



نقش ویژگی های شخصیتی در بهره وری کارکنان

دکتر مهران مولوی^{۱*}، مقصود اسماعیلی^۲

^{۱*} استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، dr_molavi1967@yahoo.com

^۲ دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در بهره وری کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها برابر ۵۵۰ نفر بود، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۶ نفر به دست آمد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش ویژگی های شخصیتی از پرسشنامه نئو اف اف آی و برای سنجش بهره وری کارکنان از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده گردید. به منظور تحلیل داده ها از آزمون کولموگورف اسمیرنف، آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی های شخصیتی بر بهره وری کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، بهره وری، بانک ملی.

مقدمه

پژوهشگران و اندیشمندان، عوامل مختلفی را بر اثر بخشی موثر و یا با آن مرتبط می دانند. به عنوان مثال برخی از پژوهشگران مدعی ارتباط معنادار بین فناوری اطلاعات، ساختارهای کارآفرینانه و برون سپاری با بهره وری هستند (سیف سالدھی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان به نظر می رسد ویژگی های شخصیتی و خلیات کارکنان یکی از عواملی است که ممکن است بر بهره وری سازمان تاثیرگذار باشد. شخصیت از بنیادی ترین مفاهیم روان شناسی است

که می تواند به انسان ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد (عابدی و دیگران، ۱۳۹۱). معروف ترین نظریه در مورد ویژگی های شخصیتی، مدل پنج عاملی مک کری و کاستا می باشد این ویژگی ها شامل روان رنجورخویی^۱، برون گرایی^۲، انعطاف پذیری نسبت به تجربه^۳، دلپذیر بودن^۴ و با وجدان بودن وظیفه شناسی^۵ است. روان رنجورخویی به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، ترحم جویی، خصومت، تکانش ورزی، افسردگی و عزت نفس پایین اشاره دارد، در حالی که برون گرایی به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرات طلبی، پر انرژی و صمیمی بودن اشاره می کند. پذیرش به تمایل فرد برای کنجکاو، عشق به هنر، هنرمندی، انعطاف پذیری و خردورزی اشاره دارد، در حالی که سازگاری به تمایل فرد برای بخشنده گی، مهربانی، سخاوت، همدلی، همفکری، نوع دوستی و اعتمادورزی اشاره دارد. سرانجام اینکه وظیفه شناسی به تمایل فرد برای منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم بخشی، پیشرفت مداری، منطقی و آرام بودن اطلاق می گردد (عاشوری و دیگران، ۱۳۹۰).

ویژگی های شخصیتی یکی از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد و بهره وری کارکنان می باشد (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۳؛ عبدالملکی و دیگران، ۱۳۹۵). پایین بودن سطح بهره وری که ویژگی های اغلب کشورهای در حال توسعه است، ناشی از عوامل مختلف تأثیرگذار بر بهره وری است (الوانی و دیگران، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه منابع و امکانات محدودی در اختیار سازمان های امنیتی وجود دارد و بسیاری از منابع تجدیدنپذیر هستند، ازای نرو امکان ارضای نیازهای نامحدود با تکیه بر چنین منابع و امکاناتی هرگز میسر

⁴ - Agreeableness

⁵ - Conscientiousness

¹ - Neuroticism

² - Extroversion

³ - Openness To Experience