

فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی

Human Sciences Research Journal

دوره جدید، شماره اول، تابستان ۱۳۹۶، صص ۱۶۲-۱۵۳ New Period, No 1, 2017, P 153-162

ISSN (2476-7018)

شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸)

نقش شخصیت در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر

زهرا ارفنداک^۱. ابراهیم محمودی^۲

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی. نویسنده مسئول

Za4374022@gmail.com

۲. کارشناسی علوم تربیتی. گرایش پیش دبستانی و دبستانی

چکیده

شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. هدف از این پژوهش، تعیین نقش شخصیت در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر بوده است. روش این پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی پیش بین می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر تشکیل می‌دادند که برای نمونه آماری این پژوهش تعداد ۱۰۸ نفر معلم انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه که شامل پنج عامل بزرگ شخصیت گلدبرگ - فرم کوتاه (۱۹۹۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) استفاده گردید. یافته‌های این پژوهش با ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام به کمک نرم افزار **spss21** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. رابطه مثبت و معناداری بین زیرمقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت: سازگاری ($r=0.21$)، برون‌گرایی ($r=0.35$)، گشودگی ($r=0.32$) و وظیفه‌گرایی ($r=0.37$) با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی وجود دارد و رابطه منفی بین روان‌رنجوری و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی وجود دارد، اما این رابطه از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد و در ادامه نتایج رگرسیون گام به گام به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به زیرمقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت نشان داد که در گام اول وظیفه‌گرایی 0.13 و در گام دوم وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی وارد معادله رگرسیونی شده و 0.16 از واریانس عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند. لذا ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهند با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در زیرمقیاس‌های: وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی نمره عملکرد شغلی معلمان به ترتیب به میزان 0.35 و 0.40 تغییر می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، عملکرد شغلی، معلم، مقطع ابتدایی

مقدمه

هر سازمانی برای رسیدن به اهدافی خاص به وجود آمده است و دست یابی به این اهداف (اثر بخشی سازمان) و استفاده بهینه از منابع (کارآیی) در گرو عملکرد کارکنان می‌باشد، عملکرد شغلی، بعنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارکنان در زمانها و موقعیتهای شغلی تعریف می‌شود (شوشتریان، ۲۰۰۳). بطور کلی، عملکرد عبارتست از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود بروز می‌دهند. در واقع عملکرد واژه‌های است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر دارد (کیخسروی، ۲۰۱۴). هر انسانی برای اینکه بتواند نیازهای خود را ارضا کند و برای خود امکاناتی جهت زندگی بهتر فراهم کند نیازمند داشتن شغل است، بنابراین شغل جزء محدود مشاغلی است که تک تک افراد جامعه با آن سروکار دارند. ولی مساله مهم در این زمینه داشتن توانایی، استعداد از یک طرف و رضایت فرد و سازمان از طرف دیگر میباشد، بنابراین برای اینکه عملکرد شغلی افراد در حد ایده آل باشد لازم است افراد را بر اساس توانایی و علاقیشان در شغل‌های مختلف گمارد (امین پور، ۱۹۹۹). عملکرد کارمند در شغلش نشاندهنده تواناییهای بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می‌توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود. منظور از مسیر شغلی، مشاغلی است که در طی عمر کاری، فرد در سازمان، به او واگذار می‌شود (کورمن، ۲۰۰۳).

برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مسئله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیف شان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی شان را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است (نعامی، ۱۳۸۷). از دیدگاه اجتماعی جالب‌ترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند. عملکرد خوب بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود (سعادت، ۱۳۸۴).

عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه ای از رفتارها مشخص می‌شوند. بنابراین عملکرد شغلی یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده اند برای بیان مورد استفاده قرار می‌گیرند (طیب نژاد، ۱۳۸۲). عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادته‌آفرینی، تأخیر حضور برسرکار، غیبت و کندی در کار، که این داده‌ها معیارهای مناسبی جهت سنجش عملکرد می‌باشند (دسینز و رابینز^۱، ۱۳۸۴).

عملکرد شغلی که در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود، تحت تأثیر دو عامل یعنی توانایی کارکنان برای انجام دادن وظایف شغلی و نیز

^۱ Desin & Robbins

وجود انگیزه در آنان می‌باشد. افراد اگر صرفاً توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند. عملیات سازمانی و شرایط شغلی می‌توانند این ویژگی‌های فردی را افزایش دهند یا به رفع موانعی که در عملکرد شغلی دخالت دارند کمک کنند (اسپکتور، ۱۳۸۷).

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست، زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند: یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، هوش، عواطف و احساسات و مواردی از این قبیل است، به عبارت دیگر موضوع شخصیت مانند دیگری است که تمام مواد و مخلفات روانشناسی در آن پخته می‌شود (شاملو، ۱۳۸۲). شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان یافته، واحد و متشکل از خصوصیات ثابت و مداومی که یک شخص را از شخص یا اشخاص دیگر متمایز می‌کند. هم چنین می‌توان گفت شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها، یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد (فیست و فیست؛ ۲۰۰۲). شخصیت عامل تعیین کننده‌ای است که تمامی رفتارهای انسان را در عرصه زندگی شخصی و اجتماعی تحت تاثیر قرار می‌دهد و گاهی در اثر صفات ناسازگارانه، فرد و اطرافیان را با مشکل جدی مواجه می‌کند. به نظر یونگ شخصیت یک سیستم انرژی نیمه بسته است که انرژی آن تا اندازه‌ای تأمین می‌شود. او این انرژی یا نیرویی که شخصیت بر اساس آن فعالیت می‌کند را نیروی روانی می‌نامد، انرژی روانی، تجلی انرژی زندگی است که در واقع همان نیروی بیولوژیک است، از نظر یونگ انرژی روانی پدیده یا ماده مشخصی نیست بلکه نوعی ساختار فرضی است، انرژی روانی به شکل خاصی در توانایی‌های بالقوه یا بالفعل تجلی می‌یابد، از این گونه توانایی‌ها می‌توان از تمایلات، خواسته‌ها، توجه، گرایش‌های فکری و عاطفی نام برد (شاملو، ۱۳۸۲). لطفی نیا، محسنی نیا (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز دریافتند که از عوامل شخصیتی، برونگرایی، انعطاف پذیری و با وجدان بودن تاثیر بیشتری را بر فرسودگی شغلی معلمان دارد. نظر پور صمصامی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان دریافت که بیشترین میزان رضایت، رضایت از مدیر است و کمترین میزان رضایت، رضایت از مسائل اقتصادی است. بین ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان با میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار تفاوت معنا دار وجود دارد. با افزایش ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان، میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار کاهش پیدا می‌کند و ضریب همبستگی بین برونگرایی و شرایط محیط کار معنادار بوده است و بین برونگرایی با شرایط محیط کار نیز رابطه معکوس وجود دارد فونتا^۱ و ابوذر^۲ (۱۹۹۲) در بررسی خود نشان دادند که برونگرایی بهترین نشان دهنده استرس شغلی است و به نظر می‌رسد شخصیت نسبت به عواملی دیگر نظیر جنس، سن، تاثیر بیشتری در استرس شغلی دارد. با توجه به اهمیت خاصی که آموزش و

¹ Fontana

² Abovseri

پرورش در توسعه همه جانبه جامعه دارد، لازم است که عوامل و مسائل آن را از زوایای مختلف مورد دقت و بررسی قرار گیرد، لذا هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا ویژگی های شخصیتی پیش بینی کننده معنادار عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر می باشند؟

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به اینکه هدف، نقش شخصیت در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر بود، لذا روش تحقیق، از نوع توصیفی، همبستگی پیش بین بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر به تعداد ۱۰۸ معلم (۷۸ معلم خانم و ۳۰ معلم مرد) تشکیل می دادند و نمونه آماری در این پژوهش ۸۴ نفر از معلمان بودند که بطور تصادفی انتخاب شدند. روش نمونه گیری این پژوهش، به صورت خوشه‌ای چند مرحله ای بود. به این ترتیب که ابتدا لیست مدارس مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر تهیه، که ۲۱ مدرسه بود که از بین آنها ۱۲ مدرسه بصورت قرعه کشی انتخاب و سپس از هر مدرسه، ۷ معلم بصورت تصادفی ساده (قرعه کشی) انتخاب شدند. همچنین به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران بر اساس پارامترهای ($P=0/5, q=0/5, Z=1/96, d=0/05$) استفاده گردید. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه شامل پنج عامل بزرگ شخصیت گلدبرگ^۱ - فرم کوتاه (۱۹۹۲) و عملکرد شغلی^۲ پاترسون^۳ (۱۹۸۹)، استفاده گردید.

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه) براساس نتایج پژوهش خرمائی (۱۳۸۵) با انتخاب گویه‌های پرسشنامه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت گلدبرگ (۱۹۹۹) فرم کوتاه تری از این پرسشنامه ساخته شده است که شامل ۲۵ گویه و ۵ خرده مقیاس روان نژندگرایی (۴ سوال)، توافق پذیری (۴ سوال)، وظیفه گرایی (۴ سوال)، برون گرایی (۵ سوال) و گشودگی در تجربه (۴ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش ۵ عامل بزرگ شخصیت بکار می رود. در پژوهش‌های مختلف، ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه‌ی ۵۰ گویه‌ای گلدبرگ (۱۹۹۹) در کشورهای متعدد مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش‌ها نشان دهنده‌ی روایی و پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد (لیم و پلویهارت، ۲۰۰۶؛ بواسار، هس و سرفیس، ۲۰۰۶؛ گوانول و چرنیشکو، ۲۰۰۵؛ جو، وایتمن، پتی و دیری، ۲۰۰۵؛ گارسیا، آلوچا و گارسیا، گارسیا، ۲۰۰۴). ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه در ایران نیز مورد بررسی قرار گرفته است (خرمائی و فرمانی، ۱۳۹۳). خرمائی (۱۳۸۵) براساس تحلیل عاملی، استقلال این پنج عامل در دانشجویان دانشگاه شیراز را مورد تأیید قرار داد. در این میان، عامل روان نژندگرایی ۱۱/۴٪، عامل گشودگی در تجربه ۸/۴۶٪، عامل وظیفه گرایی ۸٪، عامل توافق پذیری ۷/۳۳٪ و عامل برون گرایی ۷/۲٪ واریانس را توضیح دادند. این عوامل در مجموع توضیح دهنده‌ی ۴۳٪ واریانس کل بوده است. در پژوهش این محقق، پایایی این

¹ Goldberg

² Job Performance Questionnaire

³ Paterson

پرسشنامه به وسیله ی ضریب آلفای کرونباخ در دامنه ای در حدود ۰/۸۸، برای روان نژندگرای تا ۷۷ برای برون گرای گزارش شده است (خرمائی و فرمائی، ۱۳۹۳). پرسشنامه عملکرد شغلی، توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن و ارشادی در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می باشد. این پرسشنامه عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان اندازه می گیرد به نقل از ساعت چی، (۱۳۶۹). شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۱۵ سوالی، به صورت چهار گزینه ای است و گزینه های آن شامل؛ «خیلی ضعیف (به ندرت)»، «ضعیف (گاهی)»، «خوب (اغلب)»، و «عالی (همیشه)» می باشد. در ازای هر یک از گزینه ها به ترتیب امتیازات، ۰، ۱، ۲ و ۳ داده می شود. بنابراین، دامنه نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می باشد. به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه، در سال ۸۱-۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن آزمون استفاده کرد که با توجه به جدول ارائه شده، مشخص گردید که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن آزمون، برابر ۰/۸۷ می باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معنی داری ۰/۰۱ معنادار است و معرف ضریب اعتبار مطلوبی می باشد (به نقل از ساعت چی، ۱۳۸۹). در راستای بررسی روایی پرسشنامه نیز پس از نظرسنجی ۱۰ متخصص در زمینه روایی محتوایی پرسشنامه مشخص گردید که پرسشنامه حاضر دارای روایی صوری و روایی سازه می باشد. این پژوهش، ابتدا با مطالعات کتابخانه ای با مراجعه به کتب، مقالات و مجلات علمی داخلی و خارجی از اسفندماه ماه سال ۱۳۹۴ آغاز گردید. سپس اقدام به تهیه پرسشنامه های متناسب با اهداف پژوهش گردید که از میان آن ها پرسشنامه های مذکور انتخاب و تهیه شد. همزمان ارتباط با اساتید و دانشگاه جهت دریافت آمار و منابع علمی برقرار شده و در مرحله ی بعد، هماهنگی های لازم با مدارس مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر اقدام شد. پس از جمع آوری اطلاعات لازم از طریق پرسشنامه، داده ها در نرم افزار **spss19** وارد شده و با توجه به سوالات تحقیق، تحلیل های آماری لازم بر روی آن ها صورت گرفت.

تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج در جداول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج ماتریس همبستگی بین ویژگی های شخصیت با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی

عملکرد شغلی معلمان	متغیر ملاک متغیرهای پیش بین
-۰/۱۷	روان رنجوری
۰/۳۵**	برون گرایی
۰/۳۲**	گشودگی
۰/۲۱*	سازگاری
۰/۳۷**	وظیفه گرایی

* همبستگی در سطح ($p \leq 0/05$) معنادار است. ** همبستگی در سطح ($p \leq 0/01$) معنادار است.

همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود رابطه مثبت و معناداری بین زیرمقیاس های ویژگی های شخصیت: سازگاری ($r=0/21$)، برون گرایی ($r=0/35$)، گشودگی ($r=0/32$) و وظیفه گرایی ($r=0/37$) با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی در سطح $0/99$ اطمینان وجود دارد و رابطه منفی بین روان رنجوری و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی وجود دارد، اما این رابطه از لحاظ آماری معنادار نمی باشد ($p \geq 0/05$)

جدول ۲: نتایج رگرسیون گام به گام، به منظور پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی به وسیله زیرمقیاس های ویژگی های شخصیت

متغیر	R	R^2	Adjusted R Square	F	Sig	B	β	t	Sig
وظیفه گرایی	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۱۲	۱۳/۷۸	۰/۰۰	۰/۱۳	۰/۳۷	۳/۹۹	۰/۰۱
وظیفه گرایی	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۶	۱۶/۹۸	۰/۰۰	۰/۱۴	۰/۳۵	۵/۹۲	۰/۰۱
برون گرایی	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۶	۱۶/۹۸	۰/۰۰	۰/۱۷	۰/۴۰	۶/۷۲	۰/۰۱

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، نتایج رگرسیون گام به گام به منظور پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به زیرمقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت نشان می‌دهد که در گام اول وظیفه گرایی ۰/۱۳ و در گام دوم وظیفه گرایی و برون گرایی وارد معادله رگرسیونی شده و ۰/۱۶ از واریانس عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی را پیش بینی می‌کند. لذا ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهند با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در زیر مقیاس‌های: وظیفه گرایی و برون گرایی نمره عملکرد شغلی معلمان به ترتیب به میزان ۰/۳۵ و ۰/۴۰ تغییر می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی از پژوهش حاضر تعیین ویژگی‌های شخصیتی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر بود. نتایج تا حدی به از پیش بینی‌های مورد انتظار حمایت کرد. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین زیرمقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت: سازگاری (۲۰/۲۱)، برون گرایی (۲۰/۳۵)، گشودگی (۲۰/۳۲) و وظیفه گرایی (۲۰/۳۷) با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی وجود دارد و رابطه منفی بین روان رنجوری و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی وجود دارد، اما این رابطه از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد و در ادامه نتایج رگرسیون گام به گام به منظور پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به زیرمقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت نشان داد که در گام اول وظیفه گرایی ۰/۱۳ و در گام دوم وظیفه گرایی و برون گرایی وارد معادله رگرسیونی شده و ۰/۱۶ از واریانس عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی را پیش بینی می‌کند. لذا ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهند با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در زیر مقیاس‌های: وظیفه گرایی و برون گرایی نمره عملکرد شغلی معلمان به ترتیب به میزان ۰/۳۵ و ۰/۴۰ تغییر می‌یابد. در تبیین این یافته می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیت به دو طریق بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارند، اول اینکه افراد تمایل دارند کارهایی را انتخاب کنند که با ویژگی‌های روانی آنها همخوانی داشته باشد و دوم اینکه ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب موقعیت و مکان انجام وظایف محوله تأثیر می‌گذارد. در تأثیر مستقیم برون‌گرایی بر عملکرد شغلی می‌توان به این نکته اشاره کرد که چون افراد برون‌گرا شاداب، پر انرژی و معاشرتی هستند، ارتباط و تعاملشان با دیگران تسهیل یافته و عملکردشان افزایش می‌یابد. همچنین در تبیین ارتباط مثبت سازگاری و عملکرد شغلی می‌توان گفت از آنجایی که هر سازمانی توسط مجموعه‌ای از پرسنلها و عوامل اداره می‌شود، داشتن توافق و سازگاری بالا عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد -از جمله محدودیت‌های این پژوهش این که نمونه آماری این پژوهش را تنها معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ایرانشهر تشکیل می‌دادند، لذا با توجه به گستره جغرافیایی محدود این شهرستان، نمی‌توان نتایج را با اطمینان بالایی به جامعه معلمین تعمیم داد.

۱۶۰ / فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، دوره جدید، شماره اول، تابستان ۱۳۹۶

تشکر و قدردانی

پژوهشگر از مدیریت محترم آموزش و پرورش، مسئولین مدارس و همه معلمان مشارکت کننده در این پژوهش در شهرستان ایرانشهر نهایت تشکر را دارند.

فهرست منابع و مآخذ

- اتیکسون، ریتا ال و همکاران. (۲۰۰۰) زمینه روانشناسی هیلگارد. ترجمه محمد نقی براهنی و دیگران. (۱۳۸۶) انتشارات رشد. چاپ ششم
- اسپکتور، پ. (۲۰۰۶). روانشناسی صنعتی-سازمانی، ترجمه شهناز محمدی، تهران: نشر ارسباران، ۱۳۸۷.
- آشتیانی، علی؛ اژه ای، جواد؛ خداپناهی، کریم و قنبری، سعید (۱۳۸۹). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزش در عملکرد شغلی، مجله علوم رفتاری، ۸ (۱۴)، صص ۴۴-۵۶.
- حاتمی، زهره. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ارتباط بین باورهای غیر منطقی و ویژگی‌های شخصیت در دو گروه بالینی و سالم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- خرمائی، فرهاد. (۱۳۸۵). بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری‌های انگیزشی و سبک‌های شناختی. رساله‌ی دکتری، شیراز: دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- خرمائی، فرهاد. فرمانی، اعظم. (۱۳۹۳). بررسی شاخص‌های روانسنجی فرم کوتاه پرسشنامه پنج‌عامل بزرگ شخصیت. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال چهارم، شماره شانزدهم، تابستان ۱۳۹۳ (صص ۲۹-۳۹).
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- سیاسی، علی اکبر. (۱۳۵۲). نظریه‌های شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- شاملو، سعید. (۱۳۷۷). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد، چاپ ششم.
- شاملو، سعید. (۱۳۷۷). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد، چاپ ششم.
- شاملو، سعید. (۱۳۸۲). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد.
- شولتز، دوان و شولتز، سیدنی ال. (۱۳۷۹). نظریه‌های شخصیت. چاپ سوم. ترجمه‌ی یحیی سید محمدی. تهران: موسسه‌ی نشر ویرایش. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۸).
- طیب نژاد، ن (۱۳۸۲). رابطه سبک‌های رهبری مدیران با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی زبردستان با توجه به سلطه‌گرایی زبردستان در کارخانه شکر دعبل خزاعی، فصلنامه پایش، ۴ (۱۳)، صص ۸۱-۱۰۵.
- فیست، جس و فیست، گریگوری جی. (۲۰۰۲). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سید. (۱۳۸۶). محمدی. تهران: انتشارات نشر روان. چاپ ششم.
- کورمن، آبراهام (۱۹۳۳). روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن (۱۳۸۴)، تهران: انتشارات رشد.
- لطفی‌نیا، حسین. محسنی‌نیا، حسین. (۱۳۸۹). بررسی ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۱۱.

- لطفی نیا، حسین. محسنی نیا، حسین. (۱۳۸۹). بررسی ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۱۱.
- صمصامی، پروانه. (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره دهم و یازدهم.
- نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۷). شناسایی عوامل پیش بینی خشنودی شغلی و بررسی روابط آنها با خشنودی شغلی و رابطه متغیرهای اخیر با عملکرد شغلی رفتار مدنی کارکنان، یافته‌های نو در روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۲(۹)، صص ۸۲-۶۸.
- نعیمی، قادر. عرب زاده، مهدی. (۱۳۹۱). رابطه استرس و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان مقطع راهنمایی. فصلنامه مشاوره و روان درمانی، سال اول، شماره دو.

__Aminpour F. Relationship between personality traits managers libraries Medical Sciences University with job satisfaction (Dissertation). Tehran: Iran University of medical Sciences;1999 .

__Keykhosravi M. Designing and testing a model of the antecedents and consequences of job Jaygry important. Ahvaz:University of Ahvaz. 2014 .

__Shooshtarian Z, Amoli F, AminLarry M. Check all emotional attitude and job performanceworkforce. Quarterly healthy2003; 2 (7), 47-52 .