

رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه

دکتر سید فرهاد افتخارزاده^۱

سمانه بهاری^۲

چکیده

نظر به اهمیت نقش منابع انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک در سازمان ها و مطرح شدن نیروی انسانی به عنوان عمده ترین عامل مؤثر در پیشبرد برنامه های سازمان، پرداختن به عوامل مؤثر بر عملکرد سرمایه انسانی در سازمان ها و به طور خاص در دانشگاه های کشور حائز اهمیت بسیار است.

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی شهر کرمانشاه است. این پژوهش را می توان از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی دانست. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان دانشگاه رازی شهر کرمانشاه مشتمل بر ۵۸۵ نفر بودند. جهت تعیین حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۵ نفر به شیوه تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد ۶۰ سؤالی پنج عامل عمده شخصیت (NEO) (۱۹۹۲) و پرسشنامه استاندارد ۴۴ سؤالی هوی و فیدمن (OHI) (۱۹۹۶) سلامت سازمانی بود. این پژوهش شامل ۵ سؤال بر مبنای یک مدل پژوهشی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده در سطح توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آزمون کالموگروف برای نرمال بودن داده ها و ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون سؤالات استفاده شد. یافته های پژوهش نشان می دهد که بجز بعد روان آزوده، کلیه ابعاد ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری داشتند. یافته ها حاکی از آن است کارکنان مسئولیت پذیر از فنون و تکنیک های مناسب برای بهبودی در برخورد با مسایل کاری استفاده می کنند و افرادی که حس وظیفه شناسی و درجه بالایی از وجدانی بودن همراه با ماهیت رفتار سازگارانه دارند، انگیزه اساسی فعالانه برای ایجاد تغییر به منظور سود رساندن به سازمان دارند و از هیچ گونه تلاشی برای داشتن سازمان سالم دریغ نمی ورزند.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، سلامت سازمانی، کارکنان دانشگاه.

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

۱. مقدمه

در دنیای کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد. در واقع لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم، پویا و اثربخش می‌باشد (آرمیچل^۱، ۱۹۹۰). سازمان‌ها بر اساس دیدگاه اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نایل می‌گردند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری از سلامت برخوردار باشند. (شکرکن، ۱۳۸۳).

از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود (آناثو، ۲۰۰۷). افراد براساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند. اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود (بریری، ۱۳۸۴). ویژگی‌های شخصیتی اغلب تحت تأثیر یادگیری‌های فرد از محیط خانواده و اجتماع می‌باشد زیرا فرد هنگام تولد معیاری از خوب و بد ندارد. این معیارها از طریق پیامدهای رفتار در او بوجود می‌آید. ویژگی‌های شخصیت ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازد. تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند. و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می‌شوند که اگر به طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند. شخصیت همچنین یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای است که هر فرد با چه شغلی سازگارتر است زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در دانشگاه رازی کرمانشاه است و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان و در نهایت سلامت سازمانی داشته باشد. آنچه که در این بین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این است که شغل فرد باید زمینه مناسبی را جهت نیازهای عاطفی، شخصی و اجتماعی او فراهم سازد. با توجه به اینکه مشاغل مختلف و حتی تخصص‌های موجود در یک شغل زمینه‌های عاطفی متفاوتی دارند و نقش تفاوت‌های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب شده، غیر قابل اجتناب است، لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و سلامت سازمان و عملکرد شغل در زندگی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم سلامت سازمانی به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانش، ۱۹۹۸). در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می‌شد. طرفداران سلامت سازمانی، در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه سلامت سازمانی شامل هرگونه جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه‌ی ایشان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و برعکس چنانچه جو سازمانی مناسب نباشد نتایج معکوس خواهیم داشت (آکدره^۲، ۲۰۰۶). بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌شود (ثابتی، ۱۳۷۹).

1. Armichel

2. Akdere

اگرچه سلامت سازمانی، همان طور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روان شناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤولیت اجتماعی، اثربخشی و ... ایجاد شده است.

نظر به اهمیت نقش منابع انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک در سازمان ها و مطرح شدن نیروی انسانی به عنوان عمده ترین عامل مؤثر در پیشبرد برنامه های دانشگاه، پرداختن به عوامل مؤثر بر عملکرد سرمایه انسانی در سازمان ها و به طور خاص در دانشگاه های کشور حائز اهمیت بسیار است.

در سازمانی همچون دانشگاه، این عنصر می تواند از اهمیتی دو چندان برخوردار باشد. اهمیت تکیه بر ایجاد دانش و پیشرفت علمی کشور به عنوان مهمترین عامل ارزیابی علمی که منشأ تمامی پیشرفت ها می باشد، تجهیزات سرمایه ای و تکنولوژی نه تنها به عنوان عوامل جایگزین کامل نیروی انسانی تلقی نمی شوند بلکه در یک ترکیب بهینه با آن می توانند به افزایش کارایی نیروی انسانی کمک کنند.

از سوی دیگر توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله هایی است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری کند. دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی های نیروها در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آن ها با محیط متغیر است؛ در این میان توجه مدیر به ابعاد شخصیتی افراد باعث می شود تا کارکنان به تناسب خود در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و به این طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند.

سرپرستان در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وفادار، روحیه بالا، کانالهای ارتباطی باز و موفقیت خطوط تحتانی سازمان را می یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می کنند که بخشی از سازمان هستند. علاوه بر این، کسانی که در سازمان های سالم کار می کنند کاراتر و بهره ورتر هستند. در حالی که همه سرپرستان متمایلند فکر کنند که سازمان هایشان سالم هستند، اما این موضوع همیشه اتفاق نمی افتد. با توجه به مطالب گفته شده ضرورت پژوهش در محیط دانشگاه رازی که یکی از مراکز مهم دانشگاهی کشور می باشد از اهمیت دو چندان برخوردار می باشد.

۱-۱- اهداف

هدف اصلی:

* بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.

اهداف فرعی:

- * بررسی رابطه ی بین برون گرایی از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.
- * بررسی رابطه ی بین روان آزردن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.
- * بررسی رابطه ی بین پذیرا بودن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.
- * بررسی رابطه ی بین سازگار بودن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.
- * بررسی رابطه ی بین مسؤولیت پذیری از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه.

۲-۱-۱- سؤالات

سؤال اصلی:

* آیا بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

سؤالات فرعی:

* آیا بین برون گرایی از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

* آیا بین روان آزرده از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

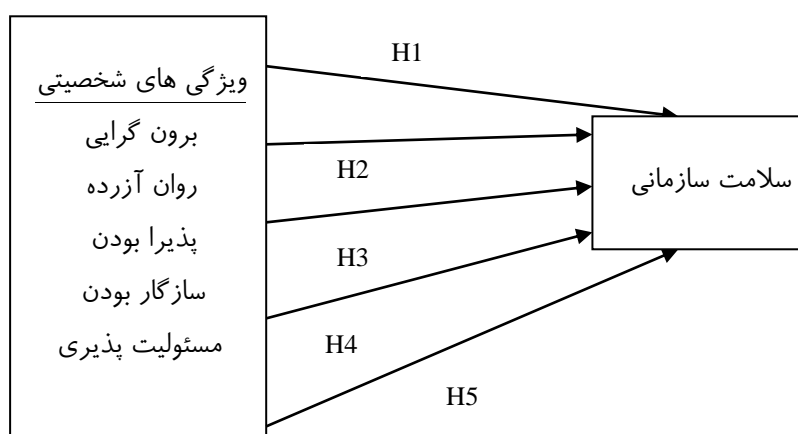
* آیا بین پذیرا بودن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

* آیا بین سازگار بودن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

* آیا بین مسئولیت پذیری از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟

۳-۱-۱- مدل مفهومی

برای انجام پژوهش های علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً "مدل مفهومی" نامیده می شود. مدل مورد استفاده در این پژوهش در شکل ۱ آمده است.



(شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش، منبع: مدل پیشنهادی پژوهشگر)

۲. روش پژوهش

این پژوهش را می‌توان از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی دانست. پژوهش حاضر در بازه زمانی دی ماه ۱۳۹۳ تا مرداد ماه ۱۳۹۴ در دانشگاه رازی کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه ی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه (بالغ بر ۵۸۵ نفر) می‌باشد. نمونه به تعداد ۲۳۵ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب گردیدند. سپس از روش کتابخانه‌ای و میدانی برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش استفاده گردید. به این صورت که از روش کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات پژوهش و پیشینه‌ی پژوهش استفاده شد و از پرسشنامه شامل پرسشنامه ۵ عامل بزرگ شخصیت (NEO) و سلامت سازمانی (OHI) برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش برای آزمون سؤالات استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش ابتدا با استفاده از شاخص‌های توصیفی نظیر جداول فراوانی و نمودارهای آماری به توصیف جامعه آماری پرداخته شد و نمایی کلی از آزمودنی‌ها به دست آمد. سپس از آزمون کالموگروف برای بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و همچنین از ضریب همبستگی پیرسون جهت آزمون سؤالات پژوهش استفاده گردیده است.

۳. یافته‌ها

* آمار توصیفی

در این تحقیق ۷۸٫۳ درصد (۱۸۴ نفر) از نمونه آماری مرد و ۲۱٫۷ درصد (۵۱ نفر) آن‌ها زن هستند. بیشتر اعضای نمونه آماری (۳۱٫۵ درصد) بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن دارند و بیشتر اعضای نمونه آماری (۵۶٫۶ درصد) دارای تحصیلات لیسانس هستند و بیشتر افراد (۵۲٫۸ درصد) دارای سابقه کاری ۲ تا ۵ سال می‌باشند.

* بررسی وضعیت نرمالیتی متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۱- آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کالموگروف-اسمیرنوف	معنی داری (P)
برون‌گرایی	۲۳۵	۲٫۱۶	۰٫۲۶
روان‌آزردگی	۲۳۵	۱٫۶۳	۰٫۰۹
پذیرا بودن	۲۳۵	۱٫۴۴	۰٫۰۸
سازگار بودن	۲۳۵	۱٫۳۲	۰٫۰۶
مسئولیت‌پذیری	۲۳۵	۱٫۹۸	۰٫۱۱
سلامت سازمانی	۲۳۵	۲٫۱۳	۰٫۲۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار معنی داری تمام متغیرهای پژوهش از مقدار آلفای مورد نظری یعنی ۰٫۰۵ بزرگتر بوده، لذا چنین نتیجه‌گیری می‌شود که متغیرهای مورد نظر از فرض نرمالیتی تبعیت می‌کنند.

* آزمون سؤالات پژوهش

برای آزمون سؤالات پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

* بررسی سؤال اصلی پژوهش

«آیا بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ای وجود دارد؟»

جدول ۲- آزمون سؤال اصلی پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود دارد.	۰,۴۵	ضریب همبستگی	ویژگی های شخصیتی
	۰,۰۱۹	ضریب تعیین	
	۰,۰۰۱	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی ۰,۴۵ می باشد که مثبت و معنی دار است ($P < ۰,۰۵$) لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شده و می توان گفت که «بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد».

بررسی سؤال اول پژوهش

«آیا بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد؟».

جدول ۳- آزمون سؤال اول پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود دارد.	۰,۲۷	ضریب همبستگی	برون گرایی
	۰,۰۷	ضریب تعیین	
	۰,۰۰۱	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با سلامت سازمانی ۰,۲۷ می باشد که مثبت و معنی دار است ($P < ۰,۰۵$) لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شده و می توان گفت که «بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد».

بررسی سؤال دوم پژوهش

«آیا بین ویژگی شخصیتی روان آزردهی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد؟».

جدول ۴- آزمون سؤال دوم پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود ندارد.	۰,۰۷	ضریب همبستگی	روان آزردهی
	۰,۰۰۵	ضریب تعیین	
	۰,۹۱	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی روان آزردهی با سلامت سازمانی ۰,۰۷ می باشد که غیرمعنی دار است ($P > 0,05$) لذا فرض صفر تأیید و فرض پژوهش رد شده و می توان گفت که «بین ویژگی شخصیتی روان آزردهی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی معنی داری وجود ندارد».

بررسی سؤال سوم پژوهش

«آیا بین ویژگی شخصیتی پذیرا بودن با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد؟».

جدول ۵- آزمون سؤال سوم پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود دارد.	۰,۱۴	ضریب همبستگی	پذیرا بودن
	۰,۰۲	ضریب تعیین	
	۰,۰۳	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی پذیرا بودن با سلامت سازمانی ۰,۱۴ می باشد که مثبت و معنی دار است ($P < 0,05$) لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شده و می توان گفت که «بین ویژگی شخصیتی پذیرا بودن با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد».

بررسی سؤال چهارم پژوهش

«آیا بین ویژگی شخصیتی سازگار بودن با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد؟».

جدول ۶- آزمون سؤال چهارم پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود دارد.	۰,۴۱	ضریب همبستگی	سازگار بودن
	۰,۱۷	ضریب تعیین	
	۰,۰۰۱	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی سازگار بودن با سلامت سازمانی ۰,۴۱ می باشد که مثبت و معنی دار است ($P < 0,05$) لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شده و می توان گفت که «بین ویژگی شخصیتی سازگار بودن با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد».

بررسی سؤال پنجم پژوهش

«آیا بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد؟».

جدول ۷- آزمون سؤال پنجم پژوهش

نتیجه آزمون	سلامت سازمانی	متغیر	
رابطه وجود دارد.	۰,۳۸	ضریب همبستگی	مسئولیت پذیری
	۰,۱۴	ضریب تعیین	
	۰,۰۰۱	معنی داری	

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با سلامت سازمانی ۰,۳۸ می باشد که مثبت و معنی دار است ($P < 0,05$) لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شده و می توان گفت که «بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد».

۴. بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی شهر کرمانشاه است. به منظور بررسی این هدف اصلی باید برخی اهداف فرعی بر اساس این هدف اصلی توسعه یابند لذا اهداف فرعی پژوهش شامل بررسی رابطه ی برون گرایی، روان آزرد، پذیرا بودن، سازگار بودن و مسئولیت پذیری با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه می باشند.

سلامت سازمانی یکی از گویاترین شاخص های اثربخشی سازمانی است. در یک محیط سالم افراد تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می دهند. سازمانی که پیوسته اثربخش است، به یقین از سلامت برخوردار است. در مجموع سلامت سازمانی، به طور ضمنی بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می کند. ارتباط بین این دو متغیر بیانگر این است که سلامت سازمانی به مقدار زیادی می تواند اثربخشی دانشکده ها را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین رؤسای دانشکده ها برای این که بتوانند میزان اثربخشی کلی سازمان خود را افزایش دهند، باید نسبت به سلامت سازمانی توجه بیشتری نشان دهند و ساز و کارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند و به استقلال، حق انتخاب و حق تصمیم گیری مراجعان احترام گذارند و در نهایت صادق و وظیفه شناسند.

سؤال اصلی: رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

نتایج حاصل از این پژوهش این پرسش را تأیید می کند. بدین معنی که با افزایش (کاهش) یکی، دیگری نیز افزایش (کاهش) می یابد. در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا (۲۰۱۴)، انگور (۲۰۱۴)، کارستان (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، وهر^۵ (۲۰۱۰)، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰)، همکاران و شارما و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، سایز مور (۲۰۰۹)، ریان (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

سؤال ۱: رابطه بین برون گرایی از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

برون گرایی، مهمترین پیش بینی عواطف مثبت است. بنابراین دارا بودن ویژگی برون گرایی برای سلامت سازمانی ضرورتی تام دارد.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که برون گرایی با سلامت سازمانی رابطه ی مستقیم و معناداری دارند.

در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا^۱ (۲۰۱۴)، انگور^۲ (۲۰۱۴)، کارستان^۳ (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ^۴ (۲۰۱۱)، وهر^۵ (۲۰۱۰)، جاکوب^۶ و همکاران (۲۰۱۰)، شارما^۷ و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر^۸ و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس^۹ و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۹)، سایز مور^{۱۱} (۲۰۰۹)، ریان^{۱۲} (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

کسانی که اجتماعی تر، دوستدار دیگران، هیجان خواه، فعال و اهل گفتگو هستند از عملکرد بهتری برخوردارند. رابطه ی بین برون گرایی با سلامت سازمانی نشان داد که هر اندازه کارکنان، با محبت و صمیمی باشند و ارتباط دوستانه تری با دیگران داشته باشند، برای مراجعان شان سودمندترند و احساس مسئولیت بیشتری نسبت به مراجعان نشان می دهند. افراد برون گرا با توجه به دارا بودن ویژگی هایی از قبیل اجتماعی بودن، فعال و قاطع بودن، داشتن روابط اجتماعی خوب و جرأت داشتن، امیدوار به آینده و موفقیت هستند و این ویژگی ها باعث می شود افراد برون گرا بیشتر به سلامت سازمانی کمک کنند و بنابراین ویژگی شخصیتی برون گرایی پیش بینی کننده سلامت سازمانی محسوب می شود.

لذا پیشنهاد می شود:

- 1.Desa
- 2.Ongore
- 3.Karsten
- 4.Zhang &, .Bruning
- 5.Vohra
- 6.Jacobs
- 7.Sharma
- 8.Singer
- 9.Mearns
- 10.Mishara
- 11.Sizemore
- 12.Ryan

- ۱- برای تقویت بعد برون گرایی و پذیرا بودن پیشنهاد می شود رابطه بین اهداف و نقش های فردی و گروهی روشن شود. کارکنان باید بتوانند تمرکز کلی بخش هایشان را تشخیص دهند و به طور مناسبی در هدف گذاری مشارکت داده شوند. شرح شغل ها باید روشن و خالی از هر گونه ابهام تدوین شوند و وظایف هر فرد به روشنی تشریح شود.
- ۲- پیشنهاد می شود که در زمان استخدام و کاریابی از آزمونهای شخصیت استفاده کنند تا تناسب شخصیت و مشاغل به بیشترین حد ممکن برسد. به نحوی که سازمان از مزایای چنین رویکردی بهره مند شود چرا که در سازمان هایی چون دانشگاه که محیطی علمی می باشد. افرادی بایست استخدام و بکارگماری شوند که از نظر شخصیتی ویژگی هایی داشته باشند که با سلامت سازمانی سازگاری داشته باشد و بدون هیچ ابایی به بیان نظرات، پیشنهادات و ایده های خود و نهایتاً حل مسائل سازمانی پردازند. چرا که در سازمان های پژوهشی افرادی را باید به کار گرفت که ایده ها، نظرات و پیشنهادات خود را بیان کنند و خلاق و نوآور باشند.
- ۳- پیشنهاد می شود سازمان تأکید اصلی بر استخدام افراد با ویژگی برون گرایی داشته باشد چراکه افراد برون گرا به دلیل پر انرژی بودن، شاد و معاشرتی بودن، جرأت طلبی و صمیمی بودن و قاطع بودن بیشتر از اشکال سازگارانه مقابله مانند جستجوی حمایت اجتماعی، تفکر مثبت و راهبرد مقابله ای مسأله مدار استفاده می کنند.

سؤال ۲: رابطه بین روان آزرده از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

نتایج حاصل از این پژوهش این پرسش را رد می کند. اما در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا (۲۰۱۴)، انگور (۲۰۱۴)، کارستان (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، وهرا (۲۰۱۰)، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰)، شارما و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، سایز مور (۲۰۰۹)، ریان (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

نتایج پژوهش نشان داد که افرادی که دارای احساسات منفی از قبیل خشم، اضطراب، تنش، افسردگی، تکانش و رزی و عزت نفس پایین هستند از ثبات و پایداری لازم برخوردار نمی باشند و آن قدر درگیر مسائل درونی و ذهنی خویش هستند که از رویدادها و محرک های بیرون از خود غافل هستند و در برخورد با وقایع و رویدادهای تنش زای محل کار خود سلامت سازمان را به خطر می اندازند. فردی که دارای نمره بالا در روان رنجورخویی باشد احتمال بیشتری وجود دارد که دارای افکار غیرمنطقی باشد. قدرت کمتری در کنترل تکانه ها داشته باشد و از درجات انطباق ضعیف تر با دیگران و شرایط استرس زا برخوردار باشد و این ویژگی ها و شرایط باعث می شود که فرد از تعادل رفتاری که در سلامت سازمانی مؤثر است کمتر برخوردار باشد و بنابراین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی پیش بینی کننده قوی برای سلامت سازمانی محسوب می شود.

افراد با روان رنجورخویی بالا در رویارویی با موقعیت های استرس زا از راهبردهای منفعلانه مانند دوری گزینی، تفکر آرزومندانه و همچنین شیوه های مبتنی بر ستیزه جویی میان فردی بهره می گیرند. رابطه منفی روان رنجورخویی با سلامت سازمانی مؤید این مطلب است که افراد دارای روان رنجورخویی بالا از راهبردهای منطقی کمتر استفاده می کنند.

لذا پیشنهاد می شود:

۱- برای جلوگیری از آزرده‌خویی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که کارکنان برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان تشویق شوند و مورد حمایت قرار گیرند. باید احساس کنند که ارزشمند هستند و از آن‌ها به طور مناسبی، در جوی از قدردانی و محبت، به خاطر موفقیت تقدیر می‌شود. شایسته است استانداردهای ارزشیابی عملکرد در سازمان اجرا شود.

۲- برای جلوگیری از به خطر افتادن سلامت سازمانی پیشنهاد می‌شود جو سازمان توسط مدیران اطمینان بخش باشد طوری که کارکنان هیچ‌گونه احساس ترس و افسردگی در قبال از دست دادن شغل و یا موقعیت شغلی خود و یا بخاطر ترس از برخورد های پرخاشگرانه مافوق قدرت خلاقیت و ریسک در انجام کار خود را از دست دهند. چرا که این حالات سبب عدم رضایت مندی از شغل خواهد شد و از این رو منجر به روان رنجوری و به خطر افتادن سلامت سازمانی می‌شود.

سؤال ۳: رابطه بین پذیرا بودن از ویژگی‌های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

نتایج پژوهش نشان داد رابطه‌ی معناداری بین پذیرا بودن و سلامت سازمانی وجود دارد. در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا (۲۰۱۴)، انگور (۲۰۱۴)، کارستان (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، وهرا (۲۰۱۰)، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰)، شارما و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، سایز مور (۲۰۰۹)، ریان (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

از این رو افراد دارای صفت پذیرا بودن کنجکاو، منطقی و دارای نگرش آزادمنشانه می‌باشند و افراد باز می‌توانند سختی‌ها را تحمل کنند و به تفاوت در اندیشه‌ها و رفتار احترام بگذارند و این افزایش حس کنجکاو و پذیرش عقاید جدید باعث می‌شود سازمان از سلامت بیشتر برخوردار باشد.

همچنین، به عبارت ساده‌تر، این پژوهش نشان داد افرادی که از نظرگاه‌های محدودتری برخوردارند و گستره‌ی علایق محدودتری دارند از نظر اجتماعی، بسته و از نظر سیاسی محافظه‌کارند؛ مقایسه با افرادی که لذت‌طلبند و زندگی آنان سرشار از تجربه بوده و احساسات مثبت و منفی فراوانی داشته‌اند سلامت سازمانی را به خطر می‌اندازند.

تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و دارای نگرش آزادمنشانه می‌باشند و از امیدواری بالا برخوردارند لذا کمتر از راهبرد هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. افراد موافق به دلیل سازگاری در موقعیت‌های کاری و اجتماعی و داشتن تجربیات مثبت اجتماعی و گرایش به روابط بین فردی و اعتماد کردن به دیگران از راهبرد هیجان‌مدار کمتر استفاده می‌کنند.

افراد دارای نمره بالا در این مؤلفه شخصیتی، افرادی تخیل‌گرا و دارای تفکر انعطاف‌پذیر هستند که از ظرفیت بالای ابهام‌پذیری و کسب تجربه برخوردار هستند که تحمل شرایط روحی و روانی دشوار را برای آنان تسهیل می‌نماید.

لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- سازمان خود را به ایجاد سطحی از حمایت نسبت به آموزش و توسعه متعهد بداند. برنامه ریزی رسمی باید تسهیل شود. کارکنان در برنامه ریزی مشارکت کنند و بودجه‌ای برای حمایت از تلاش‌های توسعه‌ای موجود

باشد. اداره آموزش باید تقویت شود و شرایطی ایجاد شود تا کارکنان احساس کنند که منابع و امکانات به طور مناسب و به طریق سازگار با انتظارات موفقیت، بین آن ها تقسیم شده است.

۲- مدیران سازمان زمینه ای مناسب جهت بکارگیری و همکاری کارکنان به پیشگام بودن و استقبال از چالش ها و کار گروهی فراهم کنند و برای بهبود سلامت سازمانی میزان جسارت و خطرپذیری در کارکنان را به محک بگذارند، چرا که دارا بودن این ویژگی ها شرط تحقق بخشیدن به تغییر و تحول در سازمان است.

سؤال ۴: رابطه بین سازگار بودن از ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

نتایج حاصل از این پژوهش این ادعا را رد می کند. بدین معنی که با افزایش (کاهش) یکی، دیگری افزایش (کاهش) نمی یابد. گرچه این سؤال در پژوهش ما رد شد اما در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا (۲۰۱۴)، انگور (۲۰۱۴)، کارستان (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، وهرا (۲۰۱۰)، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰)، شارما و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، سایز مور (۲۰۰۹)، ریان (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

امروزه حدود اختیارات در تصمیم گیری یا به عبارتی میزان اختیار شخص در سازماندهی کارش، میزان قابلیت ریسک در کار و میزان بکارگیری دامنه ای از مهارت های افراد در شغل، منجر به سازگاری با شغل و به عنوان نقش تعیین کننده در کاهش استرس و تنش شغلی به شمار می رود. در محیط های کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح بالایی قرار دارد کمتر محتمل است که سلامت روانی کارکنان به مخاطره افتد. اما در محیط های کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح پایینی قرار دارد، احتمال بیماری و به مخاطره افتادن سلامت کارکنان بالاست.

توافق پذیری عبارت است از داشتن توانایی بالا برای سازگاری با شرایط خود و دیگران، که ویژگی موافق بودن با سازگاری در موقعیت های کاری و اجتماعی و داشتن تجربه های مثبت اجتماعی و نوع دوستی، کمک و یاری رسانی به دیگران همراه است که این ویژگی از عامل های تعیین کننده رضایت مندی زندگی و سلامت سازمانی می باشد.

به نظر می رسد که افراد با ویژگی سازگاری کم تر، اغلب نسبت به دیگران شکاک هستند که این موضوع موجب می شود آنان از رویکرد انتقادی برای ارزیابی کسب و کار استفاده کنند و همین وضعیت زمینه ساز آوای سلامت سازمانی شود. نتایج پژوهش های قبلی نشان می دهد که افراد سازگار با ماهیت عمومی رفتار منفعلانه، انگیزه اساسی که برای رفتار خود دارند بیشتر کناره گیرانه و تسلیمی است. به طوری که براساس تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیز عمل می کنند. از طرفی افراد با سازگاری بالا به دلیل خودکارآمدی کم در ایجاد تغییر یا به دلیل تسلیم بودن در مقابل شرایط، از بیان ایده ها خودداری کرده و آن ها را نزد خود نگه می دارند در نتیجه به نوعی، سکوت مطیع از خود نشان می دهند. افراد با داشتن این نوع رفتار، تسلیم وضعیت فعلی شده و هیچ تمایلی برای تلاش در جهت صحبت کردن، مشارکت یا کوشش در جهت تغییر وضعیت موجود ندارند.

لذا پیشنهاد می شود:

۱- برای تقویت بعد سازگاری، اعتماد بین شخصی زیاد در سازمان به وجود آید. جلسات کاری باید محیطی زنده و بانشاط برای اظهار نظر و بیان مشکلات باشد. محیط کار باید به کارکنان امکان رشد حرفه ای لازم را بدهد. توجه به اجزای نظام مدیریت استعداد می تواند راهگشا باشد.

- ۲- برای تقویت بعد سازگاری، توجه به جنبه‌های مثبت گروه‌های غیر رسمی، گروه‌هایی که دارای سازگاری روانی هستند، یکی از راهکارهاست. ایجاد یک جو دوستانه که در آن کارکنان عموماً همدیگر و کارشان را دوست دارند و کارشان را با جدیت و اشتیاق انجام می‌دهند و روی هم رفته هم از نظر شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می‌شوند، باید در اولویت برنامه ریزی‌های منابع انسانی قرار گیرد.
- ۳- سازمان خود را به ایجاد سطحی از حمایت نسبت به آموزش و توسعه متعهد بداند. برنامه ریزی رسمی باید تسهیل شود. کارکنان در برنامه ریزی مشارکت کنند و بودجه‌ای برای حمایت از تلاش‌های توسعه‌ای موجود باشد. اداره آموزش باید تقویت شود و شرایطی ایجاد شود تا کارکنان احساس کنند که منابع و امکانات به طور مناسب و به طریق سازگار با انتظارات موفقیت، بین آن‌ها تقسیم شده است.
- ۴- برای تقویت ارتباط در سازمان پیشنهاد می‌شود ارتباط مستمر میان همکاران و بین زیردستان و سرپرستان تسهیل شود. ارتباط باید دوطرفه و بدون ترس و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. کلیه موانع فرآیندی، شخصی، فیزیکی و معنایی در ارتباطات سازمانی باید برطرف شود.
- ۵- در این زمینه دانشگاه‌ها می‌توانند دست به اقداماتی نظیر طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی بزنند که می‌تواند منجر به کاهش اثرات نامطلوب بر سلامتی شود.

سؤال ۵: رابطه بین مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

نتایج حاصل از این پژوهش این ادعا را رد می‌کند. بدین معنی که با افزایش (کاهش) یکی، دیگری افزایش (کاهش) نمی‌یابد. گرچه این سؤال در پژوهش ما رد شد اما در پژوهشی که توسط بابائیان (۱۳۹۳)، گوهری مقدم (۱۳۹۲)، بخشایش (۱۳۹۲)، طالب پور (۱۳۹۲)، همچنین نصیری و همکارانش (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، دستورانی (۱۳۹۱)، افخمی (۱۳۹۱)، عظیم زاده پارسی (۱۳۹۰)، خائف الهی (۱۳۹۰)، عسگری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۸)، نکویی مقدم (۱۳۸۷)، نادریان (۱۳۸۶)، دزا (۲۰۱۴)، انگور (۲۰۱۴)، کارستان (۲۰۱۲)، ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، وهرا (۲۰۱۰)، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰)، شارما و همکاران (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹)، میرنس و همکاران (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، سایزموور (۲۰۰۹)، ریان (۲۰۰۸) انجام شد نیز به نتایج مشابهی رسیدند.

افراد مسئولیت‌پذیر به دلیل اینکه آمادگی مواجهه با مسایل و مشکلات زندگی را دارند و منظم با برنامه هستند و ارزیابی شناختی صحیح از توانایی‌های خود دارند کمتر از راهبردهای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. با توجه به اهمیت پاداش‌های غیر مادی، رؤسای دانشگاه‌ها باید از اثرهای این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد، مانند ایجاد شرایط مناسب برای کارکردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند. با توجه به عوامل فرصت‌رشد، دانشگاه‌ها باید بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان بهره‌گیرند تا آن‌ها ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای دانشگاه استفاده کنند.

انسجام اجتماعی یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان است؛ که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای کار و حمایت از آنان توسط مسئولان و همکاران شان می‌توان در جهت بهبود این عامل گامی مهم برداشت. دانشگاه‌ها می‌توانند با تشویق و ترغیب کارکنان در به روز کردن اطلاعات کاری خود از طریق در اختیار قرار دادن منابع اطلاعاتی، فرصت‌های مطالعاتی و... این مهم را انجام دهند.

برگزاری برنامه های تفریحی و سرگرم کننده برای کارکنان و خانواده های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیت های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و بالطبع خشنودی و مسئولیت پذیری بیشتر آن ها شود.

وجود اهداف متعارض در کار نیز مانع از سلامت روان و توسعه کارآمدی و مسئولیت پذیری نیروی انسانی است. تعارض در هدف مانع از موفقیت کارکنان در کار گشته و به طور مثبت و قطعی با سلامت روحی و روانی کارکنان در ارتباط است. بنابراین دانشگاه ها بایستی نشانه هایی از وجود وضوح و انطباق نقش و انتظارات کارکنان فراهم آورند.

بر اساس نتایج به دست آمده می توان گفت کارکنانی که در برابر مراجعان، مسوولیت بیشتری احساس می کنند و از فنون و تکنیک های مناسب برای بهبودی مراجع استفاده می کنند و از هیچ کاری برای سودرسانی و نیکوکاری در قبال مراجع فروگذار نیستند، از نظر شخصیتی، دارای آمادگی لازم برای بازبینی ارزشهای اجتماعی، سیاسی و مذهبی هستند، ذهن گسترده ای دارند و از چالش و معما لذت می برند.

افرادی که حس وظیفه شناسی و درجه بالایی از وجدانی بودن همراه با ماهیت رفتار فعالانه دارند، انگیزه اساسی آن ها برای رفتار خود، ممکن است که بیشتر دیگر خواهانه باشد یعنی آن ها برای حل مشکلات بر اساس همدستی و تعاون به ارائه راهکارها و پیشنهادات می پردازند یا برای ایجاد تغییر به منظور سود رساندن به سازمان از هیچ گونه آوایی دریغ نمی ورزند.

منظم بودن، سخت کوشی و پشتکار باعث پیشرفت و موفقیت فرد در حوزه های مختلف زندگی کاری می شود و می تواند احساس شادکامی و رضایت را در سازمان ایجاد کند.

افرادی که در وظیفه شناسی نمره بالا می گیرند، خصوصیات ارزنده ای دارند. همچنین وظیفه شناسی که به چند مورد آن اشاره می شود (با صفاتی که می تواند نشانگر سلامت روان باشد) همبستگی دارد. وظیفه شناسی با توانایی مقابله ادراک شده، مسئولیت ادراک شده برای کنترل تکلیف، هیجان مثبت، همدردی، شادی، امیدواری و غرور همبستگی مثبت دارد. وظیفه شناسی یک عامل مهم در پیش بینی رضایتمندی از زندگی کاری، بر جنبه های شناختی و ارزشی سلامت روان تأکید دارد. همچنین وظیفه شناسی می تواند عامل پیش بینی کننده خوشحالی و شادی محسوب گردد. افراد وظیفه شناس به دلیل ویژگی های کارآمدی، شایستگی، وظیفه مداری در مقابله با موقعیت تنیدگی را از راهبردهای حل مسأله بیشتر استفاده می کنند.

لذا پیشنهاد می شود:

- ۱- برای تقویت بعد مسئولیت پذیری و درگیر بودن تمام سطوح کارکنان به طور صحیح، در تصمیم گیری سهیم شوند و برای این که احساس مالکیت کنند، در بهسازی سازمان درگیر باشند. سازمان باید احساس آزادی را منعکس کند. نظام مدیریت مشارکتی یکی از راهکارهاست.
- ۲- برای تقویت بعد مسئولیت پذیری پیشنهاد می شود به کارکنان اطمینان بدهیم که ترفیع در سازمان صرفاً بر اساس شایستگی های شغلی انجام می شود و جایی برای سیاست بازی در سازمان وجود ندارد. عادات و رفتار مدیران به عنوان الگوهایی قوی در حیطه های اخلاقی باید اهمیت رفتار اخلاقی در سازمان را نشان دهد.
- ۳- همچنین در بعد سلامت سازمانی پیشنهاد می شود همانگونه که دانش، تجربه و توانایی کارکنان در رابطه با یک وظیفه خاص اغلب بر روی اعتماد، تعهد و انگیزش و در نتیجه استرس و سلامتی اثر می گذارد، دانشگاه ها کارکنان را مطابق با تخصص خود برای انجام کار برگزینند و در این بین، آموزش مناسب نیز برای افزایش توانایی آن ها در نظر بگیرند؛ چه این امر باعث متناسب شدن توانایی کارکنان و افزایش ایمنی و سلامت می شود.

۴- در صورتی که اطلاعات دقیق، مناسب و به هنگام درمورد تغییرات سازمانی به کارکنان داده شود احتمال کمتری وجود دارد که این تغییرات منجر به مخاطره افتادن سلامت روانی و روحی کارکنان شود.

منابع

- افخمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، ص ۶۶-۷۹.
- بخشایش، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت عمومی و تیپ های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۷ شماره ۱. ص ۴۲-۵۵.
- خائف الهی، احمد علی. (۱۳۹۰). تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آن ها با توجه به نقش سبک های رهبری، پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم، ص ۷۱-۸۸.
- دستورانی، مهران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ششم، شماره ۲۰، ص ۴۵-۵۹.
- عسگری، پرویز. (۱۳۸۸). رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز، یافته های نو در روان شناسی، ص ۷-۱۸.
- عظیم زاده پارسى، آرزو، حسینی مهر، علی، رحمانی، عذرا. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین مؤلفه های مدل پنج عاملی شخصیت و شادکامی در دانشجویان. فصلنامه روانشناسی، تربیتی. سال ۲. شماره ۲. ص ۱۲.
- Akdere, M. (2006). Improving quality if worklife implications for human resources. Business Review, 1(173).
- Mishara, gayatra, pravash, kumar, patanyac (2009).the multi menials natural of organizational commitment in a non western context, journal of management development. 1, 71-82.
- Ryan, D, Zimmerman.:(2008); “ understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta-analytic past model”; personal psychology volume 61- issue 2, 309-348.
- Julie Karsten a,*, Brenda W.J.H. Penninx a,b,c, Hariëtte Riese a,d, Johan Ormel a, Willem A. Nolen a,Catharina A. Hartman .(2012). Contents lists available at SciVerse Science Direct Journal of Psychiatric Research Journal of Psychiatric Research 46 (2012) 644e650
- Mishara, gayatra, pravash, kumar, patanyac (2009).the multi menials natural of organizational commitment in a non western context, journal of management development. 1, 71-82.
- Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to journal of psychology for publication.