





## معاونت پژوهش و فن آوری به نام خدا منشور اخلاقی پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



## معاونت پژوهش و فن آوری

### به نام خدا تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب مرتضی خادمی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۲/۱۲/۲۳ از پایاننامه خود تحت عنوان " رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی واسترس شغلی با عملکرد شغلی دبیران دوره ی متوسطه شهرستان رستم " با کسب نمره ۱۷/۷۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی واسترس شغلی با عملکرد شغلی

دبیران دوره ی متوسطه شهرستان رستم

استاد راهنما:

دکتر مژگان امیریان زاده

استاد مشاور:

دکتر رضا زارعی

نگارش :

مرتضی خادمی

زمستان

۱۳۹۲



**صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)**

نام و نام خانوادگی دانشجو: مرتضی خادمی در تاریخ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی واسترس شغلی با عملکرد شغلی  
دبیران دوره ی متوسطه شهرستان رستم

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضاء هیات داوری

۱ - دکتر مژگان امیریان زاده استاد راهنما

۲ - دکتر رضا زارعی استاد مشاور

۳ - دکتر مسلم صالحی استاد داور

۴ - استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است . مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

## تقدیر و تشکر:

سپاس مخصوص خداوندی است که انسان را به نعمت عقل و خرد مژین کرد و تربیت را بر او واجب گرداند و مسیر حرکت به سوی کمال را به او آموخت. ...و بعد از بهار می نویسم ، فصلی که حتی برگ درختان، کلام می آفرینند و دریاچه های زندگی ، آیه های روشن خداوند را به تفسیر می نشینند،

و در پایان

خورشید را به دریاچه ی سرد زمستان

دعوت خواهم کرد

تا نور را به مهمانی بیاورد.

بدین وسیله ، مراتب سپاس و قدر دانی خود را خدمت سرکار خانم ، دکتر  
مژگان امیریان زاده ، به پاس راهنمایی های خردمندانه و همین طور رهنمود  
های ارزنده ی جناب آقای دکتر رضا زارعی تقدیم می دارم

## تقدیم به :

نخستین خاستگاه اندیشه ام ، پدرم

قرار گاه لحظه های دلتنگی ام ، مادرم

وکسی که به من آموخت می توان سوخت

ولی حرمت پروانه هارانگه داشت ، همراه زندگی ام ، همسرم

وبه شیرینی میوه های زندگی ام،

دختران شکیبایم فائزه وفروغ وپسرم امیر علی

که گرمای مهرشان قلمم را به حرکت وپاهایم را به رفتن وا داشتند.

## فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات تحقیق

۱.....	چکیده
۳.....	مقدمه
۵.....	بیان مسأله.....
۷.....	اهمیت و ضرورت تحقیق .....
۹.....	اهداف تحقیق .....
۹.....	فروضیات تحقیق .....
۱۰.....	تعاریف مفهومی.....
۱۲.....	تعاریف عملیاتی .....

### فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۵.....	مبانی نظری .....
۱۶.....	عوامل موثر بر پایداری کارکنان به سازمان.....
۱۷.....	عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی.....
۲۴ .....	بازدارنده های سازمانی در عملکرد شغلی.....



۲۵	ویژگی های شخصیتی.....
۲۶	رویکردهای مطالعه ی شخصیت.....
۲۹	نظریه گوردون آلپورت.....
۲۹	طبقه بندی ویژگی های شخصیتی.....
۳۰	مروری بر تاریخچه مدل پنج عاملی .....
۳۲	عوامل اصلی پنج گانه ی شخصیتی .....
۳۸	ابعاد صفات شخصیتی .....
۳۹	استرس.....
۴۰	استرس شغلی.....
۴۳	سیر تحول دیدگاه ها .....
۴۴	نظریه های استرس .....
۴۸	نشانه های استرس شغلی .....
۵۱	الگوها و مدل های استرس .....
۵۵	عوامل ایجاد کننده استرس درون سازمانی.....
۵۷	راهکارهای کاهش استرس در محیط کار.....
۵۹	آثار استرس شغلی بر عملکرد کارکنان.....

۶۰..... اثرات استرسدر محیط کار

۶۰..... راه های مقابله با استرس

۶۲..... پیشینه داخلی

۶۳..... پیشینه خارجی

۶۶..... جمع بندی

### فصل سوم: روش تحقیق

۶۷..... روش تحقیق

۶۸..... جامعه آماری

۶۸..... نمونه وروش نمونه گیری

۶۸..... ویژگی های جمعیت شناختی

۷۰..... ابزار اندازه گیری

۷۵..... روش اجرا

۷۵..... روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

۷۵..... ملاحظات اخلاقی

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

۷۷ ..... داده های توصیفی

۷۸ ..... یافته های استنباطی

### فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۲ ..... خلاصه ی پژوهش

۸۳ ..... بحث و نتیجه گیری فرضیه ها

۸۹ ..... محدودیت های تحقیق

۹۰ ..... پیشنهاد های کاربردی

۹۱ ..... پیشنهاد های پژوهشی

### فهرست منابع و ماخذ

۹۲ ..... منابع

۱۰۰ ..... پیوست ها

## فهرست جداول

عنوان صفحه

جدول ۱-۲ پنج عامل عمده ی شخصیت .....	۲۸
جدول ۲-۲ علائم جسمانی و رفتاری استرس .....	۵۰
جدول ۲-۳ ویژگی شغل در الگوی ویتامین .....	۵۵
جدول ۳-۱ توزیع فراوانی جنسیت .....	۶۸
جدول ۳-۲ توزیع فراوانی وضعیت تاهل .....	۶۹
جدول ۳-۳ توزیع فراوانی سطح تحصیلات .....	۶۹
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی سابقه در شغل .....	۷۰
جدول ۳-۵ ابعاد وگوبه های پرسشنامه ویژگی شخصیتی .....	۷۱
جدول ۳-۶ ابعاد وگوبه های پرسشنامه عملکرد شغلی .....	۷۲
جدول ۳-۷ ابعاد وگوبه های پرسشنامه استرس شغلی .....	۷۳
جدول ۳-۸ حد بهنجاری استرس شغلی .....	۷۴
جدول ۴-۱ میانگین و میانگین وزنی استرس شغلی و عملکرد شغلی .....	۷۷
جدول ۴-۲ میانگین و انحراف معیار ویژگی های شخصیتی .....	۷۷

- جدول ۳-۴ میانگین وانحراف معیار ابعاد استرس شغلی ..... ۷۸
- جدول ۴-۴ ماتریس همبستگی ویژگی شخصیتی واسترس با عملکرد شغلی ..... ۷۸
- جدول ۴-۵ ماتریس همبستگی ابعاد استرس شغلی با عملکرد شغلی ..... ۷۹
- جدول ۴-۶ نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی بر حسب ویژگی شخصیتی ..... ۷۹
- جدول ۴-۷ نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی بر حسب ابعاد استرس شغلی ..... ۸۰

#### فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ سندروم سازگاری .....	۴۴
نمودار ۲-۲ تناسب محیط و فرد با استرس .....	۵۳

#### فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲ الگوی کنش متقابل لازاروس .....	۴۷
شکل ۲-۲ الگوی محیط اجتماعی .....	۵۲

## چکیده:

هدف کلی در این پژوهش، تبیین رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی واسترس شغلی با عملکرد شغلی دبیران آموزش و پرورش رستم بوده است. روش پژوهش در این تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل دبیران دوره‌ی متوسطه به تعداد ۱۹۵ نفر (۱۱۰ نفر مرد و ۸۵ نفر زن) بود که جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو که در سال ۱۹۸۵ توسط مک‌گری و کوستا تهیه شده و پرسشنامه مقیاس استرس شغلی فلیپ رایس که در سال ۱۹۹۲ تهیه گردیده و همین‌طور پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی کارکنان کمیلی، که در سال ۱۳۸۱ با راهنمایی ساعتچی ساخته شده، استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل میانگین، میانگین وزنی، انحراف استاندارد و آزمون استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد و نتایج زیر به دست آمد: بین ویژگی‌های شخصیتی واسترس شغلی دبیران با عملکرد شغلی آنها رابطه‌ی معنادار وجود دارد. که در بین ویژگی‌های شخصیتی، مسولیت‌پذیری و برون‌گرایی با عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم دارند. ابعاد استرس شغلی دبیران با عملکرد شغلی آنها رابطه معنادار دارد. که در بین ابعاد استرس روابط بین فردی و علائق شغلی به ترتیب بیشترین و کمترین شدت رابطه را با عملکرد شغلی دارند. و از بین ویژگی‌های شخصیتی فقط ویژگی شخصیتی مسولیت‌پذیری به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد و در نهایت این که ابعاد استرس شغلی دبیران بطور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی آنها می‌باشد. که در بین ابعاد استرس شغلی، روابط بین فردی و وضعیت جسمانی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشند.

کلمات کلیدی: عملکرد شغلی<sup>۱</sup> - استرس شغلی<sup>۲</sup> - ویژگی‌های شخصیتی<sup>۳</sup>

---

<sup>۱</sup> - Job performance

<sup>۲</sup> - Job Stress

<sup>۳</sup> - Characteristics

فصل اول :

# کلیات تحقیق

## مقدمه

بی تردید سازمانها باید از طریق کارکنان خود به اهداف گروهی برسند، به همین دلیل کیفیت و نحوه انجام کار کارکنان در تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر است. بالا بردن سطح عملکرد کارکنان یکی از اهداف اساسی هر سازمان محسوب می شود .

یکی از موضوعات اساسی سازمانها برای رشد و توسعه، مدیریت منابع انسانی است با توجه به رقابت بین سازمانها و تلاش آنها در کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری و عملکرد کارکنان، جذب و پرورش شاغلین متناسب با مشاغل مورد نظر از اهمیت ویژه ای برخوردار است . با توجه به اهمیت موضوع تحقیقات زیادی در این زمینه انجام شده است و عوامل متعددی چون دانش، مهارت، عوامل محیطی و شغلی، ویژگی های شخصیتی و توانایی در رابطه با عملکرد منابع انسانی بررسی شده است (هارتز و دونوان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰)

با این که نمی توان به استرس شغلی به عنوان یک پدیده منفی همیشگی نگریست و استرس مثبت هم وجود دارد اما به هر حال استرس، اثرات فراوانی بر عملکرد شغلی و فعالیت های اعضای سازمان دارد . مدیران و کارکنان سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی، دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که مستقیماً در عملکرد شان تاثیر دارد. ذکر این نکته ضروری است که شرایط کاری دائماً در حال تغییر است و استرس همواره در رابطه با مسائل کاری وجود دارد و در دهه ی اخیر که آهنگ زندگی شتاب بیشتری گرفته است، استرس نیز به صورت جدی تری خودنمایی نموده است. با توجه به این تحولات، فشارهای عصبی و استرس شغلی یکی از مقوله هایی است که می تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کاری را به خطر انداخته و هزینه ی سنگینی را به سازمان وارد نماید .

در دهه ی اخیر موضوع استرس شغلی و آثار آن در سازمان یکی از مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی محسوب می شود فشار عصبی و استرس شغلی در سازمان همچون آفتی عملکرد شغلی افراد را تحلیل داده

---

<sup>۴</sup> - Hartz&Donovan



وآن را از بین می برد بنابراین توجه و شناخت عوامل استرس زای شغلی و شرایط کاری کارکنان، می تواند سلامت جسمی و روانی آنان را حفظ کرده و باعث عملکرد مطلوبتر آنان گردد.

با توجه به شخصیت افراد می توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عاملی برای تعیین رفتار آنان عمل می کند. می توان با شناسایی این ویژگی ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. (رابینز و استیفن پی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

بنابراین بررسی ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی و ارتباط آنها با عملکرد شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا محققان در چند سال اخیر بر این نقطه اتفاق نظر دارند که اولاً الگوی پنج عاملی شخصیت، می تواند برای توصیف مهمترین جنبه های شخصیت مورد استفاده قرار بگیرد. ساختار پنج عاملی از لحاظ معیارها و فرهنگ ها و منابع ارزیابی عمومیت دارد. ثانياً الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه های روان شناسی صنعتی و سازمانی بویژه در ارتباط با عملکرد شغلی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است (باریک و مونت<sup>۶</sup> ۱۹۹۱).

یافته های تحقیقات در این زمینه تا اواسط دهه ی ۱۹۸۰ رابطه ی معنا داری بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نشان نداد تا این که با گسترش نظریه ها و مدل های شخصیتی و به کار گیری ابزار مناسب و معتبر برای سنجش شخصیت و در عین حال استفاده از روش های آماری چون فرا تحلیل، نتایجی خلاف نتایج قبلی به دست آمد. این نتایج حاکی از این بود که ویژگی های شخصیتی یکی از مهمترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی محسوب می شود (پنی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲).

در این پژوهش محقق بر رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با عملکرد شغلی دبیران پرداخته است. برخی شغل ها به دلیل شرایط ویژه ای مثل ساعات کار طولانی، عدم امنیت شغلی و... بیشتر موجب استرس می شوند و افراد در این مشاغل باید دارای ظرفیت تحمل بالاتری برای اینگونه فشارها باشند. سپس به عوارض و اثرات وجود استرس در سازمان ها، نظریه ها و الگوهای استرس اشاره شده است.

---

<sup>۵</sup> - Rabinz & Stephen P

<sup>۶</sup> Barrik & Monte

<sup>۷</sup> - Penny

## بیان مسأله:

سازمان یک نهاد اجتماعی و دارای هدف بوده و به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه فعالیت های خاصی انجام می دهد که برای تحقق اهدافش نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی ایفا می کند بدون شک عملکرد شغلی کارکنان یکسازمان در موفقیت یا عدم موفقیت و کارایی یا عدم کارایی آن سازمان وابسته به عواملی می باشد که شناخت ویژگی های شخصی افراد و استرس شغلی می تواند از جمله عوامل یاد شده باشد.

بر اساس پژوهش های انجام گرفته «عملکرد شغلی<sup>۸</sup> تابعی مشترک از تلاش، توانایی و ادراک نقش افراد است» (ترنس و میچل<sup>۹</sup> به نقل از علی علاقه بند، ۱۳۸۲). یعنی فرد باید نقش خود را به خوبی بشناسد، توان لازم برای انجام کار را داشته باشد و تلاش کند تا عملکرد خوبی داشته باشد برای قضاوت روی عملکرد شغلی باید به مجموع رفتارهای فرد توجه کرد، فرد شاغل در سازمان ممکن است دارای وظایف مختلفی باشد مانند برخورد مناسب با همکاران و دانش آموزان، حضور به موقع در کلاس درس، مهارت در تدریس و... که مورد توجه قرار دادن مجموعه ی آن عملکرد وی را مشخص می کند.

امروزه پذیرفته شده است که اگر فردی استعداد های لازم برای شغل خود را داشته باشد ولی منش و رفتار او و به طور جامع تر، ویژگی شخصیتی اش مانع از سازگاری وی با موسسه و یا افراد دیگر سازمان باشد مردود خواهد شد. تحقیقات هونت و بروو<sup>۱۰</sup> درباره کارگران موسسات مختلف نشان می دهد که عوامل شخصیتی بیش از فقدان مهارت و استعداد به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت دخالت می کنند.

نظریه ویژگی های شخصیت یکی از مهم ترین محدوده های نظری در مطالعه شخصیت است. براساس این نظریه، شخصیت افراد از خصوصیات و صفات گسترده ای ترکیب یافته است. نظریه ویژگی های شخصیت بر خلاف سایر نظریه های شخصیت مانند نظریه های روانکاوانه و انسان گرایانه، بر تفاوت های بین افراد تمرکز دارد. ترکیب و تعامل ویژگی های مختلف است که شخصیت یک فرد را تشکیل می دهد و این برای هر شخص، یگانه و منحصر به فرد است. نظریه ویژگی های شخصیت بر تعیین و اندازه گیری این خصوصیات فردی شخصیت تمرکز دارد (گوردن آلپورت<sup>۱۱</sup>، ۱۹۳۶).

استرس<sup>۱۲</sup> واژه ای است که در اصل به معنای فشار و نیرو به کار می رود روان شناسان و صاحب نظران می گویند روی هم جمع شدن رویدادهای زندگی که سازگاری فرد را با وضع موجودش به هم بزند موجب

<sup>۸</sup> - Job performance

<sup>۹</sup> - Terence&Mitchell

<sup>۱۰</sup> -Hont& bruvo

<sup>۱۱</sup> - GordonAllport

<sup>۱۲</sup> - Stress

استرس می شود. هر محرکی که در انسان ایجاد تنش کند و در او واکنشی برانگیزد عامل استرس زا شناخته می شود این عامل ممکن است یک رویداد یا یک وضعیت یا یک مشکل باشد پاسخ دادن به این تنش روی هم رفته فرایندی را به وجود می آورد که به آن استرس می گویند. (راس و آلتمایر<sup>۱۳</sup> ۱۹۹۴، ترجمه خواجه پور، ۱۳۸۵)

بروز استرس در محیط کار ریشه در عوامل بسیار متفاوتی دارد تعدادی از این عوامل مستقیماً بستگی به شغل و سازمان دارند از جمله تعارض و ابهام در نقش، مسئولیت برای دیگران، کار خیلی زیاد، فقدان حمایت اجتماعی و... ویامی تواند ریشه در موقعیت های خارج از محیط کار از جمله مسائل روزانه زندگی از قبیل ازدواج، طلاق، مرگ دوستان و یا اعضای خانواده و... داشته باشد بنابراین شناخت عوامل استرس زای شغلی می تواند مدیران و کارکنان را با ارائه ی راهکارهای علمی در جهت افزایش قدرت تحمل و فشار پذیری فرد با توجه به نقش ویژگی های شخصیتی افراد یاری کنند که این امر می تواند در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق عملکرد شغلی مطلوب به کار گرفته شود.

در حال حاضر یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان آموزش و پرورش و به خصوص آموزش و پرورش شهرستان رستم پایین بودن میزان عملکرد شغلی دبیران می باشد که این امر می تواند برای سازمان مشکل آفرین و از عوامل تهدید کننده ی سازمانی باشد، به همین علت اگر آموزش و پرورش بتواند، متغیر های موثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناخته و درک نماید، می تواند با به کار گیری اطلاعات صحیح و یا پیش بینی های لازم و به موقع از منزوی شدن و حضور بیهوده ی کارکنان در این سازمان جلوگیری کند و با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از به کار گیری روش های صحیح، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری، ارتقا و بهبود عملکرد شغلی نیروی انسانی موجود در سازمان، به کار گیرند.

با توجه به طرح تحول بنیادین در آموزش و پرورش و توجه به توسعه ظرفیت ها و توانمندی های آموزشی و پرورشی برای حضور فعال و سازنده در صحنه های بین المللی و منطقه ای در راستای تحقق اهداف و مأموریت های مندرج در قانون اساسی و سند چشم انداز و سیاست های کلی آموزش و پرورش و تقویت شایستگی های حرفه ای و اعتقادی مدیران و معلمان، ضرورت توجه بیش از پیش به عملکرد شغلی معلمان

---

<sup>۱۳</sup> - ross & altmire E.M ۱۹۹۴

در این تحقیق، محقق به دنبال این بوده که آیا بین ویژگی های شخصیتی واسترس شغلی با عملکرد شغلی دبیران رابطه ی معنا داری وجود دارد ؟

### اهمیت و ضرورت تحقیق:

عملکرد شغلی متغیراصلیدر رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی، یا ارتقای عملکرد شغلی بوده است. هر سازمان برای دست یابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمانهای دولتی و هم در شرکت های خصوصی از اهمیت خاصی برخوردار است زیرا که عملکرد ضعیف میتواند به طور شگفتی آنها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته ی هر فرد برای سازمانها، برخوردار ی از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند چرا که عملکرد خوب، بهره وری سازمان را افزایش می دهد .

عملکرد شغلی: میزان ونحوه ی فعالیت های انجام یافته توسط فرد در یک موسسه یا سازمان را نشان می دهد. پس عملکرد واژه ای است که هم مفهوم وهم فعالیت را در بر می گیرد . عملکرد شغلی هر فرد در سازمان تابع متغیر های زیادی است از جمله انگیزش ، توان فرد ، ادراکات او از وظایفش ، میزان تلاش و... بنابر این دو فرد با وجود بعضی ویژگی های مشترک ، عملکرد متفاوتی خواهند داشت (مورهد و گریفین<sup>۱۴</sup>، ۱۳۷۵).

هوی و میچل<sup>۱۵</sup> در مورد عملکرد چنین می گویند : عملکرد به طور فزاینده بستگی به استفاده از مفاهیم نظرات و تئوریهها ومهارت های حاصل از تجربه خواهد داشت (عباس زاده ، ۱۳۸۲).

اگر قرار است که انسان به کاری اشتغال ورزد واز آن احساس رضایت نماید و عملکرد مناسبی در آن داشته باشد باید فرد شغلش را متناسب با خصوصیات جسمانی ، روانی واجتماعی انتخاب کند برای انتخاب درست شناخت فرد از ویژگی های شخصیتی ونیاز های شغلی جامعه ضرورت دارد (شفیع آبادی ، ۱۳۶۷).

پس اگر ما بدانیم که چه رابطه ای بین ویژگی های شخصیتی افراد ومیزان عملکرد وبهره وری آنان وجود دارد می توانیم انگیزاننده های متفاوتی را به کار ببریم وسازمان را در رسیدن به اهداف خود کمک کنیم.

با وجودی که بعضی از روان شناسان قبول دارند که می توان مردم را بر حسب ویژگی های شخصیتی شان توصیف کرد (جان وهمکاران<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۸) اما نظریه پردازان همچنان به بحث در مورد تعداد ویژگی های اصلی سازنده شخصیت انسان ادامه می دهند. در حالی که نظریه ویژگی های شخصیت دارای واقع بینی هایی است

<sup>۱۴</sup>-Morhed &Griffin

<sup>۱۵</sup>- hevi & Mitchell

<sup>۱۶</sup>- Jun et al ۱۹۹۸