد که کارگاههای آموزشی در زمینه سنجش رفتار شغلی پرسنل برای مدیران سازمان ها در برگزار گردد.

مراجع

منابع فارسی

۱. بابائیان علی، سامانیوسف، ذبیح اله کرمی(۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا. نشریه علمی - ترویجی. سال نهم، شماره ۳۷، ۲۸-۹
۲. علیرضا نفرشی، محمد باقر مرادی(۱۳۹۴) مدل جهانی دیسک معجزه ارتباطی هزاره سوم.
۳. یوسف. حجازی، (۱۳۸۰) نقش ویژگی های شخصیتی: تبار اجتماعی و ظوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی گزارش پژوهش، دانشگاه تهران
۴. یوسف. حجازی، (۱۳۶۸). علل گرایش دانشجویان به رشته کشاورزی. مجله علوم کشاورزی ایران، شماره ۱ و ۲، جلد ۲۰
۵. پورعلی، عباس(۱۳۸۷). رابطه صفات شخصیت و عملکرد سازمانی افسرانصف دانشگاه علوم انتظامی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم انتظامی امین.
۶. پور کیانی مسعود، جلالی جواران مرتضی، (۱۳۸۸). : تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت، ماهنامه میثاق مدیران، شماره ۴۵ و ۴۶، مهر و آبان ۱۳۸۸، صفحه ۶۶ و ۶۵
۷. میرسپاسی ناصر(۱۳۷۸). تناسب نوع شخصیت و نوع شغل تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است. فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۴۴
۸. منوچهری اردکانی، ز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی و شخصیتی با سلامت روان کارکنان پالایشگاه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۹. حیدریان، س. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی بر بهره وری کارکنان پالایشگاه نفت، شهرستان شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۰. حیدری انارکی، ف. (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران آموزش و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

منابع انگلیسی

11. -Costa,P.T.&McCrae,R.R.(1976).Age differences in personality structure:Acluster analytic approach.Journal of Gerontology.3,564-570.
12. -Costa,P.T.Jr.and McCrae,R.R.And Holland,J.L.(1984).Personality and vocational interests UN an adult sample.Journal of Applied Psychology,69(3),390-400.
13. -McCrae,R.R.&Costa.P.T.Jr.(1987).Validation of Five-Factor model of personality across instruments and observers.Journal of personality and social psychology,52,81-90
14. -Vitterso,J. (2001).Personality traits and subjective wellbeing: emotional stability and extraversion is probably the important predictor. Personality and individual difference 71,907-914

- a. Greenberg, G & Baron, R.(1997).Behavior in organization.2th ed. Boston.P.P 807 -80
 - b. Chamorro, P.T , Furnham, A.(2006).PersonalityPredicts academic Performance :Evidencefrom two longitudinal Studies on university students. Journal of research in personality, 73, 719-772.
 - c. Barrick ,M, & Mount , M. (8002).The big five personality dimensions and job perfor mance : A meta –analysis. Journal of personality psychology , 44, 1-82.
15. -Deneve. K.M. and Cooper, H.M. (1992). The happy personality: A Meta- analysis of personality traits and subjective well being. Psychological Bulletin, 184, 193-889
 - a. Learn about the DISC Model of Human Behavior (www.personalityinsights.com).
 - b. Take a personality assessment (personality test) to determine your exact personality blend and personality profile (www.discoveryreport.com) .
 - c. Study material that teaches you how to read the personality of another person.
 - d. Study material that teaches you how to adapt YOURSELF to work better with others.
 16. PF. Champaign IL: Institute for Personality and Ability Testing. Allport, G. W. & Odbert (1936). Trait names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 47, (no. 211).
 17. Allport, G.W. (1937). Personality: A psychological interpretation. New York: Holt, Rinehart & Winston.
 18. Caspi, Avshalom & Bem, Daryl J. (1992). Personality continuity and change across the life course. In Review of Personality and Social Psychology.
 19. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. Cattell, Raymond (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters.Journal of Abnormal and Social Psychology, 38, 476-506.
 20. John, Oliver P. (1992). The “Big Five” factor taxonomy: Dimensions of personality in the
 21. natural languages and in questionnaires. In Review of Personality and Social Psychology. Beverly
 22. Hills: Sage Publications, Ch. See also the whole issue of the Journal of Personality, June 1992, titled Special Issue: The
 23. Five Factor Model: Issues and Applications. Markus, Hazel, & Cross, Susan (1992). The interpersonal self. In Review of Personality and
 24. Social Psychology. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. Marston, William (1979). The emotions of normal people. Minneapolis. Persona Press, Inc.
 25. Meehl, Paul E. (1991). In Dante Cicchetti, & William M. Grove, Thinking clearly about
 26. psychology. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.