



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی hexaco و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش

مهسا چگینی^۱ (نویسنده مسئول)، عذرا رحمانی^۲، علی حسینی مهر^۳

^۱ کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، واحد تاکستان، دانشگاه آزاد اسلامی، تاکستان، ایران: m.chegini2032@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تاکستان، دانشگاه آزاد اسلامی، تاکستان، ایران: edu.rahmani@yahoo.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تاکستان، دانشگاه آزاد اسلامی، تاکستان، ایران: mailto:stutakuni58@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی hexaco و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش انجام شد. تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت و گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی تلقی می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهر تاکستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه آماری در این پژوهش نیز براساس جدول کرچسی و مورگان به تعداد ۳۰۷ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶)، پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه شخصیتی هگزاکو (دی وریزا، ۲۰۱۳) بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد که با استفاده از نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد و میزان همبستگی متوسط بالا و جهت همبستگی مثبت است. به این معنی که هر اندازه میزان صداقت، هیجان، برونگرایی، توافق، وظیفه‌شناسی، گشودگی، راهبردی، شناخت، انگیزش، رفتار و هوش فرهنگی کارمندان افزایش یابد، سازگاری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد که سازگاری شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی در کارمندان آموزش و پرورش قابل پیش‌بینی است.

واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی hexaco، هوش فرهنگی، سازگاری شغلی، کارمندان آموزش و پرورش



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۱. مقدمه و بیان مساله

هر سازمانی برای پیشبرد اهداف خود نیازمند نیروی انسانی با «سازگاری شغلی»^۱ می‌باشد. سازگاری برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه وی را مرتفع سازد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). [۱] در زمینه سازگاری شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیرروانی تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل و نحوه استفاده از آن‌ها برای انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند. علیرغم عوامل غیر روانی که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغل وی را در بر می‌گیرند و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است و کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه مدار گام به گام می‌داند؛ کار، تعاملات انسان را در برمی‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روانشناختی دیگر است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست^۲ (۱۹۸۴) [۱۸] افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری، هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه، ساختار محیطی و سازگاری شغلی است. سازگاری شغلی زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند.

معمولا سازگاری به دنبال یکی از دو حالت کنش و واکنش حاصل می‌شود. در حالت کنش کارمندان تلاش می‌کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، درحالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴). در این کنش و واکنش‌ها عوامل و مولفه‌های زیادی می‌تواند نقش داشته باشد. از مهمترین این عوامل و مولفه‌های مرتبط می‌توان «هوش فرهنگی»^۳ را نام برد. بر این اساس بود که مفهوم هوش فرهنگی وارد عرصه تحلیل رفتار و توجیه سازگاری مورد نظر شد. واژه‌ی هوش فرهنگی برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ توسط ارلی و انگ از محققان دانشکده کسب و کار لندن مطرح گردید. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید رفتاری در تعاملات بین فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و انگ، ۲۰۰۴) [۱۹]. هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌های دانسته شده است که از تنوع فرهنگی برخوردارند و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند. مطابق با این تعاریف در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی همچنین بینش‌های فردی را دربرمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چندفرهنگی مفید است (کرون^۴، ۲۰۱۸) [۲۰]. این دو واژه (هوش و فرهنگ) از آن جهت با هم به کار گرفته شده‌اند که یک رابطه معنی‌داری با هم دارند، همان‌گونه که فرد در رویارویی با فرهنگی متفاوت از فرهنگ خود، هوشمندانه در صدد است که عناصر آن فرهنگ را همان‌گونه که در آن تعریف و تبیین شده دریابد، پس می‌تواند رفتار خود را در خلال تجربه بین فرهنگی سازگار کند (ادیبراد، ۱۳۹۶) [۲]. افراد با هوش فرهنگی بالا بیشتر آماده سازگاری با تقاضاهای جدید هستند که در موقعیت تازه کاری از آن‌ها انتظار می‌رود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطح انتظار مدیران دارای هوش فرهنگی، بالاست، خطرپذیر و مخاطره‌جو هستند و درونی عمل می‌کنند و در انجام وظیفه خود در موقعیت‌های چندفرهنگی بین‌المللی نیز موفق‌تر هستند (هاریسن^۵ و همکاران، ۲۰۰۶) [۲۱]. افرادی که دچار مواجه فرهنگی می‌شوند، سازگاری شغلی پابینی دارند و خود را درگیر فعالیت‌هایی که به نفع سازمان است نمی‌کنند، حتی اگر چنین رفتارهایی الزام‌آور باشد. در مقابل افراد با هوش فرهنگی بالا ابتدا سعی می‌کنند سازمان‌هایی را انتخاب کنند که از نظر فرهنگی با شخصیت آنها سازگار باشد یا اگر این امر محقق نشد به دلیل ویژگی انعطاف‌پذیری در مقابل تغییر، قادر به سازگاری خود با محیط سازمان باشند (مشبکی و راموز، ۱۳۹۵). [۳]

^۱vocational adjustment

^۲Dawis, & Lofquist

^۳Cultural intelligence

^۴Crown

^۵Harrison



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



از دیگر مولفه‌های مرتبط با سازگاری شغلی می‌توان به «ویژگی‌های شخصیتی»^۱ اشاره نمود. امروزه ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های سازگاری شغلی پذیرفته شده است. تا اواسط دهه ۱۹۸۰ یافته‌های پژوهش‌ها در این زمینه، رابطه‌ی معناداری بین شخصیت و سازگاری شغلی نشان ندادند تا اینکه با گسترش نظریه‌ها و مدل‌های شخصیتی و در نتیجه به‌کارگیری ابزار مناسب و معتبر برای سنجش شخصیت و در عین حال استفاده از روش‌های فراتحلیل، نتایج معکوسی نسبت به نتایج قبل به دست آمد و مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های سازگاری شغلی هستند (پنی، ۲۰۱۷)^۲ [۲۲] و سازوکارهای رفتاری و ویژگی‌های شخصیتی بر نحوه و انجام کار مؤثر هستند (دین و انگ، ۲۰۱۹)^۳ [۲۳]. به نظر رابینز (۱۳۹۰)^۴ [۴] عوامل تعیین‌کننده شخصیت می‌تواند وراثت، محیط و موقعیت باشد؛ اما افراد به فراخور سه عامل یادشده دارای خصوصیات یا ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی هستند. به دلیل کثرت این ویژگی‌ها و ناتوانی در سنجش آنها به‌طور کامل، جدیداً یک مدل بر پایه و محور شش عامل اصلی شخصیتی طراحی شده و به مدل شش عاملی شخصیت (مدل هگزاکو)^۵ مشهور شده است. مدل هگزاکو یا مدل شش عاملی شخصیت در واقع به بازآرایی دوباره صفات پنج‌گانه در قالب شش صفت شخصیتی پرداخته است. کلمه هگزاکو (HEXACO) از سر کلمات شش بعد شخصیتی این مدل تشکیل شده است که عبارتند از: صداقت و تواضع^۱، هیجانی‌بودن^۲، برون‌گرایی^۳، توافق‌جویی^۴ و وظیفه‌شناسی^۵ گشودگی به تجربیات جدید^۶.

پژوهش‌های زیادی برای شناسایی و برطرف نمودن عوامل ایجاد شرایط نامساعد کاری انجام شده است. طی پژوهش‌های مختلف، شغل معلمی به‌عنوان یکی از مشاغل پرتعارض و پرتنش شناخته شده و می‌توان انتظار داشت که در میان معلمان نیز، نشانه‌هایی از ناراضی‌تی و ناسازگاری وجود داشته باشد. بر اساس تحقیقات صورت گرفته، محیط کاری معلم، سرشار از عوامل ایجادکننده تعارض و تنش است. از جمله می‌توان به هنجارهای اجتماعی بالا برای هم‌شکل شدن با جامعه، کمبود احترام برای معلمان از طرف دانش‌آموزان، والدین، مدیران و جامعه، شرایط نامساعد کاری، تعارض با همکاران، تنیدگی بیش از حد متوسط کار معلمی، موانع موجود در فرهنگ سازمانی، تغییر و تحولات در حرفه معلمی، ساختار محیط آموزشی، روابط کارکنان مدرسه، انگیزه پایین دانش‌آموزان، فشار روانی بسیار بالای شغل معلمی و نظایر این‌ها اشاره کرد. از عوامل فردی می‌توان پایین بودن شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای، ضعیف بودن مهارت‌های تدریس، عدم برآوردن نیازهای مادی و معنوی و نظایر این موارد را نام برد.

علاوه بر آن در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگ، از جمله هنر، موسیقی و سبک رفتاری را به راحتی می‌توان دید؛ اما بیشتر بخش‌های چالش‌برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات، عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است. مدیران متفکر با پیامدهای چندفرهنگی خود را مرتبط می‌سازند. همچنین، اگر ویژگی‌های شخصیتی فرد شاغل در تضاد با شغل وی قرار گیرد، شرایط لازم برای ناسازگاری و تنش در شغل ایجاد خواهد شد. تحقیقات نشان داده است که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد. خصوصیات شخصیتی در حقیقت به‌عنوان محرکه‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف تلقی می‌شوند به این معنا که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (کالیگوری، ۲۰۱۰)^{۱۶} [۲۴].

^۱Personality characteristics

^۲Penny

^۳Dien & Ang

^۴HEXACO

^۵Honesty-Humility

^۶Emotionality

^۷Extraversion

^۸Agreeableness (versus Anger)

^۹Conscientiousness

^{۱۰}Openness to Experience

^{۱۱}Caliguri,



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بر اساس مطلب یاد شده به نظر می‌رسد که بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی رابطه وجود داشته باشد، و از آنجایی که کارکنان سازمان آموزش و پرورش به دلیل ویژگی شغل خود با افراد متفاوت از قومیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف و نیز با دانش‌آموزان در ارتباط‌اند و بنظر می‌رسد که این دو متغیر ارتباط تنگاتنگی با سازگاری شغلی خواهد داشت، برای نمونه نتایج مطالعات ایزی، پورکیانی، شیخی و بیگزاده (۱۳۹۸) [۵] حاکی از آن است که سازگاری میان فرهنگی به‌عنوان متغیر میانجی، نقش مؤثری در تأثیر هوش فرهنگی و خصیصه‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی ایفا می‌کند. همچنین از یافته‌های پژوهش یارمحمدزاده و داداش‌زاده (۱۳۹۶) [۶] درخصوص بررسی نقش هوش فرهنگی در سازگاری شغلی می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش سازگاری شغلی معلمان، باید زمینه و بستر مناسب را برای افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی در میان این قشر فراهم نمود. جعفری (۱۳۹۷) [۷] اشاره می‌کند که کیفیت زندگی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می‌آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می‌آورد. این مسأله، نه تنها بی‌اعتنایی به اهداف سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، جابه‌جایی و ترک خدمت را در پی دارد؛ بلکه سرانجام، به از خودبیگانگی نیروی کار در سازمان منجر می‌شود و اگر چاره‌ای برای آن برگزیده نشود، روزبه‌روز، به عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی بیشتر خواهد کشاند. لئونگ (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی، رابطه منفی داشته و در مقابل، با رضایت شغلی، رابطه مثبت دارد. نتایج پژوهش وین داین، ارلی و کامینگز (۲۰۱۵)؛ به نقل از رحیم‌نیا، مرتضوی و دلارام، (۱۳۹۶) [۸] نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای ارتباط دارد و در واقع، هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده این متغیرها معرفی شده است.

اگرچه ارتباط بین صفات شخصیتی پنج‌گانه و تطبیق میان فرهنگی به خوبی مشخص شده، اطلاعات کمتری در مورد مدل هگزاکو شش عاملی شخصیت و تطبیق در دسترس است. علاوه بر این، اخیراً تحقیقاتی در رابطه با این مسأله صورت گرفته است که آیا تفاوت‌های فردی در هوش فرهنگی (CQ) جایگزین ویژگی‌های شخصیتی برای پیش‌بینی تطبیق هست یا خیر (مولایی، یزدانبخش و کرمی، ۱۳۹۶) [۹]. با بررسی مطالعات پیشین روشن می‌گردد که پژوهش‌ها در این زمینه بصورت مجزا از کیفیت و کمیت خوبی برخوردار است اما پژوهشی که در آن هر سه متغیر ویژگی‌های شخصیتی، هوش فرهنگی و تأثیر این دو بر سازگاری شغلی را مورد بررسی قرار داده باشد یافت نمی‌شود. بنابراین ضرورت پژوهش در این حوزه بیش از پیش اهمیت می‌یابد. لذا هدف محقق از انجام این مطالعه، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی hexaco و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش است. به عبارت دیگر، محقق در این پژوهش در صدد پاسخ به این سوال اساسی است که بین ویژگی‌های شخصیتی hexaco و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد؟

۱. پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش‌های داخلی

عسگری و مهداد (۱۴۰۰) [۱۰] در پژوهشی به بررسی «رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با سازگاری شغلی در کارکنان سازمان منابع طبیعی» پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بعد برون‌گرایی با سازگاری شغلی (۰/۳۱)، بعد انعطاف‌پذیری با سازگاری شغلی (۰/۳۱)، بعد دلپذیر بودن با سازگاری شغلی (۰/۵۲) و بعد وظیفه‌شناسی با سازگاری شغلی (۰/۴۸) دارای رابطه معنادار مثبت است ($p < 0/001$).

اسدنیا و همکاران (۱۳۹۹) [۱۱] در پژوهشی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی» نشان دادند که بین عملکرد شغلی و ابعاد شخصیت رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

غلامی (۱۳۹۹) [۱۲] در تحقیقی به بررسی نقش تعدیل‌گر سازه‌های شخصیتی بر رابطه بین مدیریت زمان و سازگاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه رفسنجان پرداخت. نتایج حاصل نشان داد که بین مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن تعیین اهداف و اولویت‌ها مکانیزم‌های برنامه‌ریزی و زمان‌بندی ارجحیت دادن به سازماندهی احساس کنترل بر (زمان و خودکارآمدی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین بین مدیریت زمان مؤلفه‌های آن و خودکارآمدی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر سازه‌های شخصیتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود دارد.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



اسدی و همکاران، (۱۳۹۹) [۱۳] در پژوهشی به "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی HEXACO و هوش فرهنگی" پرداخته‌اند. در این تحقیق، از ۳۰۰ نفر کارمند در سه شرکت مختلف جمع‌آوری داده‌های لازم صورت گرفته است. نتایج نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی عامل سازگاری شغلی هستند و بین ویژگی‌های شخصیتی HEXACO و سازگاری شغلی رابطه‌ای وجود دارد. همچنین، نتایج نشان دادند که هوش فرهنگی نیز قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی است.

کریمی، (۱۳۹۸)، [۱۴] در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی ثبات هیجانی و سازگاری با عملکرد شغلی زمینه‌ای - وظیفه‌ای پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی ثبات هیجانی و سازگاری با عملکرد شغلی (زمینه‌ای - وظیفه‌ای) رابطه معناداری وجود دارد در مورد فرضیه شماره ۲ و ۵ بین ویژگی‌های شخصیتی وجدان و ثبات هیجانی با عملکرد شغلی در هیچ یک از مؤلفه‌های آن رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود و در مورد فرضیه کلی در کل سه ویژگی برون‌گرایی ثبات هیجانی سازگاری پیش‌بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی هستند و ۳۰ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط این ویژگی‌ها تبیین می‌شود. همچنین بین آموزش و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و ۹ درصد واریانس عملکرد شغلی توسط آموزش تبیین می‌شود. همچنین هیچ رابطه تعاملی معنادار بین شخصیت و آموزش در پیش‌بینی عملکرد شغلی مشاهده نمی‌شود رابطه بین سن و سابقه با عملکرد معنادار نیست و بین دو جنس از لحاظ عملکرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

امین بیدختی، رحیمی و اکبری (۱۳۹۵) [۱۵] رابطه بین هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ پژوهش وی، درصد بررسی رابطه هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ است. این پژوهش با یک طرح پژوهشی همبستگی و گذشته نگر در پی این است که مشخص کند تا چه اندازه بین هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی کل کارکنان، کارکنان زن و مرد شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ با رضایت شغلی شان رابطه وجود دارد. به منظور تحقق اهداف پژوهش و گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه ۹۰ سوالی هوش هیجانی باران، ۵۷ عبارتی ویژگی‌های شخصیتی آیزنگ و ۳۶ سوالی رضایت شغلی هرزبرگ استفاده شده است. ۲۷۴ نفر از کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که ضریب تبیین رضایت شغلی از طریق هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی در نمونه کارکنان مرد شرکت توزیع تهران بزرگ ($R^2=0.58$)، کارکنان زن ($R^2=0.44$) و همه کارکنان ($R^2=0.49$) می‌باشد. نتایج ضرایب بتا نیز نشان داد متغیر هوش هیجانی بیشتر از متغیر ویژگی‌های شخصیتی، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان مرد و زن است. از این رو پیشنهاد می‌شود به متغیر هوش هیجانی بیشتر توجه شود و با برگزاری دوره‌های انگیزشی، مشاوره فردی و گروهی هوش هیجانی کارکنان را بهبود بخشید تا به طور غیر مستقیم با افزایش هوش هیجانی، رضایت شغلی کارکنان را ارتقا داد.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

شی^{۱۷} و همکاران (۲۰۲۳) [۲۵] در پژوهشی تحت عنوان رابطه انگیزه شغلی و سازگاری شغلی با ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان پایه سوم دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی با رضایت یادگیری آنلاین رابطه دارد و از بین ۵ عامل شخصیتی، برون‌گرایی و وجدانی بودن با رضایت یادگیری و انگیزه یادگیری آنلاین رابطه داشتند. همچنین انگیزه یادگیری از وجدانی بودن رابطه مثبت تری داشت.

زیربانوا^{۱۸} و همکارانش (۲۰۲۳) [۲۶] در پژوهشی تحت عنوان سازگاری شغلی بر روی توانایی شناختی و ویژگی‌های شخصیتی بر روی ۴۰۴ نفر از معلمان مدرسه نظام دریافتند که ساختار خانواده (ترتیب تولد، تعداد اعضا) ارتباط غیر مستقیم با پارامترهای هوش و ویژگی‌های شخصیتی معلمان دارد.

دمیر کوک^{۱۹} (۲۰۲۲) [۲۷] در پژوهشی با عنوان خانواده دانش‌آموزان و ویژگی‌های شخصیتی و سازگاری اجتماعی بردند که شباهت ارزش‌های خانوادگی مثل سن، شغل، سطح تحصیلات و پایه تحصیلی فرزندان در خانواده‌های مشابه تفاوت قابل توجهی ندارد.

^{۱۷}Shih

^{۱۸}Zyrianova

^{۱۹}Demirkoka

ایسکیزو (۲۰۱۸) [۲۸] در پژوهشی با عنوان ارتباط تهدید کردن، کارکرد خانواده و سازگاری شغلی در دانش آموزان دبیرستانی در آنکارا بر روی ۶۸۳ کارمندان بانک نشان داد که کارمندانی که سطح بالای تهدید شخصیتی از سوی خانواده ناکارآمد خود داشتند، احساس امنیتشان از سوی خانواده و همکاران پایین بود.

بوردیج و همکاران (۲۰۱۸) [۲۹] رابطه بین متغیرهای تمایلات جنسیتی را با استفاده از مقیاس‌های "هفت تمایل جنسی" و مدل پنج و شش عاملی را مقایسه کردند. نتایج نشان داد که برون‌گرایی هر دو عامل با مقیاس سرمایه گذاری عاطفی و جذابیت جنسی هفت تمایل جنسی رابطه داشت. در حالی که صداقت-تواضع هگزاکو و توافق پذیری پنج بزرگ با جهت گیری اجتماعی-جنسی محدود و مقیاس‌های رابطه انحصارطلبانه و حالت جنون تحریکی رابطه داشتند. در این پژوهش، مدل هگزاکو برتری‌هایی نسبت به مدل پنج عاملی در پیش بینی جذابیت جنسی، انحصار طلبی رابطه و گرایش جنسی-اجتماعی نشان داد.

۳. روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر ماهیت روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهر تاکستان می‌باشد که تعداد آن‌ها بر طبق آمار اداره مربوطه، ۱۵۴۴ نفر بوده که از این تعداد ۳۰۷ نفر بر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول زیر گویای این مطلب است.

جدول ۱ مشخصات جمعیت شناختی جامعه و نمونه آماری

مقطع	جنسیت	معلم		کارکنان اداری						جمع کل				
		زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد					
ابتدایی	۱۷۴	۴۳	۳۶۹	۹۲	۵۶	۹	۶۶	۱۱	۷	۳	۲	۱	۶۷۴	۱۰۶
راهنمایی	۱۵۹	۳۹	۱۷۳	۴۳	۴۷	۱۰	۴۲	۸	۹	۳	۳	۱	۴۳۳	۱۳۱
متوسطه	۱۴۱	۳۵	۱۹۴	۴۸	۳۸	۸	۴۵	۱۰	۱۳	۴	۶	۲	۴۳۷	۱۳۳
جمع	۴۷۴	۱۱۷	۷۶۳	۱۸۳	۱۴۱	۲۷	۱۵۳	۲۹	۲۹	۱۰	۱۱	۴	۱۵۴۴	۲۷۰

ابزار گردآوری داده های پژوهش در این تحقیق متشکل از ۳ پرسشنامه زیر است:

- پرسشنامه سازگاری شغلی:

پرسشنامه سازگاری شغلی توسط پورکبیریان (۱۳۸۶) [۱۶] به منظور سنجش میزان سازگاری شغلی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه سازگاری شغلی دارای ۲۲ سوال و ۵ مولفه رضایت‌مندی، شخصیت شغلی، رضایت بخشی، واکنشی بودن، تطابق بین شخصیت و محیط شغلی می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (به هنگام وجود عامل مزاحم در کارم، قادرم شرایط را به نحو مطلوبی تغییر دهم) به سنجش سازگاری شغلی می‌پردازد.

جدول ۲ توزیع سوالات پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	تعداد سوالات	شماره سوالات
رضایتمندی	۶	۱ تا ۶
شخصیت شغلی	۵	۷ تا ۱۱
رضایت بخشی	۴	۱۲ تا ۱۵
واکنشی بودن	۴	۱۶ تا ۱۹
تطابق بین شخصیت و محیط شغلی	۳	۲۰ تا ۲۲



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



در پژوهش رحیمی دادکان (۱۳۹۵) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش رحیمی دادکان (۱۳۹۵) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد

• پرسشنامه هوش فرهنگی:

پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سوالی که توسط آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. دارای چهار عامل است که آلفای کرونباخ برای هر عامل عبارت است از: راهبردی یا فراشناختی (۰/۷۶)، دانشی یا شناخت (۰/۸۴)، انگیزشی (۰/۷۶) و رفتاری (۰/۸۳). این پرسشنامه روی ۱۴۰ نفر از دانشجویان ترکمن در حال تحصیل در دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر در سال ۱۳۸۹ اجرا شد. هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و هوش فرهنگی دانشجویان بوده است. در ادامه برخی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه هوش فرهنگی ارائه می شود: در این تحقیق آلفای کرونباخ برای ۲۰ عبارت پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمده است. مقدار آلفا برای چهار عامل نیز به تفکیک محاسبه شده است که عبارتند از:

۱. عامل راهبردی هوش فرهنگی (۴ عبارت): ۰/۶۸
۲. عامل دانشی هوش فرهنگی (۶ عبارت): ۰/۸۶
۳. عامل انگیزشی هوش هیجانی (۵ عبارت): ۰/۷۶
۴. عامل رفتاری هوش هیجانی (۵ عبارت): ۰/۷۰

نتایج حاصل از بازآزمایی به فاصله ۱۵ روز بیانگر همبستگی ۰/۷۹ است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی با چرخش/ واریماکس نیز چهار عامل مجزا با تعداد عبارات ذکر شده در بالا را تایید کرد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط کاظمی (۱۳۸۷)، ودادی و عباسعلی زاده (۱۳۸۸)، تسلیمی و همکاران (۱۳۸۸) و قدم پور و همکاران (۱۳۹۶) مورد تایید است. در پژوهشی قدم پور و همکاران (۱۳۹۶) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۵ گزارش کرده اند.

• پرسشنامه ویژگی های شخصیتی:

پرسشنامه استاندارد شخصیتی هگزاگو- ۲۴ سوالی تدوین شده است. در ایران نیز توسط بشرپور و همکاران (۱۳۹۸) اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و شش مولفه صداقت- تواضع، تهیج پذیری، برون گرایی، خوشایندی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با سوالاتی مانند (من با اشخاصی که نسبت به من معتدل و میانه رو هستند، غیر دوستانه باقی میمانم) به سنجش شخصیت می پردازد.

جدول ۳ مولفه ها و توزیع سوالات پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	تعداد سوالها	شماره سوالها
صداقت- تواضع	۴	۲۴-۱۸-۱۲-۶
تهیج پذیری	۴	۲۳-۱۷-۱۱-۵
برون گرایی	۴	۲۲-۱۶-۱۰-۴
خوشایندی	۴	۲۱-۱۵-۹-۳
وظیفه شناسی	۴	۲۰-۱۴-۸-۲
گشودگی به تجربه	۴	۱۹-۱۳-۷-۱

در پژوهش بشرپور و همکاران (۱۳۹۸) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش بشرپور و همکاران (۱۳۹۸) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

۴. یافته ها

جدول ۴ اطلاعات توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب چولگی	ضریب برجستگی
هوش فرهنگی	۳/۷۷	۰/۸۸۵	۰/۷۶۶	-۰/۶۷۸
سازگاری شغلی	۳/۸۵	۰/۶۴۴	۰/۴۱۲	-۰/۷۴۸
ویژگی شخصیتی	۳/۷۷	۰/۰۱۹	۰/۷۶۰	-۰/۳۹۸

جدول ۵ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
هوش فرهنگی	۰/۸۸۳	۰/۴۱۸	نرمال
سازگاری شغلی	۰/۵۱۷	۰/۹۴۲	نرمال
ویژگی شخصیتی	۰/۵۲۰	۰/۹۰۱	نرمال

فرضیه ۱: بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۶ ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی، هوش فرهنگی و سازگاری شغلی کارمندان

متغیرها	آماره آزمون	سازگاری شغلی
صداقت	ضریب همبستگی	.۴۷۶**
هیجان	ضریب همبستگی	.۵۳۵**
برونگرایی	ضریب همبستگی	.۴۳۵**
توافق	ضریب همبستگی	.۴۶۰**
وظیفه شناسی	ضریب همبستگی	.۵۱۴**
گشودگی	ضریب همبستگی	.۵۲۳**
راهبردی	ضریب همبستگی	.۵۸۷**
شناخت	ضریب همبستگی	.۵۵۱**
انگیزش	ضریب همبستگی	.۴۶۵**
رفتار	ضریب همبستگی	.۶۰۲**
هوش فرهنگی	ضریب همبستگی	.۷۴۸**
	سطح معنی داری	.۰۰۱

این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بررسی شد و میزان ضریب همبستگی محاسبه شده متغیرهای صداقت، هیجان، برونگرایی، توافق، وظیفه شناسی، گشودگی، راهبردی، شناخت، انگیزش، رفتار و هوش فرهنگی با متغیر سازگاری شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۷۶، ۰/۵۳۵، ۰/۴۳۵، ۰/۴۶۰، ۰/۵۱۴، ۰/۵۲۳، ۰/۵۸۷، ۰/۵۵۱، ۰/۴۶۵، ۰/۶۰۲ و ۰/۷۴۸ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۵ کوچکتر است در نتیجه فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد و میزان همبستگی متوسط بالا و جهت همبستگی مثبت است. به این معنی که هر اندازه میزان صداقت، هیجان، برونگرایی، توافق، وظیفه شناسی، گشودگی، راهبردی، شناخت، انگیزش، رفتار و هوش فرهنگی کارمندان افزایش یابد، سازگاری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲: ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی کارمندان قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی آنها است.

جدول ۷ خلاصه مدل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار	دوربین واتسون
۱	۰/۷۷۴	۰/۵۹۹	۰/۵۲۷	۰/۲۴۸۵۰	۱/۵۲۹

این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره بررسی شد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۲۷ است و نشان می‌دهد که سازگاری شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو در کارمندان آموزش و پرورش قابل پیش‌بینی است و در مجموع ۵۳ درصد واریانس سازگاری شغلی توسط ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو در کارمندان آموزش و پرورش تبیین می‌شود.

جدول ۸ معناداری مدل

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۱/۴۴۱	۶	۲۱/۹۰۷	۳۵۴/۷۴۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۲/۴۱۶	۳۶۳	۰/۰۶۲		
کل	۱۵۳/۸۵۷	۳۶۹			

نتیجه جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی از نظر آماری معنادار است. زیرا سطح معناداری محاسبه شده $\text{sig}=0/001$ از آلفای $0/05$ کوچکتر است. بنابراین استفاده از مدل رگرسیون برای آزمون فرضیه‌ها مناسب است.

جدول ۹ رگرسیون چندمتغیره ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی

متغیر	میزان همبستگی	خطای معیار	بتا	مقدار t	سطح معناداری
صداقت	۱۹۴.	۰۴۵.	۱۷۳.	۳۵۵.۴	۰/۰۰۱
هیجان	۱۳۳.	۰۵۱.	۲۱۲.	۶۱۳.۲	۰/۰۰۱
برونگرایی	۱۹۹.	۰۴۱.	۲۵۱.	۴۲۶.۲	۰/۰۰۱
توافق	۱۳۷.	۰۶۲.	۲۳۲.	۸۸۲.۳	۰/۰۰۱
وظیفه شناسی	۳۶۳.	۰۱۶.	۲۹۷.	۵۰۳.۱۹	۰/۰۰۱
گشودگی	۳۰۲.	۱۰۹.	۲۵۶.	۶۰۷.۸	۰/۰۰۱
راهبردی	۳۸۳.	۰۶۷.	۲۸۵.	۷/۱۲۲	۰/۰۰۱
شناخت	۲۱۲.	۰۹۱.	۱۷۴.	۶/۱۳۲	۰/۰۰۱
انگیزش	۲۱۱.	۰۳۴.	۱۷۵.	۴/۶۱۲	۰/۰۰۱
رفتار	۳۲۱.	۱۰۱.	۱۹۱.	۶/۶۷۸	۰/۰۰۱

این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیره بررسی شد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $0/527$ است و نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو و هوش فرهنگی کارمندان قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی آنها است و در مجموع 53 درصد واریانس سازگاری شغلی کارمندان توسط ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو و هوش فرهنگی آنان تبیین می‌شود و مقدار بتای مولفه صداقت برابر با $0/173$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان صداقت کارمندان آموزش و پرورش افزایش یابد، 17 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه هیجان برابر با $0/358$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان هیجان کارمندان افزایش یابد، 36 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه برون‌گرایی برابر با $0/196$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان برون‌گرایی کارمندان افزایش یابد، 20 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه توافق برابر با $0/262$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان توافق کارمندان افزایش یابد، 26 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه وظیفه شناسی برابر با $0/770$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان وظیفه شناسی کارمندان افزایش یابد، 77 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه گشودگی برابر با $0/736$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان گشودگی کارمندان افزایش یابد، 74 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه راهبردی برابر با $0/285$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان هوش راهبردی کارمندان افزایش یابد، 29 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه شناخت برابر با $0/174$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد میزان شناخت کارمندان افزایش یابد، 17 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه انگیزش برابر با $0/175$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد انگیزش کارمندان افزایش یابد، 18 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد و مقدار بتای مولفه رفتار برابر با $0/191$ است و بیانگر این مطلب است؛ چنانچه یک واحد رفتار کارمندان بهبود یابد، 19 درصد سازگاری شغلی آنان افزایش می‌یابد.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۵. نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی hexaco و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش انجام شد. تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت و گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی تلقی می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهر تاکستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه آماری در این پژوهش نیز براساس جدول کرچسی و مورگان به تعداد ۳۰۷ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی انتخاب شدند. در این مطالعه برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سازگاری شغلی، پرسشنامه هوش فرهنگی و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه بهره گرفته شده که با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی با سازگاری شغلی در کارمندان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد و میزان همبستگی متوسط بالا و جهت همبستگی مثبت است. به این معنی که هر اندازه میزان صداقت، هیجان، برونگرایی، توافق، وظیفه‌شناسی، گشودگی، راهبردی، شناخت، انگیزش، رفتار و هوش فرهنگی کارمندان افزایش یابد، سازگاری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج بدست آمده با یافته‌های مطالعات عسگری و مهداد (۱۴۰۰)، اسدنیبا و همکاران (۱۳۹۹)، اسدی و همکاران (۱۳۹۹)، کریمی، (۱۳۹۸)، شی و همکاران (۲۰۲۳)، زیریانوا و همکارانش (۲۰۲۳)، دمیر کوک (۲۰۲۲)، زو پانسیس و کوسیسی (۲۰۱۴) و چریمبولو و لئون (۲۰۱۰) همسویی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که صفات صداقت، هیجان، برونگرایی، توافق، وظیفه‌شناسی، گشودگی، راهبردی، شناخت، انگیزش، رفتار می‌تواند پیش بینی‌های معتبری برای سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش فراهم کند. در بسیاری از موارد دلیل شکست افراد و یا ناسازگاری شغلی آنان در محیط کار کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیت آنان با شغلی است که به عهده دارند. یافته‌های این پژوهش و همچنین مرور پژوهش‌های گوناگون گذشته در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان داد ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد فرد در شغل خود و سازگاری با آن ارتباط تنگاتنگی داشته است. هریک از عوامل ۶ گانه شخصیتی معرفی شده در این پژوهش می‌توانند برای موفقیت در کار یا شغل معینی مهم باشند لیکن نتایج این پژوهش نشان می‌دهد با توجه به ارتباط مثبت و معنادار خرده مقیاس‌های ۶ گانه ویژگی‌های شخصیتی با سازگاری شغلی، تمامی این صفات در عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش تاثیرگذارند و نمی‌توان تنها به یک یا چند عامل خاص اشاره نمود. در مورد رابطه بین سازگاری شغلی براساس هوش فرهنگی بصورت مستقیم می‌توان گفت هوش فرهنگی به فرد کمک می‌کند تا دانش و آگاهی لازم را درباره فرهنگ محیط شغلی بدست آورده، نقشه‌ها و راهبردهای مناسب را در مواجهه با تعارضات فرهنگی اتخاذ کند. در واقع هوش فرهنگی با ایجاد انگیزش درونی در افراد به آنان در قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی کمک می‌کند و آنان را برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی‌شان، یاری می‌رساند.

نتایج بدست آمده همچنین نشان داد که سازگاری شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی در کارمندان آموزش و پرورش قابل پیش‌بینی است و در مجموع ۵۳ درصد واریانس سازگاری شغلی توسط ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو و هوش فرهنگی در کارمندان آموزش و پرورش تبیین می‌شود. در تبیین هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی می‌توان گفت از نظر انگ و داین (۲۰۰۸) عامل استراتژی هوش فرهنگی با ارتقای تفکر فعال درباره مردم و موقعیت‌ها، چالش‌های جدی را برای وابستگی سفت و سخت به مرزبندی تفکر فرهنگی و پیش فرض‌های فرهنگی ایجاد می‌کنند. همچنین، از نظر ارلی و انگ (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی برای ایجاد رابطه خوب کاری بین اعضای یک سازمان که در کنش متقابل حرفه‌ای با هم هستند، لازم است. مهمترین ویژگی هوش فرهنگی، تامل در قضاوت تا جمع آوری اطلاعات به حد کافی است که به افراد کمک می‌کند تا به خود فرصت دهند به درک متقبل از فرهنگ یکدیگر دست یابند. بنابراین هوش فرهنگی باعث تسهیل، تسریع و موثر بودن ارتباطات در محیط کاری می‌شود و این امر می‌تواند به بهبود سازگاری شغلی بیانجامد. فراتر از تفاوت‌های رفتار اجتماعی در مقابل رفتار ضداجتماعی، تصور می‌شود که ویژگی‌های باقی‌مانده HEXACO نشان دهنده مشارکت در حوزه‌های مختلف تلاش هستند (اشتون و لی، ۲۰۰۱، اشتون و لی، ۲۰۰۷). به طور خاص، برونگرایی، وظیفه‌شناسی، و گشودگی به تجربه به ترتیب به مشارکت در زمینه‌های بین فردی، مرتبط با وظیفه و فکری مربوط می‌شود. تحقیقات McAbee و همکاران (۲۰۱۴).



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



از این تقسیم بندی در زمینه آکادمیک پشتیبانی می‌کند، به طوری که وظیفه‌شناسی با مشارکت در انواع رفتارهای بین فردی و درون فردی (مانند سازگاری و مهارت‌های زندگی) در کارکنان مرتبط بود، برون‌گرایی با مشارکت معلمان در رفتارهای بین فردی مرتبط بود (به عنوان مثال، مهارت‌های بین فردی)، و گشودگی به تجربه در درجه اول با مشارکت معلمان در رفتارهای فکری (مانند یادگیری مستمر) مرتبط بود؛ بنابراین، انتظار می‌رود که برون‌گرایی به سازگاری عمومی و تعامل کارکنان، و وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه به سازگاری عمومی و مرتبط با مدرسه مربوط شود.

از جمله محدودیت‌های انجام این پژوهش می‌توان به همکاری ضعیف برخی از کارکنان در تکمیل پرسشنامه‌ها و همچنین احتیاط آزمودنی‌ها در پاسخ به تعدادی از سوالات مربوط به پرسشنامه سازگاری شغلی و بیم از فاش شدن نتایج آن علیرغم اطمینان بخشی به شرکت کنندگان در پژوهش اشاره نمود. براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود هوش فرهنگی به عنوان یکی از ملاک‌های گزینش معلمان به کارگرفته شود و زمینه مشارکت معلمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های مدرسه و سازمان‌های آموزش و پرورش فراهم آید و نیز، شرایط مناسب برای فعالیت‌های گروهی در زمینه شغلی در بین معلمان ایجاد گردد. از آنجایی که در پژوهش حاضر ویژگی‌های دموگرافیک همچون، سن، سابقه و جنسیت در نظر گرفته نشده است، انجام پژوهش در زمینه نقش هوش فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی در سازگاری شغلی با در نظر گرفتن این ویژگی‌ها در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود.

منابع

- [۱] شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی، تهران: نشر دانشگاهی.
- [۲] ادیب راد، نسترن. (۱۳۹۶). اثر بخشی آموزش راهبردهای رفتار اجتماعی بر کاهش تمایل به فضای مجازی در نوجوانان ۱۶-۱۴ سال، دوره ۹، شماره ۳۷، اسفند ۱۳۹۶، صفحه ۹۱-۱۲۷.
- [۳] مشبکی، مریم؛ راموز، حدیث، (۱۳۹۵)، رابطه بین هوش فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
- [۴] رایبیز، ا. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ترجمه ی علی پارسائیان وسید محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. جلد اول.
- [۵] ایزی نادیا؛ پورکیانی مسعود؛ شیخی ایوب؛ بیگ زاده عباسی فرزانه. (۱۳۹۸)، ارائه الگوی عملکرد شغلی کارکنان مبتنی بر هوش فرهنگی و خصیصه‌های شخصیتی با میانجی‌گری سازگاری میان فرهنگی (مطالعه موردی: شرکت پالایش نفت تهران)، فصلنامه چشم انداز مدیریت، دوره ۹، شماره ۱ - شماره پیاپی ۱، خرداد ۱۳۹۸، ۸۷-۱۰۸.
- [۶] یار محمدزاده، پیمان؛ داداش‌زاده، مجید. (۱۳۹۶)، بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مقاله علمی وزارت علوم)، رویکردهای نوین آموزشی سال دهم بهار و تابستان ۱۳۹۶ شماره ۱ (پیاپی ۲۱).
- [۷] جعفری، طیبه. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سالمی واحد علوم و تحقیقات تهران. لئونگ (۲۰۱۶)
- [۸] رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و دلارام، طوبی. (۱۳۹۶). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران. مدیریت فردا، ۱۱، ۵۳-۶۰. دابین، ارلی و کامینگز (۲۰۱۵)؛ به نقل از رحیم‌نیا، مرتضوی و دلارام، (۱۳۹۶)
- [۹] مولایی، ع؛ یزدانبخش، ک؛ کرمی، ج. (۱۳۹۶)، رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه. فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۳(۴)، ۱۲۱-۱۰۷.
- [۱۰] عسگری، معصومه و مهداد، علی، (۱۴۰۰)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با سازگاری شغلی در کارکنان سازمان منابع طبیعی، کنگره بین‌المللی بهداشت روان و علوم روانشناختی، تهران.
- [۱۱] اسدنیاء؛ جلیلیپور، پ؛ احمدی، و؛ بریاجی، م. (۱۳۹۹)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [۱۲] غلامی، ی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط جهت گیری هدف با یاد گیری خود گردان در دانش آموزان دختر و پسر سال سوم متوسطه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- [۱۳] اسدی و همکاران، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی HEXACO و هوش فرهنگی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال هشتم، شماره ۲۲، ۶-۷۸.
- [۱۴] کریمی، داود. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیرو های پلیس، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس ۱۳۸۸ شماره ۳.
- [۱۵] امین بیدختی، علی اکبر؛ رحیمی، محسن؛ اکبری، مهدی. (۱۳۹۵)، رابطه بین هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ، نشریه کیفیت و بهره-وری صنعت برق ایران « ۱۳۹۵ شماره ۱۰.
- [۱۶] پورکبیریان، نعمت‌الله. (۱۳۸۶). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روانشناختی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان. رحیمی دادکان (۱۳۹۵)
- [۱۷] رحیمی دادکان، نعمت‌الله. (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روانشناختی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- [۱۸] Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (2004). A psychological theory of Work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota press
- [۱۹] Earley, P. C. & Ang, S., (2004), Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- [۲۰] Crowne, K. A. (2018). Cultural exposure, emotional intelligence, and cultural intelligence: An exploratory study. International Journal of Cross Cultural Management, 13,5-22.
- [۲۱] Harrison, D. A., Shaffer, M. A., Ferzandi, L. A., Gregersen, H. B., & Black, J. S. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. Journal of Applied Psychology, 91, 109-125.
- [۲۲] Penny, J. (2017). Understanding motivation and emotion. New York: Wiley.
- [۲۳] Ang, & L. Van Dyne (2019.), Handbook on cultural intelligence: Theory, measurement and applications (pp. 159-173). New York, NY: M. E. Sharpe.
- [۲۴] Caliguri. (2010). Caring as a resilient practice in mental health nursing. International Journal of Mental Health Nursing. 2007;16(2):132-135.
- [۲۵] Shih (2023), Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation: Inventories for research and practice (pp. 1-6۴). تهران: انتشارات روان.
- [۲۶] Zyrianova KL, Hercelinsky JG. (2023). Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors. British Journal Of Nursing; (16):24, 16-32.
- [۲۷] Demirkoka. (2022). Attitudes of the selfless: Explaining political orientation with altruism. Personality and Individual Differences. (48): 338-3۴۲.
- [۲۸] Eskisue. F. (2018). Health and reemployment in a two year follow up of long term unemployed. Journal of Epidemiological Community Health. 47(1):14-1۸
- [۲۹] Bourdage . Costa, P.T. & McCrae, R.R. (2018). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. Journal of Gerontology. 3, 564-57.