

## رابطه ویژگی‌های شخصیت با بهره‌وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد

فاطمه باقری<sup>۱</sup>، حسین قره‌داغی<sup>۲</sup>، ابراهیم روزدار<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: fatemehbaqeri.bl@gmail.com

<sup>۲</sup> استاد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: gharehdaghy80@gmail.com

<sup>۳</sup> استاد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: rozdare@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با بهره‌وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که ۴۰۰ نفر بودند. از میان جامعه آماری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (براساس لیست اسامی و به قید قرعه) ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۲) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) پاسخ داده شد. برای تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-22 تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری، روان‌نژندی، نشاط اجتماعی، دلپذیری و برونگرایی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان هستند و انعطاف‌پذیری سهم بیشتری در این زمینه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی همبستگی بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیت و نشاط اجتماعی و بهره‌وری نشان داد که در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری، بیشترین همبستگی بین بهره‌وری سازمانی و انعطاف‌پذیری کارکنان و کمترین همبستگی بین تمایل به انگیزش و دلپذیری می‌باشد. لذا توصیه می‌شود جهت افزایش بهره‌وری کارکنان، به ویژگی‌های شخصیتی آنها توجه ویژه شود.

### واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیت، بهره‌وری، کارکنان بهزیستی مشهد

#### مقدمه

بی تردید، سلامت جسم و روان، زیربنایی ترین عامل پیشرفت و تکامل یک جامعه است و امروزه برای دستیابی به این هدف با اجرای برنامه‌های پیشرفته بهداشتی و بهزیستی در بسیاری از کشورهای توسعه یافته افراد جامعه از دوران شیرخوارگی تا پایان زندگی تحت مراقبت قرار می‌گیرند و سازمان‌های ذی ربط با دقت در مواد غذایی و تغذیه، سالم سازی محیط زندگی، توسعه برنامه‌های مختلف پیشگیری، مانع بروز بسیاری از امراض و معلولیت‌ها می‌شوند تا سلامت مردم تأمین شود (کریمی، داودی و کرمی پور، ۱۳۹۹). رسالت مدیریت و هدف اصلی هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون مثل نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است، در این رسالت، استفاده بهینه از نیروی کار از اهمیت خاصی برخوردار است (فراریس و همکاران، ۲۰۱۹).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۶). مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد (جودکی و حسن پور، ۱۴۰۰). بهره‌وری استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع، برای تولید یا ارائه خروجی‌هاست. ورودی‌ها یا نهاده‌ها منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، نیروی انسانی و سرمایه) هستند که برای خلق خروجی یا ستاده (که عبارت است از کالاهای تولید شده یا خدمات ارائه شده توسط یک سازمان) استفاده می‌شود (کاراگینیس و لاول، ۲۰۱۸). بدون تردید فرآیند بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست و نتیجه تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آن جایی که بهره‌وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده، پس لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد (نیشیگاکا، ازو، کیتاجیما و هاتا، ۲۰۱۷). بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. با نگاهی به سازمان‌های موفق دیده می‌شود که این سازمان‌ها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید سهیم می‌شوند (استوارت، برای، مک نیل و آکسنبریج، ۲۰۱۵).

از طرفی پژوهش حسینی (۱۴۰۱) نشان داد که یکی از متغیرهای مرتبط با بهره‌وری کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی از موضوعات مهم روان‌شناسی به شمار می‌رود و الگوی پنج عاملی از مشهورترین الگوهای شخصیت در زمینه تحلیل عوامل هستند. این پنج عامل عبارتند از: نوروگرایی، برون‌گرایی، گشودگی، خویشتن‌پذیری و با وجدانی (مالوف، سورستاینسون و اسکات، ۲۰۱۲). روان رنجورخویی به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان نژندی مربوط است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می‌دهند (جان و اسریواستاوا، ۲۰۱۵).

برون گراها افرادی اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد است. افزون بر این آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. مقیاس برون‌گرایی نشان دهنده ی علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است. سازگاری بر گرایش‌های ارتباطی بین فردی تأکید دارد (شولتز و شولتز،

1 Karagiannis, & Lovell

2 Nishigaki, Ezoe, Kitajima, & Hata

3 Sewart, Bray, Macneil, & Oxenbridge

4 Malouff, Thorsteinsson & Schutte

5 John & Srivastava

۲۰۱۲؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۹۸). فرد موافق اساساً نועدوست است، با دیگران احساس همدردی می کند و مشتاق برای کمک به آنان است. عناصر تشکیل دهنده گشودگی نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه های عاطفی درونی و داوری مستقل می باشد، در باروری تجربه های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. منظور از با مسئولیت باوجدان بودن کنترل خویشتن به فرآیند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف است (متیوز، دیری و وایت من، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت و حساسیت بهره وری کارکنان بویژه در ارگان حساسی همچون بهزیستی که نقش پررنگی در سلامت فرد خانواده و جامعه دارد و لزوم بررسی متغیرهای پیش‌بینی کننده آن و با توجه به نبود پژوهشی منسجم، جامع و یکپارچه در خصوص موضوع، جهت برطرف کردن این خلأ پژوهشی و رفع نیاز ارگان‌هایی مانند بهزیستی به نتایج پژوهش، محقق در این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤال زیر برآمده است که آیا بین ویژگی‌های شخصیت با بهره وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد رابطه وجود دارد؟

### روش پژوهش

نوع تحقیق، تحقیق میدانی، کاربردی و گذشته نگر بود. روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی بود. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی هستند که در آنها سعی می‌شود روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف و تبیین شود. در این پژوهش ویژگی‌های شخصیت و نشاط اجتماعی به عنوان متغیر پیش‌بین و بهره وری کارکنان به عنوان متغیر ملاک می‌باشند.

### جامعه آماری، نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل بهزیستی استان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که ۴۰۰ نفر بودند. از میان جامعه آماری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (براساس لیست اسامی و به قید قرعه) ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

### ابزار گردآوری داده‌ها

#### فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو

فرم تجدیدنظر شده تست پنج عاملی شخصیت نئو که توسط مک‌کری و کاستا (۱۹۹۲) ساخته و توسط گروسی (۱۳۸۰) در ایران آن را هنجاریابی کرده یکی از تست‌های شخصیت است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده و یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. سؤالات این پرسشنامه روی طیف لیکرتی پنج بخشی از صفر تا چهار نمره‌گذاری می‌شود و به هر عامل با داشتن ۱۲ ماده، نمره‌ای از صفر تا ۴۸ تعلق می‌گیرد. به منظور ارزیابی روایی ملاکی آزمون از روش همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم مشاهده‌گر استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ بوده و به منظور ارزیابی پایایی آزمون از روش ضریب آلفا استفاده شده که ضرایب حاصل بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ بدست آمده است (به نقل از قربانی و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر نیز، پایایی این آزمون با استفاده از روش ثبات درونی برای عوامل روان‌آزردگی و مسئولیت‌پذیری (وظیفه شناسی) بالاتر از ۰/۷ و برای دیگر عوامل بالاتر از ۰/۵ به دست آمد. به منظور بررسی اعتبار سازه نیز همبستگی گشتاوری پیرسون بین ۵ عامل پرسشنامه نئو و ۹ بعد آزمون SCL-90-R محاسبه شد. نتایج این تحلیل‌ها نشان می‌دهد که عامل روان‌آزردگی با تمام ابعاد و عامل مسئولیت‌پذیری نیز با تمام ابعاد به غیر از بعد (افکار پارانویید (با در نظر گرفتن تصحیح بونفرونی) عامل‌های توافقی بودن و برون‌گرایی نیز با توجه به تصحیح

یونفرونی به ترتیب با ۷ و ۳ بعد از SCL-90-R همبستگی معنادار دارد و در مجموع، این آزمون از پایایی و اعتبار مناسبی برخوردار است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۵).

### پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)

این پرسشنامه بر اساس مدل آچیو و توسط هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) ساخته شده که متشکل از ۳۲ سؤال می‌باشد که هر یک دارای ۵ گزینه و براساس مقیاس لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه براساس هفت شاخص توان انجام کار (۳ گویه)، وضوح یا ادراک نقش (۳ گویه)، حمایت سازمانی (۸ گویه)، تمایل به انگیزش (۶ گویه)، بازخورد (۵ گویه)، اعتبار (۵ گویه) و سازگاری محیطی (۲ گویه) مورد سنجش قرار می‌گیرد. طیف نمره بهره وری براساس این پرسشنامه بین ۳۲ تا ۱۶۰ می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه برابر ۰/۶۱ بود. همچنین پایایی آزمون - بازآزمون پرسشنامه با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ارزیابی شد و ۰/۸۸۲ برآورد شد (به نقل از بهادری و سلیمانی، ۱۳۹۹).

### یافته‌ها

توصیف نمونه بر حسب شاخص‌های جمعیت شناختی در جدول ۴-۱ آورده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های جمعیت شناختی نمونه

شاخص	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۰۲	۵۲/۰
	زن	۹۴	۴۸/۰
	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰
سن	۲۵-۳۵ سال	۵۲	۲۶/۵
	۳۶-۴۵ سال	۶۰	۳۰/۶
	۴۶-۵۵ سال	۸۰	۴۲/۹
تحصیلات	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰
	دیپلم	۱۴	۷/۱
	لیسانس	۷۸	۴۶/۲
تحصیلات	فوق لیسانس	۱۱۹	۶۰/۷
	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰

نتایج جدول ۴-۱ نشان می‌دهد که ۵۲/۰ درصد کل نمونه مرد، ۴۸/۰ درصد نمونه زن بوده اند، ۲۶/۵ درصد ۲۵-۳۵ سال، ۳۰/۶ درصد ۳۶-۴۵ سال، ۴۲/۹ درصد ۴۶-۵۵ سال؛ و ۷/۱ درصد دیپلم، ۴۶/۲ درصد لیسانس، ۶۰/۷ درصد فوق لیسانس بوده اند.

جدول ۲، نتایج شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را به صورت مجزا و بر اساس ابعاد و مولفه‌های متغیرها نشان می‌دهد.

### جدول ۲: نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
نمره کل	۱۹۶	۸۱/۸۰	۱/۴۶۴
توان انجام کار	۱۹۶	۱۰/۰۱	۰/۲۲۶
وضوح و ادراک نقش	۱۹۶	۸/۳۰	۰/۱۶۴
حمایت سازمانی	۱۹۶	۱۶/۰۶	۰/۵۱۹
تمایل به انگیزش	۱۹۶	۱۶/۰۹	۰/۴۴۶
بازخورد	۱۹۶	۱۲/۶۸	۰/۳۵۲
اعتبار	۱۹۶	۱۳/۴۱	۰/۳۶۸
سازگاری محیطی	۱۹۶	۵/۲۵	۰/۱۷۱
روان نژندی	۱۹۶	۲۰/۱۹	۰/۵۰۳
برونگرایی	۱۹۶	۳۰/۹۷	۰/۴۷۴
انعطاف پذیری	۱۹۶	۲۸/۵۴	۰/۴۵۱
دلپذیری	۱۹۶	۳۲/۱۵	۰/۳۵۷
وظیفه شناسی	۱۹۶	۳۷/۰۰	۰/۳۷۳

بهره وری سازمانی

ویژگی های شخصیتی

بر اساس نتایج جدول فوق، میانگین نمرات کل متغیرهای بهره وری ۸۱/۸۰ بوده و ویژگی شخصیتی بارز کارکنان مربوط به وظیفه شناسی با میانگین ۳۷/۰۰ بوده است.

جهت بررسی فرضیه فوق از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳: همبستگی ویژگی های شخصیت با بهره وری کارکنان

روان نژندی	برونگرایی	انعطاف پذیری	دلپذیری	وظیفه شناسی
** -۰/۵۵	** ۰/۵۴۶	** ۰/۵۷۸	** ۰/۴۹۶	** ۰/۳۹۶
** -۰/۲۴۰	** ۰/۳۵۵	** ۰/۲۵۵	* ۰/۱۷۰	۰/۰۶۰
** -۰/۳۹۹	** ۰/۳۲۹	** ۰/۲۱۶	** ۰/۲۷۰	* ۰/۱۷۴
** -۰/۵۸۶	** ۰/۵۲۸	** ۰/۵۰۵	** ۰/۴۷۲	** ۰/۴۱۰
** -۰/۲۶۷	** ۰/۳۲۲	** ۰/۳۳۰	* ۰/۱۵۵	** ۰/۲۳۰
** -۰/۳۰۶	** ۰/۲۲۲	** ۰/۳۲۵	** ۰/۴۱۰	۰/۲۲۱
** -۰/۲۶۸	** ۰/۳۱۰	** ۰/۴۰۳	** ۰/۳۵۸	** ۰/۲۰۱
** -۰/۳۷۴	** ۰/۳۴۸	** ۰/۴۷۷	** ۰/۳۱۸	** ۰/۴۰۴

\*: معناداری همبستگی در سطح ۵ درصد \*\* معناداری همبستگی در سطح ۱ درصد n.s: عدم معناداری همبستگی

همانگونه که داده های ارائه شده در جدول فوق نشان می دهد بیشترین همبستگی بین بهره وری سازمانی و انعطاف پذیری کارکنان ۵۷ درصد؛ و کمترین همبستگی بین تمایل به انگیزش و دلپذیری ۱۵ درصد؛ همبستگی مثبت و معنادار ( $p < 0/01$ ) مشاهده شد، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده باید اظهار داشت که فرضیه پژوهشی تایید شده است.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش نشان داد که ویژگی های شخصیت با بهره وری کارکنان رابطه معناداری دارد. این یافته با بسیاری از پژوهش های بررسی شده مانند نتایج پژوهش حسینی (۱۴۰۱)، باقری (۱۴۰۰)، کیم، جورج و کلاسن (۲۰۲۰) و آنسیل، کلوگر، بوچ و لیود (۲۰۱۹) همسو می باشد.

با توجه به مولفه انعطاف پذیری، در طول رشد اغلب افراد یاد می گیرند که چگونه با آرزوهایشان کنار بیایند و ناتوانی در جلوگیری از تکانها و وسوسه ها کلا نشانه ای از بالا بودن این مقیاس 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. فرد باوجدان هدفمند و با اراده می باشد. افراد موفق، موسیقی دانان بزرگ و ورزشکاران بنام، این صفات را در حد بالا دارند. نمره بالا در این مقیاس با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است. نمره پایین در این سبب تست ممکن است موجب شود که فرد از باریک بینی لازم، دقت و پاکیزگی زیاد و محتاط کار بودن اجتناب کند. افراد با نمره بالا در این مقیاس بسیار دقیق، خوش قول و مطمئن هستند اما افراد با نمره پایین لزوما فاقد اصول اخلاقی نیستند، اما در

بکارگیری اصول اخلاقی زیاد دقیق نیستند همچنین آنان در تلاششان برای رسیدن به اهدافشان کم کار و کم حوصله هستند. مدارکی وجود دارد که این افراد خیلی لذت گرا بوده و علاقه زیادی به امور جنسی دارند (مک گری و کاستا، ۲۰۰۴).

مک کری و کاستا (۲۰۰۴) مهم‌ترین قلمروی مقیاس‌های شخصیت را تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی در برابر ناسازگاری یا روان رنجوری می‌داند. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می‌دهند، اما مطالعات بی‌شمار نشان می‌دهد افرادی که مستعد یکی از این وضعیت‌های عاطفی هستند، احتمالاً وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند. تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت مجموعه حیطه روان رنجوری را نشان می‌دهد. هرچند این مقیاس چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی‌های روانشناختی دارد، شاید عواطف شکننده مانع از سازگاری می‌شود. مردان و زنان با نمره بالا در این مقیاس، مستعد داشتن عقاید غیر منطقی هستند و کمتر قادر به کنترل تکانش‌های خود بوده و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند. همچنان که اسم این عامل نشان می‌دهد بیماری‌هایی که بطور سنتی به عنوان نوروتیک تشخیص داده شده اند کلاً نمره بالایی در اندازه روان رنجوری بدست می‌آورند. اما مقیاس این تست همانند سایر مقیاس‌هایش یک بعد از شخصیت سالم را اندازه می‌گیرد. نمرات بالا ممکن است نشانه احتمال بالا برای ابتلا به برخی از انواع مشکلات روانپزشکی باشد. اما این مقیاس نباید به عنوان اندازه‌ای برای اختلالات روانی در نظر گرفته شود. افرادی که نمرات آنها در این ساب تست پایین است، دارای ثبات عاطفی بوده و معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند که با موقعیت‌های فشارزا بدون آشفتگی روبرو شوند (ایگرت، لوندوفسکی و کلامپ، ۲۰۰۹). لذا افرادی که روان‌رنجورخویی بالاتری دارند، مشکلات روانشناختی بیشتری را نشان می‌دهند و در روابط بین‌فردی و محل کار خود نیز عملکرد خوبی نداشته و میزان بهره‌وری آنها کمتر خواهد شد.

افراد باز انسان‌هایی هستند که نسبت به تجربه درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریات جدید و ارزش‌های غیر متعارف هستند. افراد با نمرات بالا در گشودگی تمایلات روشنفکرانه گسترده دارند (شولتز و شولتز، ۱۳۹۶) و از هوش، خلاقیت و ابتکار بیشتری بهره می‌برند (تراچیانو، مک کری، برانت و کاستا، ۲۰۰۵). نسبت به ایده‌های جدید، مشتاق هستند و برای جستجوی تنوع و تجربه‌های جدید برانگیخته می‌شوند. اشخاص گشوده، غیر سنتی و غیر متعارف هستند. علاقمندند همیشه سوال کنند و آماده پذیرش عقاید سیاسی و اجتماعی و اخلاقی جدید هستند. این تمایلات نباید این چنین تلقی شود که آنها افرادی غیر اصولی هستند. این افراد می‌توانند در برابر با مشکلات و پریشانی روانی، توانایی تحمل بالاتری داشته و مدیریت هیجانی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه بهره‌وری بیشتری نیز خواهند داشت.

عامل وظیفه‌شناسی نوع رابطه فرد با خود و دیگران را نشان می‌دهد. همانند برون‌گرایی، این عامل بر گرایش‌های فرد تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق کمک به آنان است و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. همچنین تعارض‌های بین فردی کمتری دارند و از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. در مقایسه، شخص ناموافق یا مخالف، خودمحور، مظلون به قصد و نیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. به نظر می‌رسد که سمت توافق این شاخص، هم به نفع جنبه‌های مثبت اجتماعی و هم سلامت روانی بیشتر سوق دارد. بنابراین افراد که میزان وظیفه‌شناسی بیشتری دارند، در برابر تعارضات بین‌فردی و آسیب‌های زندگی، بیشتر از سایرین دچار آسیب شده و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت.

#### منابع

- ۱) ابطی، سیدحسین و کاظمی، بابک. (۱۳۹۶). بهره‌وری. تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ۲) جودکی، مریم و حسن پور، حسینعلی. (۱۴۰۰). تحلیل و بررسی شاخص‌های موثر بر ارتقاء و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: سازمان ملی استاندارد ایران). فصلنامه مهندسی تصمیم، ۳ (۱۰)، ۱۸۴-۱۵۴.
- ۳) حسینی، سیده محبوبه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مشارکت سازمانی کارکنان با میزان بهره‌وری مالی در سازمان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶ (۸۴)، ۱۰۱۷-۱۰۳۰.
- ۴) شولتز، دوان و شولتز، سیدنی ال. (۲۰۱۲). نظریه‌های شخصیت. ترجمه سیدمحمدی، یحیی (۱۳۹۸). تهران: نشر ویرایش.

۵) قربانی، فاطمه؛ حیدری، اسحاق و علیمردانی، سجاد. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی و ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در کارکنان ناجا (مورد مطالعه: شهرستان فامنین). *دانش انتظامی*، ۳ (۸)، ۲۷-۵۲.

- 6) Chowdhury N, Kevorkian S, Hawn SE, Amstadter AB, Dick D, Kendler KS, Berenz EC. (2019). Associations between personality and distress tolerance among trauma-exposed young adults. *Personality and individual differences*, 1 (120), 166-70.
- 7) Eggert , J. levendofsky, A & Klump, K (2009). Relationships among attachment styles, personality characteristics, and disordered eating. *International Journal of Eating Disorders*, 40(2), 149-155.
- 8) Feriz, Herbert & Pott, H. A. (2019). The role of organizational vitality and job self-concept in predicting job performance in nurses. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 4, 89-92.
- 9) Jones, DC., Kalmi, P & Kauhanen, A (2017). Human resource management policies and productivity: new evidence from an econometric case study. *Oxford Review of Economic Policy*; 22 (4):526-38.
- 10) Karagiannis, G., & Lovell, C. K. (2018). Productivity measurement in radial DEA models with a single constant input. *European Journal of Operational Research*, 251 (1), 323-328.
- 11) Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2016). "Personality Traits". New York: Cambridge University Press.
- 12) McCrae R.R & Costa P.T., Jr (2004). Rotation to maximize the Construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*. 24 (1). 107-124.
- 13) Nishigaki, F., Ezo, S., Kitajima, H, & Hata, K. (2017). Human resource development contributes to the creation of outstanding regenerative medicine products. *Regenerative Therapy*, 7:17-23.
- 14) Stewart, A, Bray, M, Macneil, J & Oxenbridge, S (2015). Promoting Cooperative and Productive Workplace Relations: Exploring the Fair Work Commission's New Role' 27. *Australian Journal of Labour Law*, 58, 14-27.