

## ساخت و رواسازی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی بر اساس رویکرد صفات شخصیت Making and assessing job behavior questionnaire based on personality trait approach

مهسا جاویدی فر<sup>۱</sup>، بیوک تاجری<sup>۲\*</sup>، صادق تقی لو<sup>۳</sup>

### چکیده

### Abstract

The main purpose of this research is to construct and validate a questionnaire for assessing occupational behaviors based on personality traits. In other words, the present study uses the Cronbach's alpha coefficient to examine the internal coordination (validity) of "an inventory with 56 questions about occupational behaviors", and determine the validity of "an inventory with 56 questions about occupational behaviors" by the principal components and confirmatory factor analysis. Also, this paper examines the simultaneous validity of the "an inventory with 56 questions about occupational behaviors" using the Neo's five-factor personality scale questionnaire (John Donahue and Contel, 1991) and the Holland's personality questionnaire. In addition, in this research, we examine the separation justifiability of "an inventory with 56 questions about occupational behaviors" by assessing the difference between the scores obtained from the questionnaires in two groups; a personnel group with a high and acceptable

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 دوناهو 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 معنا داری وجود

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه روان‌شناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۳. استادیار گروه روان‌شناسی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

evaluation score and a personnel group with low evaluation score. According to the findings of the research, it was found that there is a meaningful relationship between recognizing the personnel behavioral staff and job satisfaction. On the other hand, through the recognition of behavioral personality of the personnel, organizations can, in addition to selecting the right person for each post, raise the loyalty of staff and prevent them from untimely exit. On the other hand, the present research deals with the characterization of individuals through various questions and through the discovering the main components, it reached to a comprehensive mechanism for achieving this goal.

**KeyWords:** Occupational Behavior Evaluation, Neo Personality Traits, Holland's Personality Traits, Disc Model, Factor Analysis

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 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.

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

#### 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 استعدادهاى 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 علایق، 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)

**هدف کلی پژوهش:** ساخت و روانسازی پرسشنامه سنجش رفتارهای شغلی بر اساس صفات شخصیت

#### رویکرد صفات در شخصیت

- نظریه‌های آلپورت، کتل و آیسنک

نخستین نوشته‌های موجود درباره دسته‌بندی آدمیان بر اساس ویژگی‌های به نسبت پایدار در شرایط گوناگون در طول زمان، به نوشته‌های بقراط و جالینوس در سده‌ی چهارم پیش از میلاد مسیح باز می‌گردد (کارور و شی‌یر، ۱۳۷۵). در این دو دسته‌بندی که برابر با یکدیگر به نظر می‌رسند مردم در چهار دسته‌ی: صفراوی مزاج (تحریک‌پذیر)، سودایی مزاج (افسرده‌خو)، دموی مزاج (خوش‌بین) و بلغمی مزاج (آرام) بر اساس ترکیب ماده‌ی حیاتی بدن خود می‌گنجند. از این دسته‌بندی کلی دو روند فکری مشتق شد: کسانی که دسته‌بندی تیپ شخصیت افراد را پیشنهاد دادند و افرادی که به بنیاد زیستی شخصیت افراد اشاره داشتند.

امروزه نظریه‌های تیپ به دلیل نادرستی مرزبندی سیاه/سفید افراد، در حاشیه قرار گرفته و نظریه‌های خصیصه با دو رویکرد فردنگر و قانون‌نگر مقبولیت بیشتری یافته‌اند. در میان این نظریه‌ها به گفته‌ی کارور و شی‌یر (۱۳۷۵) نظریه‌ی آلپورت از گونه‌ی تخصیص‌های نظری و نظریه‌های کتل و آیسنک از گونه‌ی تحلیل عاملی از سایرین پررنگ‌تر و شناخته‌شده‌ترند.

رویکرد صفات، شخصیت و رفتار را گروهی از صفات دانسته، با پافشاری بر فرد در برابر جایگاه، برای پیش‌بینی رفتار، به دسته‌بندی، تبیین و فشرده‌سازی می‌پردازد (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶ و شاملو، ۱۳۸۲). بر این اساس صفت (که کارور و شی‌یر (۱۳۷۵) از آن به خصیصه و تیپ یاد کرده‌اند. دسته‌ای از آمادگی‌ها برای رفتار ویژه و ویژگی‌های شخصیتی است که با گذشت زمان و در جلوه گاه‌های (موقعیت‌های) گوناگون پایدار می‌نماید. با این همه، به گفته‌ی پروین و جان (در جوادی و کدیور، ۱۳۸۶، ص ۱۸۶) "صفت از نظر هر نظریه‌پرداز معنای خاص دارد". دو فرض اساسی در این رویکرد آمادگی گسترده‌ی آدمی برای پاسخ به گونه‌ای ویژه (صفت به منزله عنصر مهم شخصیت) و ساختار سلسله‌مراتبی ویژه شخصیت آدمی (رفتار، احساسات و اندیشه: از پاسخ‌های ساده به عادت‌ها و سپس صفت‌ها و صفت‌های بالاتر) هستند. سه نظریه‌ی شناخته شده‌ی این رویکرد نظریه‌های آلپورت، کتل و آیسنک است. گوردون آلپورت (۱۸۹۶-۱۹۶۶) از جمله روانشناسان آمریکایی بود که با روش بالینی (پیمایشی یا پس‌رخدادی) و تاکید بر پژوهش فردنگر با پافشاری هم‌زمان بر رویکردهای فردنگر و قانون‌نگر، صفت را دارای ساختار عصبی-روانی و توان و ظرفیت بالقوه برای پاسخ یکسان به محرک‌های گوناگون دانست. وی با اشاره به این که صفت مهم‌ترین و معتبرترین

واحد ارزیابی درونی است، شکل‌گیری و دگرگونی صفات‌ها را در پیوند با گروه و جامعه توجیه کرد. وی صفات‌ها را از نظر فراوانی، شدت و فراگیر بودن تعریف و دسته‌بندی کرد که بر این اساس صفات‌های اصلی (غلبه بر وجود شخص: ماکیاولیست بودن)، صفات‌های محوری (ویژگی برجسته: مهربانی، درستی) و آمادگی‌های ثانویه (در محیط ویژه و گاهگاهی)، سه گونه‌ی اصلی صفات‌ها هستند. شاملو (۱۳۸۲) هفت ویژگی برای صفات از نظر این نظریه برشمرده که ماهیت مشخص و واقعی، عمومی‌تر از عادت، ماهیت پویا، اثبات‌پذیری عینی و علمی، استقلال نسبی صفات از آن جمله‌اند. نظریه‌ی آلپورت را تحلیل کلاسیک صفات شخصیت نیز گفته‌اند (جوادی و کدیور، ۱۳۸۶)

سه نظریه‌ی پرآوازه‌ی رویکرد صفات در شخصیت در تعریف صفات 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 (بی شمار) 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 می‌نماید. طبعاً به لحاظ اینکه میزان روایی و پایایی مطلق در هیچ تستی وجود ندارد، معمولاً استانداردهای قابل قبولی برای این نوع تست‌ها مطرح گردیده که به صورت ضریب خاص قابل محاسبه است. تلاشهایی که اخیراً برای افزایش میزان روایی و پایایی تست‌های شخصیت اعمال گردیده است تا حدی باعث بکارگیری بیشتر آنها نسبت به گذشته شده است (میرسپاسی/۱۳۷۸ص ۱۰ به نقل از اسکارپلو و لدوینکا/۱۹۸۸ص ۲۹۷).

نبود آزمون‌های شخصیت و عالیق متناسب با فرهنگ ایرانی (گنجی/۱۳۷۸ص ۱۹۷).

آزمایش شوندگان در پاسخگویی به این نوع آزمون‌ها می‌توانند پاسخ‌های غلط بدهند و خیلی صداقت نشان ندهند (گنجی/۱۳۷۸ص 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 نگرش‌ها و مهارت‌هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی است. تیپ‌های گوناگون اطلاعات را به گونه‌های متفاوتی انتخاب و پردازش می‌کنند. از طریق مقایسه نگرش‌های یک شخص با هر یک از این مدل‌ها و تیپ‌ها می‌توانیم تعیین کنیم که او شبیه به کدامیک از تیپ‌های شخصیتی است. از آنجائیکه افراد با تیپ‌های شخصیتی مختلف دارای علائق، صلاحیت‌ها و خصوصیات متفاوتی هستند، تمایل دارند که خود را با افراد و موضوعات خاصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علائق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس و همخوان باشد. مردم بدنبال محیطی هستند که بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را بکار گیرند و نگرش‌ها و ارزش‌های خود را نشان دهند.

#### طبقه بندی تیپ‌های شخصیت

#### الف) تیپ واقع‌گرا - تجربیات و وراثت

خاص یک فرد واقع‌گرا به ترجیح فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن سروکار داشتن آشکار، مرتب یا منظم با اشیاء، ابزار، ماشین‌ها و حیوانات است و معمولاً از فعالیت‌های آموزشی یا درمانی اجتناب می‌کنند. این افراد بیشتر تمایل دارند که صلاحیت‌های علمی، مکانیکی، کشاورزی، الکتریکی و فنی کسب نمایند. و دارای ویژگی‌هایی چون: غیراجتماعی، رک، مصر، بهنجار، اصیل، سرسخت و جدیت در کار، مادی، بافراست، با ثبات، سازشکار، عملگرا و واقع‌بین، قدرت جسمانی، خودمحور، انعطاف‌ناپذیر، صرفه‌جو، غیرشهودی، بی‌پیرایه، دارای علاقه و هماهنگی در کارها؛ دارای اشتغال و مهارت‌های فنی و مکانیکی هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ ص ۴۷-۴۶)

#### ب) تیپ جستجوگر (کاوشگر)

تجربیات و وراثت یک فرد جستجوگر، به ترجیح فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده‌ای، کشف پدیده‌های فیزیکی، زیست‌شناسی و فرهنگی به منظور فهم کنترل این پدیده‌ها است. این افراد از فعالیت‌های اجتماعی و تکراری اجتناب می‌کنند. دارای توانایی‌های علمی، پژوهشی و ریاضی هستند، کمتر به تغییر رشته تحصیلی در دانشگاه می‌پردازند، گاه به رویا پردازی در مورد پیشرفت‌های آینده خود مبادرت می‌ورزند، روابط اجتماعی را زیاد دوست ندارند و فاقد توانایی رهبری اند. و دارای ویژگی‌هایی چون: کنجکاو، متفکر، تحلیل‌گر و دارای قدرت استدلال، منطقی، هو شیار، خالق، منتقد، پیچیده، پیش‌رونده، مستقل، روشنفکر، درون‌گر و کناره‌گیر، خوددار و فروتن، کمرو و محتاط، بدبین، دقیق و غیرمحبوب هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ ص ۴۷)

#### ج) تیپ هنری

تجربیات و وراثت فرد هنری، به ترجیح فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن فعالیت‌های پیچیده، آزاد و غیرمنظم شامل: سروکار داشتن با مواد فیزیکی، کلامی یا انسانی برای خلق اشکال یا محصولات هنری است. این افراد در شناسایی 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. معمولا 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: زیاده 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، ع شوه 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 می شود که پیامد آن ترجیح فعالیت های ساده، مرتب، سروکار داشتن منظم با داده ها مانند نگه داری پرونده ها، بایگانی، تنظیم اطلاعات نوشتاری و عددی بر طبق نقشه تعیین شده است. تمایل به کسب فعالیت های اداری، محاسباتی و تجاری دارند، بخوبی به کنترل خویش می باشند. و دارای ویژگی هایی چون: محتاط، سازشکار، هم رنگ، وظیفه شناس و احترام به قوانین، فاقد قدرت تخیل، انعطاف ناپذیر و گریزان از موقعیت های پیچیده، مطیع، منظم، صرفه جو، کارآمد، خوددار، اصولی، دوراندیش، پیگیر، مدافع، عمل گرا هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۵۱) هالند یک مجموعه پرسشنامه در رابطه با اولویت های 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 پاسخنامه استفاده می شود. در تحقیقی که با استفاده از نمودار شش وجهی نوع شغل فرد تعیین می گردد، از این روش استفاده می شود (رایبیز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/ ۱۳۸۵ ص ۱۵۹) نمودار مزبور نشان می دهد که هر قدر این مشاغل به هم نزدیک تر باشند، با هم سازگار هستند. مشاغل همجوار کاملاً مشابهند، ولی آنها که در دو رأس غیر همجوار یا قطر قرار گیرد متفاوت اند (رایبیز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/ ۱۳۸۵ ص ۶) نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد رسیده و در نتیجه جابه جایی کارکنان به پائین ترین میزان، تنزل پیدا می کند 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 مناسب تر از این است که به پژوهشگری بپردازد، و اگر او را در مشاغلی که جنبه اجتماعی قوی دارد بگمارند، صورت نامناسبی پیدا خواهد کرد (رایبیز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/ ۱۳۸۵ ص ۱۶۰).

#### ابعاد پنج گانه شخصیت نئو

کاستا و مک کری<sup>۱</sup> (۱۹۷۶) کارشان را با تحلیل خوشه ای «پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیتی کتل شروع کردند» تحلیل آنها ابعاد دوگانه «روان رنجورخویی» و «برون گرایی 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 مسئولیت پذیری را دربر نمی گیرد. بنابراین آنها الگوی خود را مقیاس های مقدماتی سازگاری و وظیفه شناسی تکمیل کردند. پرسشنامه شخصیتی اولیه (NEO کاستا و مک کری ۱۹۸۲) شامل معیارهایی برای اندازه گیری شش جزء فرعی برای «برون گرایی»، «روان رنجوری خویی» و «گشودگی» شد درحالی که برای مقیاس هایی که به آنها افزوده شده بود یعنی «سازگاری» و «مسئولیت پذیری» 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 پنج گانه عبارتند از: روان رنجورخویی<sup>۲</sup> (N)، برون گرایی<sup>۳</sup> (E)، پذیرا بودن<sup>۴</sup> (O)، سازگاری<sup>۵</sup> (A) و مسئولیت پذیری<sup>۶</sup> (C) می باشد. بدین ترتیب با در نظر گرفتن اول حروف پنجگانه

<sup>۱</sup> Costa & Mc crae

<sup>۲</sup> .neuroticism

<sup>۳</sup> .extroversion

<sup>۴</sup> .openness

<sup>۵</sup> .agreeableness

<sup>۶</sup> .conscientiousness



کلمه اقیانوس Ocean به دست می آید. در اینجا به بررسی مقیاس های پنج عامل اصلی که برای درک شخصیت در سطح وسیع می باشد، می پردازیم (پورعلی ۱۳۸۷)

### الف) روان رنجور خوبی (N)

مؤثرترین قلمرو مقیاس های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان نژندگرایی می باشد. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می 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 کاس-تا 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 روانشناختی 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 روانی 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 ارزشهای غیرمعارف 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 آشناتر 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).

**روش پژوهش**

این مقاله به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. بر اساس مطالعه مبانی نظریه های حوزه شخصیت ۵۶ گویه طراحی شده و سپس در دو مرحله بر روی ۲۵۰ نفر اجرا شد. شیوه اجرا بدین گونه بود که پرسشنامه ها در اختیار شرکت کنندگان قرار داده شده تا با مطالعه دقیق هر یک از گویه ها به آن پاسخ دهند. نتایج در نهایت با پرسشنامه تیپ شناسی هالند و پرسشنامه ۵ عامل نئو مقایسه شدند و رابطه عامل های استخراج شده از پرسشنامه محقق ساخته با عامل های ۵ عامل نئو و تیپ شناسی هالند بررسی شد. در این پژوهش، ۲۵۰ نفر اول به منظور تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه را پاسخ داده و عامل های زیر بنایی استخراج شدند، در مرحله بعد پرسشنامه طراحی شده بر روی ۲۵۰ نفر دیگر نیز اجرا شد،

سپس با استفاده از روش آماری تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه عامل های استخراج شده در مرحله تحلیل عاملی اکتشافی مورد ارزیابی قرار گرفت.

۲۵۰ نفر دوم برای آزمون تحلیل عاملی تاییدی و سنجش روایی همزمان بکار گرفته شدند. برای تعیین روایی محتوا در مرحله بعد پرسشنامه ها به فاصله سه هفته بروی ۳۰ نفر اجرا شد، و اعتبار و بازآزمایی آن محاسبه گردید. در مرحله بعد پرسشنامه بروی ۲۵۰ نفر اجرا شد و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی عامل های زیر بنایی استخراج شدند. سپس در ادامه پس از استخراج مولفه ها بار دیگر پرسشنامه بروی ۲۵۰ نفر گردیده و با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد آزمون قرار گرفتند. همچنین در این مرحله با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی مولفه های پرسشنامه محقق ساخته و ۲ پرسشنامه سنجش شخصیت هالند و پرسشنامه سنجش شخصیت نئو روایی همزمان آن ها ارزیابی شد. برای روایی تفکیکی مشخص شد کدام کارمند در مجموعه از نمره ارز شیایی عملکرد بالاتری برخوردار بوده و کدام کارمند در ارز شیایی عملکرد نمره ی پایینی کسب کرده است و سپس پرسشنامه اجرا و آزمون تحلیل واریانس چند متغیر برای تحلیل داده ها استفاده شد.

**متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:**

در پژوهش هایی که هدف آن تعیین ویژگی های روان سنجی یک ابزار است، موضوع تعیین نوع متغیرها (مستقل و وابسته، یا ملاک و پیش بین) چندان مورد توجه قرار نمی گیرد، با وجود این و با توجه به این که این نوع پژوهش ها در زمره پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی قرار می گیرد، می توان گفت رفتار شغلی متغیر ملاک و شخصیت و صفات متغیرهای پیشین پژوهش حاضر محسوب می شوند.

#### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری مورد بررسی کارکنان شرکت صنایع ماشین های اداری ایران بود. از آن جایی که تعداد پرسنل این شرکت بالغ بر ۷۵۰ نفر می باشد بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۲۵۰ نفر به دست آمد.

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

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.

## یافته ها

### 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- مایلر 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 در صد می باشد بنابراین می توان چنین استنباط نمود که در سطح خطای ۵ در صد 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 منا سب نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته دارد. همچنین نتایج نشان داد که شاخص کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است.

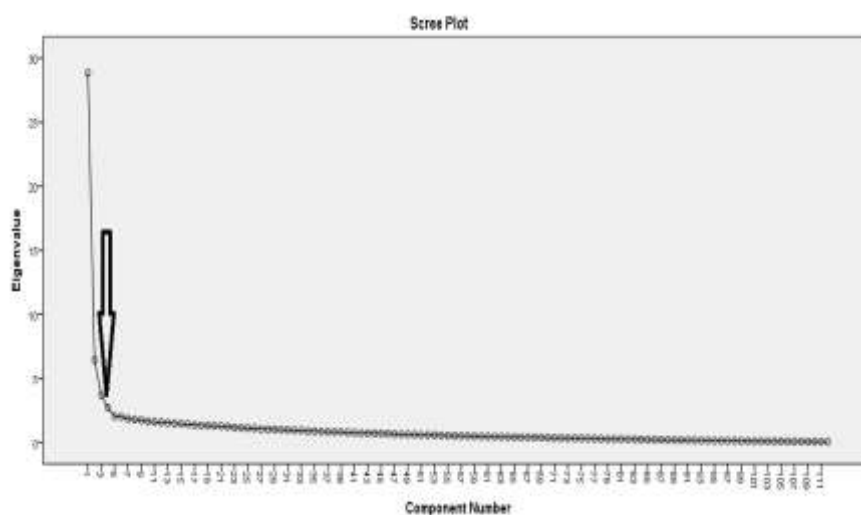
$$(\chi^2 (df= 6216 \text{ و } N=300) = 20316,680, p < 0/001)$$

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 جمعی |
|-------|-----------|--------------------------------------|------------------------|
| ۱     | ۲۸/۸۶۴    | ۲۵/۷۷۲                               | ۲۵/۷۷۲                 |
| ۲     | ۶/۴۵      | ۵/۷۵۹                                | ۳۱/۵۳                  |
| ۳     | ۳/۷۰۹     | ۳/۳۱۲                                | ۳۴/۸۴۲                 |
| ۴     | ۲/۷۳۷     | ۲/۴۴۴                                | ۳۷/۲۸۶                 |
| ۵     | ۲/۰۴۵     | ۱/۸۲۶                                | ۳۹/۱۱۲                 |
| ۶     | ۲/۰۲۵     | ۱/۸۰۸                                | ۴۰/۹۲                  |
| ۷     | ۱/۸۶      | ۱/۶۶۱                                | ۴۲/۵۸                  |
| ۸     | ۱/۷۹۸     | ۱/۶۰۵                                | ۴۴/۱۸۶                 |
| ۹     | ۱/۷۴۲     | ۱/۵۵۶                                | ۴۵/۷۴۱                 |
| ۱۰    | ۱/۶۵۷     | ۱/۴۸                                 | ۴۷/۲۲۱                 |
| ۱۱    | ۱/۶۲۱     | ۱/۴۴۷                                | ۴۸/۶۶۸                 |
| ۱۲    | ۱/۵۷۹     | ۱/۴۰۹                                | ۵۰/۰۷۷                 |
| ۱۳    | ۱/۵۴۱     | ۱/۳۷۶                                | ۵۱/۴۵۳                 |
| ۱۴    | ۱/۴۹۹     | ۱/۳۳۹                                | ۵۲/۷۹۲                 |
| ۱۵    | ۱/۴۶۸     | ۱/۳۱۱                                | ۵۴/۱۰۳                 |
| ۱۶    | ۱/۴۲۸     | ۱/۲۷۵                                | ۵۵/۳۷۸                 |
| ۱۷    | ۱/۳۷۱     | ۱/۲۲۴                                | ۵۶/۶۰۲                 |
| ۱۸    | ۱/۳۳۶     | ۱/۱۹۳                                | ۵۷/۷۹۵                 |
| ۱۹    | ۱/۳۲۱     | ۱/۱۸                                 | ۵۸/۹۷۵                 |
| ۲۰    | ۱/۳۰۱     | ۱/۱۶۲                                | ۶۰/۱۳۶                 |
| ۲۱    | ۱/۲۷۶     | ۱/۱۳۹                                | ۶۱/۲۷۵                 |
| ۲۲    | ۱/۲۳۹     | ۱/۱۰۶                                | ۶۲/۳۸۲                 |

|        |       |       |    |
|--------|-------|-------|----|
| ۶۳/۴۲۶ | ۱/۰۴۵ | ۱/۱۷  | ۲۳ |
| ۶۴/۴۶۲ | ۱/۰۳۶ | ۱/۱۶  | ۲۴ |
| ۶۵/۴۶۸ | ۱/۰۰۶ | ۱/۱۲۷ | ۲۵ |
| ۶۶/۴۵  | ۰/۹۸۲ | ۱/۰۹۹ | ۲۶ |
| ۶۷/۳۸۸ | ۰/۹۳۸ | ۱/۰۵۱ | ۲۷ |
| ۶۸/۳۱۵ | ۰/۹۲۸ | ۱/۰۳۹ | ۲۸ |
| ۶۹/۲۲۹ | ۰/۹۱۳ | ۱/۰۲۳ | ۲۹ |

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 دهد.

جدول ۲: بارهای عاملی چرخش یافته در تحلیل مؤلفه های اصلی

| کامونالیتی | مؤلفه ها |          |          | گویه ها |
|------------|----------|----------|----------|---------|
|            | عامل سوم | عامل دوم | عامل اول |         |
| ۰/۶۸۱      |          |          | ۰/۸۲۴    | Q۳۴     |
| ۰/۶۹۵      |          |          | ۰/۸۲۴    | Q۶۵     |
| ۰/۶۷۷      |          |          | ۰/۷۹۳    | Q۴۶     |
| ۰/۶۱۹      |          |          | ۰/۷۸۵    | Q۳۵     |
| ۰/۶۱۰      |          |          | ۰/۷۸۰    | Q۱۸     |
| ۰/۶۱۱      |          |          | ۰/۷۸۰    | Q۲۱     |
| ۰/۶۵۹      |          |          | ۰/۷۷۷    | Q۲۸     |
| ۰/۶۰۲      |          |          | ۰/۷۷۳    | Q۲۰     |
| ۰/۶۴۳      |          |          | ۰/۷۷۲    | Q۶۲     |
| ۰/۵۹۲      |          |          | ۰/۷۶۵    | Q۳      |
| ۰/۵۸۱      |          |          | ۰/۷۵۵    | Q۵۶     |
| ۰/۵۹۴      |          |          | ۰/۷۴۶    | Q۷۰     |
| ۰/۵۹۵      |          |          | ۰/۷۴۳    | Q۵۸     |
| ۰/۵۹۰      |          |          | ۰/۷۳۶    | Q۲۳     |
| ۰/۵۳۰      |          |          | ۰/۷۲۸    | Q۴۴     |
| ۰/۵۶۵      |          |          | ۰/۷۲۳    | Q۶۱     |
| ۰/۵۷۶      |          |          | ۰/۷۲۲    | Q۳۱     |
| ۰/۵۶۵      |          |          | ۰/۷۲۲    | Q۴۷     |
| ۰/۵۳۳      |          |          | ۰/۷۱۸    | Q۱      |
| ۰/۵۴۱      |          |          | ۰/۷۱۱    | Q۴۰     |
| ۰/۵۳۷      |          |          | ۰/۷۱۱    | Q۳۹     |
| ۰/۵۷۴      |          |          | ۰/۷۱۰    | Q۲۶     |
| ۰/۵۰۶      |          |          | ۰/۷۰۶    | Q۲۲     |
| ۰/۵۴۶      |          |          | ۰/۷۰۴    | Q۲۷     |
| ۰/۵۶۶      |          |          | ۰/۶۹۸    | Q۲۴     |
| ۰/۵۵۵      |          |          | ۰/۶۹۳    | Q۲۰     |
| ۰/۵۳۰      |          |          | ۰/۶۸۴    | Q۵۴     |
| ۰/۵۰۲      |          |          | ۰/۶۸۰    | Q۵۵     |

|       |       |       |       |      |
|-------|-------|-------|-------|------|
| ۰/۵۸۲ | ۰/۳۴۶ |       | ۰/۶۸۰ | Q۲۹  |
| ۰/۴۹۶ |       |       | ۰/۶۸۷ | Q۲   |
| ۰/۴۹۳ |       |       | ۰/۶۷۷ | Q۲۵  |
| ۰/۵۷۷ |       | ۰/۳۲۳ | ۰/۶۷۵ | Q۳۷  |
| ۰/۵۲۷ |       |       | ۰/۶۷۴ | Q۱۱  |
| ۰/۵۲۰ |       |       | ۰/۶۷۱ | Q۳۶  |
| ۰/۴۸۰ |       |       | ۰/۶۶۸ | Q۹   |
| ۰/۵۸۰ | ۰/۳۴۹ |       | ۰/۶۶۳ | Q۶۴  |
| ۰/۵۴۴ | ۰/۳۰۴ |       | ۰/۶۵۵ | Q۴۵  |
| ۰/۴۸۷ |       |       | ۰/۶۵۳ | Q۶۹  |
| ۰/۴۸۶ |       |       | ۰/۶۴۵ | Q۷   |
| ۰/۴۲۸ |       |       | ۰/۶۴۵ | Q۱۷  |
| ۰/۴۴۶ |       |       | ۰/۶۳۴ | Q۴۳  |
| ۰/۴۵۷ |       |       | ۰/۶۰۳ | Q۴۲  |
| ۰/۳۸۴ |       |       | ۰/۵۶۴ | Q۱۳  |
| ۰/۵۰۸ | ۰/۳۶۷ |       | ۰/۵۴۴ | Q۴۱  |
| ۰/۳۳۱ |       |       | ۰/۵۳۱ | Q۴۸  |
| ۰/۲۷۹ |       |       | ۰/۵۲۷ | Q۹۸  |
| ۰/۲۸۷ |       |       | ۰/۵۰۴ | Q۵۱  |
| ۰/۴۱۲ | ۰/۳۱۶ |       | ۰/۴۸۵ | Q۳۳  |
| ۰/۲۲۸ |       |       | ۰/۴۷۳ | Q۱۰۷ |
| ۰/۲۲۰ |       |       | ۰/۴۴۸ | Q۱۰۰ |
| ۰/۴۲۱ |       | ۰/۴۶۲ | ۰/۴۴۸ | Q۱۵  |
| ۰/۲۱۷ |       |       | ۰/۴۳۵ | Q۷۳  |
| ۰/۲۴۳ |       |       | ۰/۴۱۲ | Q۸۷  |
| ۰/۱۹۹ |       |       | ۰/۴۱۰ | Q۱۱۲ |
| ۰/۴۱۰ |       | ۰/۴۰۶ | ۰/۴۰۵ | Q۵۳  |
| ۰/۱۹۳ |       |       | ۰/۳۹۴ | Q۱۰۸ |
| ۰/۲۰۲ |       |       | ۰/۳۷۹ | Q۷۹  |
| ۰/۱۷۸ |       |       | ۰/۳۷۴ | Q۵۲  |
| ۰/۱۹۷ |       |       | ۰/۳۷۱ | Q۱۱۰ |
| ۰/۲۱۶ |       |       | ۰/۳۷۰ | Q۱۰۲ |
| ۰/۲۵۴ |       | ۰/۳۱۷ | ۰/۳۶۸ | Q۵۹  |



|       |        |       |        |      |
|-------|--------|-------|--------|------|
| ۰/۲۷۷ |        |       | ۰/۳۶۶  | Q۲۲  |
| ۰/۱۷۶ |        |       | ۰/۳۴۷  | Q۱۰۴ |
| ۰/۱۸۸ |        |       | ۰/۳۳۷  | Q۷۲  |
| ۰/۱۲۰ |        |       | ۰/۳۲۶  | Q۹۱  |
| ۰/۱۸۵ |        |       | ۰/۳۲۶  | Q۷۶  |
| ۰/۱۳۶ |        |       | ۰/۳۲۶  | Q۹۰  |
| ۰/۱۳۰ |        |       | ۰/۳۱۷  | Q۷۴  |
| ۰/۳۲۵ |        | ۰/۴۴۵ | ۰/۳۰۷  | Q۲۸  |
| ۰/۲۵۵ |        | ۰/۳۲۵ | -۰/۳۱۱ | Q۱۰۹ |
| ۰/۱۸۴ |        |       | -۰/۴۲۳ | Q۹۵  |
| ۰/۲۱۹ |        | ۰/۴۶۴ |        | Q۴   |
| ۰/۳۳۷ | -۰/۳۸۴ | ۰/۴۲۰ |        | Q۵   |
| ۰/۱۲۶ |        |       |        | Q۶   |
| ۰/۳۲۶ |        | ۰/۴۲۳ |        | Q۸   |
| ۰/۲۱۶ |        | ۰/۴۶۳ |        | Q۱۰  |
| ۰/۳۲۳ | ۰/۳۸۳  | ۰/۳۷۹ |        | Q۱۲  |
| ۰/۱۸۱ | -۰/۳۵۹ |       |        | Q۱۴  |
| ۰/۲۹۷ |        | ۰/۵۲۱ |        | Q۱۶  |
| ۰/۱۱۹ |        |       |        | Q۱۹  |
| ۰/۳۸۷ | ۰/۳۳۳  | ۰/۴۸۸ |        | Q۴۹  |
| ۰/۴۵۹ |        | ۰/۶۵۸ |        | Q۵۰  |
| ۰/۲۵۷ | -۰/۳۴۲ |       |        | Q۵۷  |
| ۰/۱۶۲ |        | ۰/۳۳۹ |        | Q۶۰  |
| ۰/۲۷۲ |        | ۰/۴۲۲ |        | Q۶۳  |
| ۰/۲۱۲ |        | ۰/۴۵۳ |        | Q۶۶  |
| ۰/۲۲۰ |        | ۰/۴۴۲ |        | Q۶۷  |
| ۰/۳۸۶ |        | ۰/۵۶۴ |        | Q۶۸  |
| ۰/۱۰۸ |        |       |        | Q۷۱  |
| ۰/۱۸۷ |        | ۰/۳۶۵ |        | Q۷۵  |
| ۰/۰۹۳ |        |       |        | Q۷۷  |
| ۰/۱۰۱ |        |       |        | Q۷۸  |
| ۰/۳۱۸ | ۰/۳۴۴  | ۰/۳۳۸ |        | Q۸۰  |
| ۰/۱۲۹ | ۰/۳۴۹  |       |        | Q۸۱  |

|       |       |       |  |      |
|-------|-------|-------|--|------|
| ۰/۰۹۸ |       |       |  | Q۸۲  |
| ۰/۲۰۱ | ۰/۳۵۷ |       |  | Q۸۳  |
| ۰/۲۱۹ |       |       |  | Q۸۴  |
| ۰/۲۰۰ |       | ۰/۴۰۱ |  | Q۸۵  |
| ۰/۱۵۰ | ۰/۳۴۰ |       |  | Q۸۶  |
| ۰/۱۲۰ |       |       |  | Q۸۸  |
| ۰/۲۵۰ | ۰/۴۵۲ |       |  | Q۸۹  |
| ۰/۱۳۱ | ۰/۳۰۱ |       |  | Q۹۲  |
| ۰/۱۷۱ | ۰/۳۷۸ |       |  | Q۹۳  |
| ۰/۱۳۷ |       |       |  | Q۹۴  |
| ۰/۰۲۶ |       |       |  | Q۹۶  |
| ۰/۲۲۰ | ۰/۴۶۵ |       |  | Q۹۷  |
| ۰/۲۵۱ | ۰/۳۴۳ | ۰/۳۵۴ |  | Q۹۹  |
| ۰/۰۷۰ |       |       |  | Q۱۰۱ |
| ۰/۰۳۸ |       |       |  | Q۱۰۳ |
| ۰/۳۲۵ | ۰/۵۳۹ |       |  | Q۱۰۵ |
| ۰/۱۳۳ |       |       |  | Q۱۰۶ |
| ۰/۰۱۸ |       |       |  | Q۱۱۱ |

\*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 ننموده اند.

در ادامه گویه هایی که دو شرط «ج» و «د» بر آنها حاکم بود، از بین گویه های پرسشنامه حذف و تحلیل برای بار سوم تکرار شد. جدول ۳ نتیجه نهایی تحلیلی عاملی پرسشنامه سنجش رفتار شغلی را با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی و چرخش پرومکس نشان می دهد.

جدول ۳: نتيجه نهايي تحليل عملي پرسشنامه سنجش رفتار شغلي را با استفاده از تحليل مؤلفه هاي اصلي و چرخش پرومکس نشان مي دهد

| کاموناليتي | مؤلفه ها |          |          | گويه ها                                 |
|------------|----------|----------|----------|---|
|            | عامل سوم | عامل دوم | عامل اول |   |
| ۰/۶۹۵      |          |          | ۰/۸۲۵    | ۳۴. با وقار                             |
| ۰/۷        |          |          | ۰/۸۳۱    | ۶۵. صلح طلب                             |
| ۰/۶۹۲      |          |          | ۰/۸۰۱    | ۴۶. اهل پيشرفت و ارتقاي شخصي            |
| ۰/۶۹۲      |          |          | ۰/۷۸     | ۳۵. باملاحظه-سنجيده                     |
| ۰/۶۱۳      |          |          | ۰/۷۸۳    | ۱۸. منطقي                               |
| ۰/۶۲۳      |          |          | ۰/۷۸۷    | ۲۱. متواضع                              |
| ۰/۶۵۸      |          |          | ۰/۷۸     | ۳۸. اجتماعي                             |
| ۰/۶۱       |          |          | ۰/۷۷۷    | ۲۰. انعطاف پذير                         |
| ۰/۶۳۳      |          |          | ۰/۷۶۸    | ۶۲. سخت کوش و پر تلاش                   |
| ۰/۵۹۹      |          |          | ۰/۷۶۵    | ۳. فعال = کاري                          |
| ۰/۵۸۵      |          |          | ۰/۷۵۱    | ۵۶. دقيق و منظم                         |
| ۰/۵۹۸      |          |          | ۰/۷۴۳    | ۷۰. خويشتن دار و صبور                   |
| ۰/۵۹۷      |          |          | ۰/۷۲۳    | ۵۸. آگاه و هشيار به خود و ويژگي هاي خود |
| ۰/۵۸       |          |          | ۰/۷۳۷    | ۲۳. مشتاق و پر انرژي                    |
| ۰/۵۵۳      |          |          | ۰/۷۲۳    | ۴۴. مراقب و محافظ                       |
| ۰/۵۷۵      |          |          | ۰/۷۱۸    | ۶۱. متين                                |
| ۰/۵۹۲      |          |          | ۰/۷۱۶    | ۳۱. با ثبات                             |
| ۰/۵۶۳      |          |          | ۰/۷۰۹    | ۴۷. آرام و متين                         |
| ۰/۵۴۲      |          |          | ۰/۷۲۶    | ۱. فروتن                                |
| ۰/۵۴۷      |          |          | ۰/۷۱۱    | ۴۰. داراي استانداردهاي بالا و کمالگرا   |
| ۰/۵۴۲      |          |          | ۰/۷۰۷    | ۳۹. راحت و پذيرا                        |
| ۰/۵۷۴      |          |          | ۰/۷۰۶    | ۲۶. ناظر و مشاهده گر خوب                |
| ۰/۵۱۱      |          |          | ۰/۷۰۲    | ۲۲. ژرف انديش                           |
| ۰/۵۴۸      |          |          | ۰/۷۰۹    | ۲۷. زود جوش - خونگرم                    |
| ۰/۵۶۵      |          |          | ۰/۷۰۲    | ۲۴. سرسخت و مقاوم                       |
| ۰/۵۴       |          |          | ۰/۶۸۵    | ۳۰. با اعتماد به نفس                    |
| ۰/۵۵۱      |          |          | ۰/۷۰۴    | ۵۴. معاشرتي                             |

|       |       |       |       |                                 |
|-------|-------|-------|-------|---------------------------------|
| ۰/۵۲۴ |       |       | ۰/۶۸۸ | ۵۵. صبور                        |
| ۰/۴۹  |       |       | ۰/۶۸۶ | ۲. خوددار                       |
| ۰/۴۹  |       |       | ۰/۶۶۴ | ۲۵. خودمنتقد                    |
| ۰/۵۳۹ |       |       | ۰/۶۸۴ | ۱۱. تحول گرا و اهل تغییر        |
| ۰/۴۹۳ |       |       | ۰/۶۶۲ | ۳۶. حساس                        |
| ۰/۴۷۲ |       |       | ۰/۶۸  | ۹. ملایم                        |
| ۰/۴۵۷ |       |       | ۰/۶۵۸ | ۶۹. سر به زیر و محجوب           |
| ۰/۴۸۳ |       |       | ۰/۶۴۴ | ۷. خودانگیخته و خود محرک        |
| ۰/۴۳۵ |       |       | ۰/۶۴۷ | ۱۷. ارزیابی دلایل موافق و مخالف |
| ۰/۲۲۲ |       | ۰/۴۲۸ |       | ۸۵. سریع الفکرو عجول            |
| ۰/۲۲۹ |       | ۰/۴۶۹ |       | ۴. کنایه پران                   |
| ۰/۳۳۹ |       | ۰/۴۴۷ |       | ۸. خودرای و خودکامه             |
| ۰/۲۲۵ |       | ۰/۴۶۳ |       | ۱۰. بدبین                       |
| ۰/۳۲۵ |       | ۰/۵۵۸ |       | ۱۶. لجوج                        |
| ۰/۴۳۹ |       | ۰/۶۴۴ |       | ۵۰. تابع امیال آنی (ویری)       |
| ۰/۱۹۱ |       | ۰/۳۹۱ |       | ۶۰. بی ملاحظه                   |
| ۰/۳۳۲ |       | ۰/۴۲  |       | ۶۳. عیبجو و منتقد               |
| ۰/۲۳  |       | ۰/۴۷۴ |       | ۶۶. مظنون و بدبین               |
| ۰/۳۲۷ |       | ۰/۵۰۹ |       | ۶۷. ناآرام و مشوش               |
| ۰/۴۳۴ |       | ۰/۵۶۴ |       | ۶۸. خودسرو خودرای               |
| ۰/۲۲۸ |       | ۰/۳۴۱ |       | ۷۵. منتقد                       |
| ۰/۲۳۳ | ۰/۴۷۵ |       |       | ۸۱. خطر پذیری حساب شده          |
| ۰/۱۶۸ | ۰/۳۰۷ |       |       | ۸۳. پر تحرک                     |
| ۰/۳۰۹ | ۰/۵۳۱ |       |       | ۸۶. جذاب                        |
| ۰/۳۳۶ | ۰/۵۵۴ |       |       | ۸۹. با اعتماد بنفس              |
| ۰/۲۸۶ | ۰/۵۱۶ |       |       | ۹۲. تحلیل گر و منتقد            |
| ۰/۲۲۹ | ۰/۴۶۱ |       |       | ۹۳. قاطع و راسخ                 |
| ۰/۲۷۸ | ۰/۵۲۱ |       |       | ۹۷. خطر پذیر و جسور             |

به دنبال استخراج مؤلفه ها، در ادامه براساس شباهت گویه 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 |

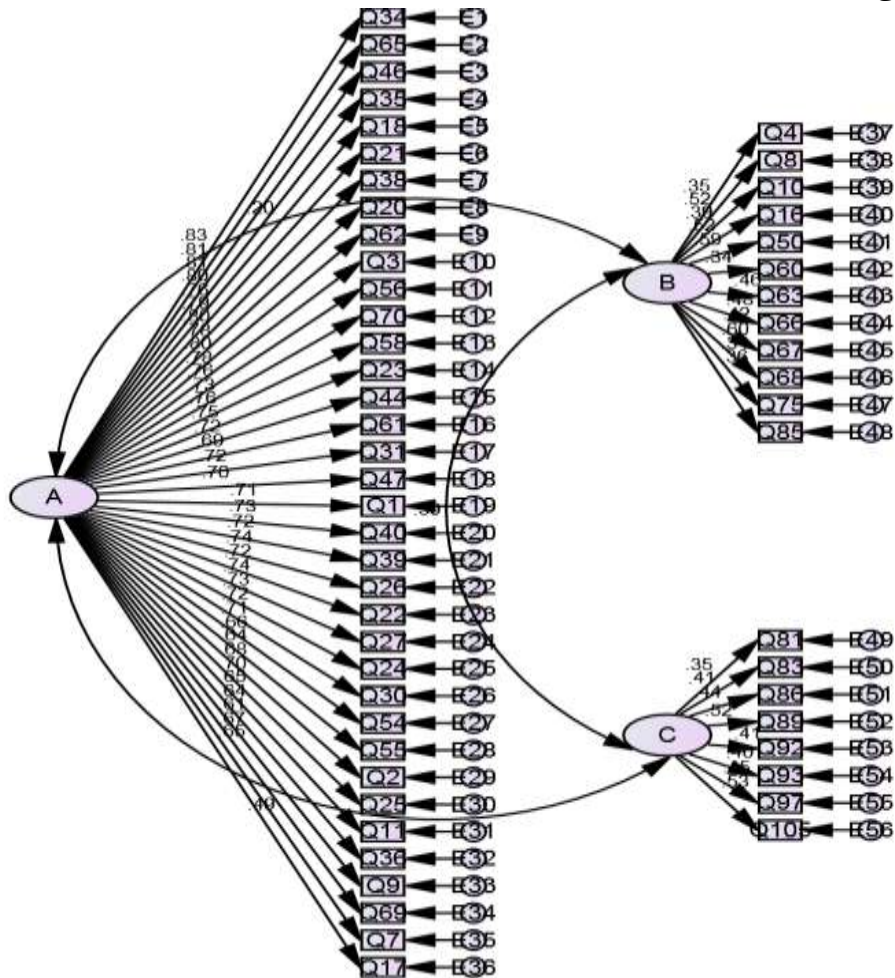
جدول فوق علاوه بر میانگین و انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی بین مؤلفه های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی را نشان می دهد. همچنین که ملاحظه می شود ضرایب همبستگی بین مؤلفه A و B برابر با ۰,۰۸۰، مؤلفه A و C، ۰,۱۷۲ و ضریب همبستگی بین B و C برابر با ۰,۴۵۰ بود. جهت همه روابط مثبت و روابط در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.

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 گویه های پرسشنامه سنجش رفتار شغلی است.

در ادامه به منظور ارزیابی پایایی 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 گویه ای (۵۶ گویه 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: اندازه گیری پرسشنامه سنجش رفتار شغلی

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

می باشد:

$$\chi^2(N=250, df=1481) = 2926,349, p < 0.01$$

$$\text{شاخص نکویی برازش (GFI)=0.697}$$

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 کاملا 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:

شاخص مجذور کای ( $\chi^2(N = 250, df = 296) = 641,454$ )

مجذور کای نرم شده ( $\chi^2/df = 2,167$ )

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ( $RMSEA=0/068$ )

شاخص برازندگی تطبیقی ( $CFI=0/915$ )

شاخص نکویی برازش ( $GFI=0/910$ )

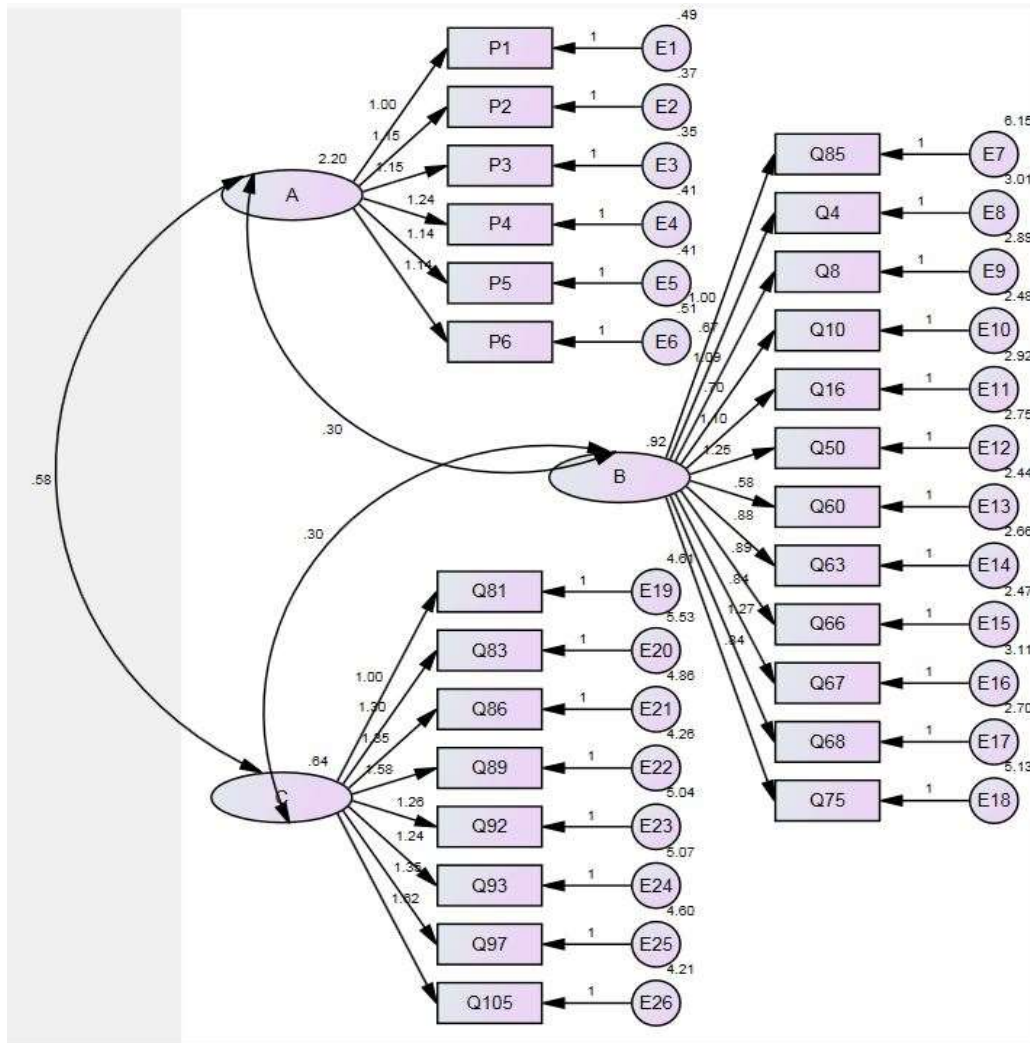
شاخص تعدیل شده برازندگی ( $AGFI=0/903$ )

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 ( $\chi^2/df$ )، 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.



جدول ۵ پارامترهای مدل اندازه گیری پرسشنامه سنجش رفتار شغلی در تحلیل عاملی تأییدی پس از تلفیق گویه ها

| متغیرهای مکنون-<br>نشان گر  | بار عاملی<br>استاندارد نشده<br>(b) | بارعاملی<br>استاندارد (β) | خطای استاندارد | نسبت بحرانی |
|-----------------------------|------------------------------------|---------------------------|----------------|-------------|
| P <sub>۱</sub>              | ۱                                  | ۰/۸۳۲                     | -              | -           |
| P <sub>۲</sub>              | ۱/۱۵۱                              | ۰/۸۱۱                     | ۰/۰۴۴          | ۲۶/۲۲۸      |
| P <sub>۳</sub>              | ۱/۱۵۲                              | ۰/۸۱۵                     | ۰/۰۴۳          | ۲۶/۴۹۲      |
| P <sub>۴</sub>              | ۱/۲۳۷                              | ۰/۷۹۶                     | ۰/۰۴۷          | ۲۶/۴۰۹      |
| P <sub>۵</sub>              | ۱/۱۳۹                              | ۰/۷۶                      | ۰/۰۴۴          | ۲۵/۶۰۷      |
| P <sub>۶</sub>              | ۱/۱۳۷                              | ۰/۷۸۶                     | ۰/۰۴۶          | ۲۴/۴۹۳      |
| ۸۵. سریع الفکرو<br>عجول     | ۱                                  | ۰/۸۰۴                     | -              | -           |
| ۴. کنایه پران               | ۰/۶۷                               | ۰/۷۸                      | ۰/۱۸۲          | ۳/۶۷۷       |
| ۸. خودرای و<br>خودکامه      | ۱/۰۹۵                              | ۰/۷۹۹                     | ۰/۲۴۵          | ۴/۴۷۶       |
| ۱۰. بدبین                   | ۰/۷                                | ۰/۷۷۶                     | ۰/۱۷۸          | ۳/۹۲۹       |
| ۱۶. لجوج                    | ۱/۱                                | ۰/۷۵۶                     | ۰/۲۴۶          | ۴/۴۷۴       |
| ۵۰. تابع امیال<br>آنی(ویری) | ۱/۲۵۳                              | ۰/۷۳۳                     | ۰/۲۷           | ۴/۶۴۹       |
| ۶۰. بی ملاحظه               | ۰/۵۷۹                              | ۰/۷۶                      | ۰/۱۶۱          | ۳/۶         |
| ۶۳. عیب جو و<br>منتقد       | ۰/۸۸۱                              | ۰/۷۴۷                     | ۰/۲۰۸          | ۴/۲۴۳       |
| ۶۶. مظنون و بدبین           | ۰/۸۹۱                              | ۰/۷۲۲                     | ۰/۲۰۷          | ۴/۳۱        |
| ۶۷. ناآرام و مشوش           | ۰/۸۴۴                              | ۰/۶۹۲                     | ۰/۲۰۸          | ۴/۰۵۴       |
| ۶۸. خودسرو<br>خودرای        | ۱/۲۷۲                              | ۰/۷۲۲                     | ۰/۲۷۲          | ۴/۶۷۲       |
| ۷۵. منتقد                   | ۰/۸۴۵                              | ۰/۶۹۶                     | ۰/۲۳۴          | ۳/۶۱        |
| ۸۱. خطر پذیری<br>حساب شده   | ۱                                  | ۰/۷۰۹                     | -              | -           |
| ۸۳. پر تحرک                 | ۱/۲۹۷                              | ۰/۷۳۵                     | ۰/۳۵۲          | ۳/۶۸۴       |
| ۸۶. جذاب                    | ۱/۳۴۶                              | ۰/۷۲۵                     | ۰/۳۵۲          | ۳/۸۲۵       |

|       |       |       |       |                      |
|-------|-------|-------|-------|----------------------|
| ۴/۰۸۸ | ۰/۳۸۷ | ۰/۷۳۷ | ۱/۵۸۳ | ۸۹. با اعتماد بنفس   |
| ۳/۷۰۷ | ۰/۳۳۹ | ۰/۷۱۹ | ۱/۲۵۸ | ۹۲. تحلیل گر و منتقد |
| ۳/۶۷۹ | ۰/۳۳۶ | ۰/۷۳۷ | ۱/۲۳۷ | ۹۳. قاطع و راسخ      |
| ۳/۸۶۴ | ۰/۳۴۹ | ۰/۷۳۱ | ۱/۳۴۹ | ۹۷. خطر پذیر و جسور  |
| ۴/۱۱۷ | ۰/۳۹۴ | ۰/۷۱۸ | ۱/۶۲۱ | ۱۰۵. پر جرات         |

در جدول فوق ملاحظه می شود که بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳ است. بالاترین بار عاملی متعلق به نشانگر  $p1$  ( $\beta=0/832$ ) و پایین ترین بار عاملی متعلق گو یه 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.

### 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 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 بدهد 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.

### 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 می گردد 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 و 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 کارگاه های آموزشی در زمینه سنجش رفتار شغلی پرسنل برای مدیران سازمان ها در برگزار گردد.

## مراجع

### منابع فارسی

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

- Allport, G. W. & Odbert (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, (no. 211).
- Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- 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.
- Beverly Hills: Sage Publications, Ch. See also the whole issue of the *Journal of Personality*, June 1992, titled Special Issue: The Five Factor Model: Issues and Applications.
- Beverly Hills: Sage Publications, Ch. Marston, William (1979). The emotions of normal people. Minneapolis. Persona Press, Inc.
- Caspi, Avshalom & Bem, Daryl J. (1992). Personality continuity and change across the life course. *In Review of Personality and Social Psychology*.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1976). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. *Journal of Gerontology*, 3, 564-570.
- 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.
- Deneve, K.M. and Cooper, H.M. (1992). The happy personality: A Meta-analysis of personality traits and subjective well being. *Psychological Bulletin*, 114, 193-889
  - a. Learn about the DISC Model of Human Behavior ([www.personalityinsights.com](http://www.personalityinsights.com)).
  - b. Take a personality assessment (personality test) to determine your exact personality blend and personality profile ([www.discoveryreport.com](http://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.
- PF. Champaign IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- John, Oliver P. (1992). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural languages and in questionnaires. *In Review of Personality and Social Psychology*.

- 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
- Markus, Hazel, & Cross, Susan (1992). The interpersonal self. *In Review of Personality and Social Psychology*.
- Meehl, Paul E. (1991). In Dante Cicchetti, & William M. Grove, *Thinking clearly about psychology*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Vitterso, J. (2001). Personality traits and subjective wellbeing: emotional stability and extraversion is probably the important predictor. *Personality and individual difference* 71, 907-914
  - e. Greenberg, G & Baron, R. (1997). *Behavior in organization*. 2th ed. Boston. P.P 807 -80
  - f. Chamorro, P.T , Furnham, A. (2006). Personality Predicts academic Performance : Evidence from two longitudinal Studies on university students. *Journal of research in personality*, 73, 719-772.
  - g. Barrick ,M, & Mount , M. (2002). The big five personality dimensions and job performance : A meta -analysis. *Journal of personality psychology* , 44, 1-82.