

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی

زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی*

Study of relationship between five factor model personality and guidance school principal's job performance contextual performance – task performance.

A. Khakpour, MA

Ph.D student of shahid beheshte Uni.

E-mail:dr-khakpour@yahoo.com

M. Yamani, Ph.D

Professor of shahid beheshte Uni.

M.H. Pardakhtchi, Ph.D

Associate professor shahid beheshte Uni.

عباس خاکپور

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

دکتر محمد یمنی

استاد دانشگاه شهید بهشتی

دکتر محمد حسن پرداختچی

دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

Abstract: The purpose of this study is examine the relationship between five factor model personality and guidance school principal's job performance (contextual performance-task performance) in HAMEDAN city. 66 principal and 330 teachers selected randomly. Research results indicate that there are significant relationship between Extraversion, agreeableness and Emotional Stability and job performance. But there isn't any significance relationship between openness to experience and continuousness and job performance (task- contextual). Furthermore During of in-service education is positive valid predictor of job performance and also moderate relationships between personality trait and job performance. Other results indicate age and job experience haven't significant relationship with performance in this research.

چکیده: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه شهر همدان بود. ۶۶ مدیر به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی و ۳۳۰ دبیر از ۶۶ مدرسه بطور تصادفی (هر مدرسه ۵ نفر) انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد از میان ویژگی های شخصیتی، رابطه برونگرایی، ثبات هیجانی و سازشکاری با عملکرد شغلی (زمینه ای-وظیفه ای) معنادار است. اما رابطه بین ویژگی شخصیتی وجدان و تجربه پذیری با عملکرد شغلی معنادار نیست. افزون بر این، رابطه بین سن، سابقه خدمت با عملکرد شغلی در هر دو بعد زمینه ای و وظیفه ای معنادار نبود.

Key words: contextual, five factor model, job performance, personality traits, task

کلید واژه ها: الگوی پنج عاملی، زمینه ای، عملکرد شغلی، وظیفه ای، ویژگی های شخصیتی.

* دریافت مقاله: ۱۳۸۶/۶/۱۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۶/۱۱/۱؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۶/۱۶

مقدمه

از آن جا که شخصیت فرد انگیزش و نگرش وی را نسبت به یک شغل و شیوه ای که او به اقتضائات شغلی اش پاسخ می دهد، مشخص می کند، هنگام گزینش کارکنان در هر سازمان یا موسسه ای ویژگی های شخصیتی افراد را چه به صورت رسمی با استفاده از آزمون های شخصیت، و چه غیررسمی لحاظ می کنند. ارزش شخصیت به عنوان پیش بینی کننده عملکرد توجه پژوهش های عمده ای را در طول ۲۵ سال گذشته به خود معطوف داشته است. تاکنون نتیجه ای که از این پژوهش ها گرفته اند این است که اعتبار تاثیر شخصیت در عملکرد از دیگر پیش بینی کننده ها کمتر است. در حقیقت پشتوانه تجربی برای اعتبار آزمون های گزینش به حدی پراکنده است که گوین^۱ و گوتیه^۲ نتیجه گرفتند که این مساله ای است که باید به آن پرداخته شود. (رایت^۳ و همکاران، ۱۹۹۵). واندرا^۴ و همکاران (۲۰۰۲) این مطلب که قدرت پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی در مورد عملکرد چقدر است را مبهم دانسته اند.

به نظر وایت^۵ از ویژگی های شخصیتی می توان برای پیش بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد. (وایت، ۲۰۰۲). سابقه توجه به تفاوت های فردی طولانی است. به طور سنتی در نسخ قدیمی با ابزارهای متعدد، تناسب فردی یک شخص برای یک شغل خاص بررسی شده است (کایر استد^۶، ۱۹۹۸).

هر چند برخی از نظریات همچون "نظریه بزرگمرد" تفاوت های عملکرد افراد را به تفاوت در صفات شخصیتی، توانائی ها و مهارت ها منسوب می کنند، در اکثر دیدگاه های سنتی همچون "نظریه اجبار" و حتی به نوعی نظریاتی مانند نظریه X داگلاس مگ گریگور^۷ که معتقدند انسان ها تا موقعی که قدرت اجبار بالای سرشان نباشد آن گونه که در توانشان هست عمل نمی کنند و یا نظریه "آینده - تداوم گذشته" که طبق آن عملکرد گذشته عملکرد آینده را پیش بینی می کند، جایگاهی برای نقش شخصیت در عملکرد شغلی وجود ندارد. در مقابل در نظریه روابط انسانی که بر گرفته از مطالعات گروه هاثورن^۸ و جنبش روابط انسانی است تاکید می شود

1 . Guion

2 . Gottier

3 . Wrihght

4 . Vander walt

5 . Wight

6 . Kierstead

7 . Mcgregore

8 . Hathorn group

که خشنودی شغلی موجد اثربخشی عملکرد و باروری است. مایر^۱ عملکرد کارکنان را تابع دو عامل کلی توانایی و انگیزش می‌داند الگوی مایر بیان می‌کند که عملکرد تابع تعامل توانایی و انگیزش است و شخصیت در عامل انگیزش خلاصه می‌شود. مطالعات اولیه حاکی از آن است که عملکرد تابعی از انگیزش و توانایی است رضاییان، (۱۳۸۶).

هالن بک^۲ و وایت نر^۳ بر مبنای الگوی مایر، نقش شخصیت در عملکرد را بررسی و استدلال کردند که ویژگی‌های شخصیتی همچون عزت نفس، تفاوت‌های فرد را در ارزش‌ها، عملکرد، نیازها یا باورها منعکس می‌کند. لذا آن‌ها مطرح کردند که شخصیت بازتاب انگیزش فرد به انجام شغل و نگرش بازتاب توانایی فرد به انجام شغل است. بنابراین آن‌ها این فرضیه را ارائه دادند که "عملکرد باید به وسیله تعامل بین توانایی و شخصیت پیش بینی شود" (رایت و همکاران، ۱۹۹۵). در تئوری سیستم‌های اجتماعی گتزل^۴ و گیوبا^۵ رفتار مشاهده شده فرد در سازمان تابع دو عامل فردی و سازمانی است. بعد سازمانی مربوط به نقشی است که فرد در سازمان دارد و انتظاراتی که نقش ایجاد می‌کند، بعد سازمانی رفتار را شکل می‌دهد. بعد دوم بعد شخصیتی است که شامل ویژگی‌های فردی یا شخصیت است، که نیازهای فرد تحت تاثیر این ویژگی‌ها، بعد فردی رفتار را در سیستم اجتماعی مشخص می‌کند. گتزل و گیوبا در این الگو مطرح می‌کنند که رفتار مشاهده شده در سازمان تابعی از نقش سازمانی و شخصیت متصدی نقش است (اونز، ۲۰۰۱).

موری اینسورت و نیویل اسمیت^۶ عملکرد را تابع وضوح نقش، شایستگی، محیط، ارزش‌ها، تناسب ترجیحی و پاداش می‌دانند. در معادله اینسورت و اسمیت عوامل عملکرد معادله مایر با عنوان شایستگی (به جای توانایی) و تناسب ترجیحی (به جای انگیزش) آمده است. در الگوری اینسورت و اسمیت شخصیت در واژه تناسب ترجیحی - که جایگزین انگیزش است - مکتوم است (جلالی، ۱۳۷۷). دولان و شولر^۷ (۱۳۸۱) هم متغیرهای موثر بر رفتار و عملکرد را به سه دسته (متغیرهای فردی، روان‌شناختی از جمله شخصیت و متغیرهای سازمانی) تقسیم می‌کنند.

1. Mayer

2. Hollenbeak

3. Withener

4. Getzel

5. Guba

6. Insort & Smith

7. Dolan & Schuler

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

نظریه معروف جان هالند^۱ به تناسب شغل و شخصیت پرداخته است. نظریه مزبور بر این تصور قرار دارد که رغبت یا علاقه فرد (با فرض اینکه نشان دهنده شخصیت فرد باشد) با محیط کارش متناسب است. این نظریه شش نوع شخصیتی را مشخص می کند که هر یک از این شش نوع شخصیت با ویژگی های خاص خود برای شغل های خاصی متناسب است (رابینز، ۱۳۸۵).

پژوهش ها به طور مداوم نشان داده است که علاوه بر دانش، مهارت ها و استعدادها، شخصیت یکی دیگر از خصوصیات است که پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی بویژه عملکرد زمینه ای و تعامل فرد- سازمان است (کایر استد، ۱۹۹۸). با وجود این تناقض های زیادی در نتایج و نظرات وجود دارد، در حالی که برخی از صاحب نظران ویژگی های شخصیتی را پیش بینی کننده معتبری از عملکرد می دانند، برخی اعتبار ویژگی های شخصیتی و فردی را در پیش بینی عملکرد شغلی ضعیف و یا مبهم می دانند. بریک و مونت^۲ تاحدودی به این تناقضات و ابهامات پاسخ داده اند. بریک و مونت پژوهش های قرن بیستم در مورد عملکرد شغلی و ویژگی های شخصیتی را به دو مرحله (فاز) تقسیم می کنند: الف) مرحله اول که در اواسط دهه ۱۹۸۰ پایان می یابد و شامل مطالعات اولیه ای است که روابط بین عملکرد شغلی و مقیاس های عملکرد فردی را با ابزارهای متعدد شخصیت بررسی کرده اند. آن ها نتیجه گرفتند که پیامد بیش از هشتاد سال پژوهش ها این بود که شخصیت و عملکرد شغلی به طور معناداری رابطه نداشتند. ب) مرحله دوم از اواسط دهه ۱۹۸۰ شروع می شود و در برگزیده دو پیشرفت عمده است: اول کاربرد ساختار پنج عاملی شخصیت برای پژوهش و دوم استفاده از فراتحلیل^۳ برای تلخیص روابط بین پنج عامل (ویژگی) شخصیت و عملکرد شغلی در میان مطالعات (وایت، ۲۰۰۲).

وایت، کاکمر، کارلسون و زینوسکا^۴ (۲۰۰۲) رابطه تعاملی بین ویژگی های شخصیتی و سیاست های سازمانی را با عملکرد زمینه ای با نمونه ای شامل ۵۴۰ نفر از کارکنان یک سازمان بررسی کردند. ابزار جمع آوری اطلاعات عبارت بود از: پرسشنامه ویژگی های شخصیتی (پنج عامل عمده) و داده های عملکرد زمینه ای (فداکاری شغلی، کارگشایی بین فردی). نتایج پژوهش نشان داد که وجدان به طور معناداری ($I=0/24$ و $Sig=0/001$) با فداکاری شغلی رابطه دارد و سازگاری رابطه معناداری ($I=0/10$ و $Sig=0/01$) با کارگشایی میان فردی دارد برونگرایی نیز با کارگشایی میان فردی ($I=0/16$ و $Sig=0/05$) رابطه دارد (وایت و همکاران، ۲۰۰۲).

1. John Holland

2. Barrick & Mount

3. Meta Analysis

4. Kakmar & et.al.

نتایج پژوهش بریک، مونت و استراوس^۱ با استفاده از سه گروه نمونه (۱- گروه اول ۱۴۶ نفر از مدیران میانی ارتش امریکا ۲- گروه دوم ۱۰۳ نماینده فروش دریک سازمان صنعتی ۳- گروه سوم ۱۲۱ نفر از مدیران موسسات مطبوعات محلی) نشان داد در هر سه گروه مورد مطالعه رابطه معنا داری بین ویژگی شخصیتی وجدان و توانایی شناختی با عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که همبستگی و هم تغییری عملکرد با وجدان بیشتر از همبستگی و هم تغییری (واریانس) عملکرد با توانایی شناختی است به عبارت دیگر وجدان نسبت به توانایی شناختی نسبت بیشتری از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کند. همچنین افزایش واریانس هنگامی که این دو (توانایی شناختی و وجدان) در تعامل با هم، وارد معادله می شوند معنادار نیست (بریک، مونت و استراوس، ۱۹۹۹).

بریک و مونت فراتحلیلی به منظور بررسی اعتبار ابعاد پنج عامل عمده شخصیت (برونگرایی، وجدان، ثبات هیجانی، سازگاری، تجربه پذیری) در پیش بینی عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج فرا تحلیل آن ها نشان داد که وجدان ($p = 0/22$) پیش بینی کننده معتبری از عملکرد در میان همه گروه های شغلی و همه مولفه های شغل است و دیگر عوامل شخصیتی تنها در برخی مشاغل و برخی معیارهای شغلی برای پیش بینی عملکرد روایی دارند. بریک و مونت دریافتند که برونگرایی پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی مدیران است ($p = 0/18$) و ثبات هیجانی پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی برای پلیس ($p = 0/10$) است. سازگاری پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی ($p = 0/20$) برای هر دو گروه شغلی است. تجربه پذیری در پیش بینی عملکرد شغلی هیچ گروه شغلی روایی نشان نداد. برونگرایی همچنین پیش بینی کننده معتبری از کارایی آموزشی^۲ بود ($p = 0/26$) و ثبات هیجانی ($p = 0/07$)، سازگاری ($p = 0/20$) و تجربه پذیری ($p = 0/20$) نیز پیش بینی کننده های معتبری از کارایی آموزشی بودند (بریک و مونت، ۱۹۹۱).

نتایج اولین مطالعه فرا تحلیلی در آفریقای جنوبی (بر روی ۴۰ مطالعه مستقل) در مورد روابط بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی (۲۰۰۰) توسط واندروال، مرینگ و روتمن^۳ با همکاری بریک نشان داد سه عامل شخصیتی برونگرایی ($p = 0/17$)، وجدان ($p = 0/12$) و ثبات هیجانی ($p = 0/19$) پیش بینی کننده معتبری از عملکرد هستند که می توانند به همه نمونه های مطالعه تعمیم یابند. ثبات هیجانی بیشترین روایی را داشته و دو عامل دیگر شخصیتی همبستگی معنادار با عملکرد را در میان مطالعات نشان نمی دهند. در ادامه روند این پژوهشگران،

1. Strauss

2. Sraining proficiency

3. Meiring & Rothmann

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

متغیر آموزش را به عنوان متغیر تعدیل گر وارد پژوهش نمودند تا تاثیر تعدیلی آن را بر رابطه بین شخصیت و عملکرد بسنجند. نتایج حاکی از آن بود که ویژگی های شخصیتی در نمونه هایی که آموزش بیشتری داشتند (بالاتر از دیپلم) پیش بینی بهتری از عملکرد شغلی ارائه دادند. (واندروالت و همکاران، ۲۰۰۲).

نتایج اولین فراتحلیل یو^۱ و مینگ^۲ (۲۰۰۲) در مورد رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی در کره (از ۱۰ مطالعه مستقل) نشان داد میانگین همبستگی اصلاح شده بین ثبات هیجانی و عملکرد (IC = ۰/۱۰) با ۰/۸۰ درصد اطمینان برای این عامل بزرگتر از صفر است و این دلیل بر فقدان تعدیل گرهایی است که برآورد اعتبار را تهدید کنند. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به همبستگی بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و عملکرد شغلی (IC = ۰/۲۹) بود. ضریب همبستگی بین وجدان و عملکرد شغلی (IC = ۰/۲۰) نیز مثبت و معنادار بوده و ضریب اعتبار برای تجربه پذیری و سازگاری نزدیک به صفر بود. بنابراین نتایج این فراتحلیل نشان داد که این دو ویژگی (سازگاری و تجربه پذیری) اخیر پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی در کره نیستند (یو و مینگ، ۲۰۰۲).

در مطالعه فرا تحلیلی سالگادو^۳ و همکاران با استفاده از الگوی پنج عاملی شخصیت با استفاده از ۳۶ مطالعه مستقل ابتدا رابطه میان عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی را بدون تفکیک مشاغل و معیارها بررسی کردند. سپس رابطه بین ابعاد شخصیتی و ملاک ها شغلی (نمره بندی ناظران^۴، اثربخشی آموزشی، داده های پرسنلی^۵) و همچنین رابطه بین ابعاد شخصیتی و ترکیبات مشاغل در معیارهای فوق بررسی شد. نتایج نشان می دهد وجدان (p = ۰/۲۵) بالاترین اعتبار را در پیش بینی عملکرد شغلی نشان می دهد و بعد از وجدان بیشترین اعتبار (p = ۰/۱۹) مربوط به ثبات هیجانی است که با ۹۰ درصد فاصله اطمینان، این دو بعد قابل تعمیم به همه معیارهای شغلی و انواع مشاغل است. سه عامل دیگر اعتبار پایین تری را نشان می دهند و در مورد سازگاری اعتبار پیش بینی نزدیک به صفر است.

نتایج فراتحلیلی رابطه ابعاد شخصیتی و سه نوع معیار شغلی تحلیل بعدی این محققان است. موافق با فرضیه های سالگادو، وجدان و ثبات هیجانی پیش بینی کننده معتبری برای همه معیارها است و تجربه پذیری پیش بینی کننده معتبری از معیار کارایی آموزشی است. ثبات

1. Yoo

2. Ming

3. Salgado

4. Supervision rating

5. Personnel data

هیجانی پیش بینی کننده معتبری برای سه معیار (با روایی صحیح در دامنه ای از ۱۲ تا ۲۷) است. همچنین وجدان روایی تعمیم پذیری را بر سه معیار در دامنه ای از ۱۱ تا ۳۹ نشان می‌دهد. تجربه پذیری برای معیار آموزش روایی ($p = 0/26$) نشان می‌دهد. تجربه پذیری همچنین برای داده های پرسنلی هم روایی تعمیم پذیری را نشان می‌دهد، و سرانجام سازگاری پیش بینی کننده معتبری ($p = 0/31$) از معیار آموزش است. یافته های اخیر جزء مفروضات سالگادو نبودند ولیکن موافق با یافته های بریک و مونت (۱۹۹۱) وهوق^۱ و دیگران (۱۹۹۰) بودند. در ادامه بررسی روابط بین ابعاد شخصیتی به تفکیک گروه شغلی (متخصصان، پلیس، مدیران، فروشندگان و کارگران نشان داد، ثبات هیجانی در پیش بینی عملکرد شغلی برای چهار گروه شغلی (متخصصان، پلیس، مدیران و کارگران ماهر) معتبر است. وجدان در پیش بینی عملکرد شغلی هر پنج گروه شغلی معتبر بود. اعتبار برونگرایی در پیش بینی عملکرد شغلی مدیران و پلیس تعمیم پذیر بود. تجربه پذیری، پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی کارگران ماهر و پلیس بود و سازگاری پیش بینی کننده معتبری از عملکرد مدیران، متخصصان و کارگران ماهر بود (سالگادو و همکاران، ۱۹۹۷).

نتایج پژوهش فراتحلیلی هارتز و دونوان^۲ در مورد رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی در میان مشاغل (کارکنان فروش، نمایندگان مراکز ارائه خدمات، مدیران ماهر و نیمه ماهر) و معیارهای شغلی (رتبه بندی های ذهنی، داده های پرسنلی، کارایی آموزشی) با استفاده از ۲۵ مطالعه مستقل (۵۵۲۵ تا ۸۰۸۳۳ نفر نمونه) نشان داد اعتبار پیش بینی برآورد شده برای متغیرهای شخصیتی (پنج عامل) در دامنه ای از ۰/۰۶ تا ۰/۲۰ متغیر است. بالاترین ضریب اعتبار مربوط به وجدان بوده ($pV = 0/20$) که با فاصله اطمینان ۹۰٪ ضریب بدست آمده از صفر متمایز است که نشان از عدم تعدیل گرها در این اعتبار برآورد شده است. ثبات هیجانی هم با ۹۰٪ فاصله اطمینان از صفر متمایز است، هر چند اعتبار پیش بینی برآورد شده برای این عامل به مراتب پایین تر از اعتبار وجدان است ($pV = 0/13$). هارتز و دونوان همچنین این بررسی را برای طبقات شغلی انجام دادند وقتی طبقات شغلی به صورت مجزا در نظر گرفته شدند برای هر چهار طبقه شغلی اعتبار ویژگی شخصیتی وجدان افزایش یافت. آن ها همچنین میزان اعتبار هر یک از ویژگی های شخصیتی را در پیش بینی هر یک از معیارهای شغلی بررسی کردند. نتایج کلی این بررسی ها نشان می‌دهد که وقتی مشاغل و معیارهای هر شغل به صورت مجزا در معادله پژوهش وارد می‌شود نتایج دقیق تری به دست می‌آید (هارتز و دونوان، ۲۰۰۰). پژوهش هایی که اشاره

1. Hough

2. Hurt & Donovan

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

شد بیشتر پژوهش هایی بود که در مورد ویژگی های شخصیتی با الگوی پنج عاملی انجام شده بود با استفاده از ابزارهای دیگر نیز روابط میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی بررسی شده است مثلاً محققان در چین نیز روابط معناداری بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد رفتارهای بین فردی و فردی پیدا کردند (کانگ و چانگ، ۲۰۰۳). با توجه به بحث و بررسی های فوق سوالی که این پژوهش درصدد بررسی و پاسخگویی به این سوال است که "آیا بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد؟"

روش پژوهش

جامعه آماری شامل کلیه مدیران و دبیران مدارس راهنمایی شهر همدان به تعداد ۸۷ مدیر ۱۷۸۰ دبیر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری برای پژوهش های غیرآزمایشی - همبستگی/پیمایشی - (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶) با خطای نمونه گیری پنج درصد ۶۶ نفر مدیر و ۳۳۰ نفر دبیر بر حسب جدول دواس (دواس، ۱۳۸۶) تعیین شد. مدیران از طریق نمونه گیری طبقه ای است برحسب ناحیه (۱ و ۲) به صورت تصادفی انتخاب و از هر مدرسه ۵ نفر از دبیران نیز برای ارزیابی عملکرد شغلی مدیر مدرسه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

($5 = 66 \div 330$). در هنگام تحلیل، پرسشنامه های مربوط به یک مدرسه (۵ پرسشنامه) که عملکرد مدیر مدرسه را می سنجد با استفاده از نرم افزار اسپاس پی اسپاس جمع شد و برای هر مدیر نمره واحدی در عملکرد شغلی به دست آمد.

ابزارهای جمع آوری اطلاعات میدانی شامل دو فرم پرسشنامه است: الف) پرسشنامه ویژگی های شخصیتی که توسط مدیران مدارس تکمیل می گردد. ب) پرسشنامه عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمایی که برای هر مدیر توسط پنج نفر از دبیران تکمیل می گردد.

الف) پرسشنامه ویژگی های شخصیتی

پرسشنامه ویژگی های شخصیتی که در این پژوهش استفاده شده، پرسشنامه استاندارد می-باشد که ویژگی های شخصیتی افراد را برحسب پنج ویژگی (عامل) وجدان، برونگرائی، سازگاری، تجربه پذیری و ثبات هیجانی اندازه می گیرد. این پرسشنامه برحسب رویکرد صفات در مطالعه شخصیت طراحی شده و فرم های مختلفی از آن توسط روانشناسان طراحی شده است. معتبرترین این پرسشنامه اغلب در دو فرم کوتاه و بلند طراحی می شود که فرم بلند آن ۳۰۰ سوالی و فرم کوتاه آن ۱۲۰ سوالی است. ما در این پژوهش از فرم کوتاه (۱۲۰ سوالی) که توسط مک کری و گوستاو طراحی شده استفاده کرده ایم. این پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان اجرا گردیده و

روایی آن مورد تایید روان شناسان است و پایایی آن در پژوهش هایی مختلف تایید شده است. در پژوهش حاضر این پرسشنامه ترجمه و بر روی نمونه ای آزمایشی (۲۰ نفر مدیر) اجرا شده است. پایایی عامل های این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ معتبر (بیشتر از ۰/۷۰) بود.

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی مدیران

پرسشنامه عملکرد شغلی مدیران شامل ۴۵ سوال در طیف لیکرت است که تعداد ۳۵ سوال آن مربوط به عملکرد وظیفه ای (فنی) و ۱۰ سوال آن مربوط به عملکرد (زمینه ای، فداکاری شغلی، کارگشایی میان فردی) است. سوالات مربوط به عملکرد وظیفه ای از پرسشنامه پایان نامه خانم کشیری گرفته شده (کشیری، ۱۳۸۰) که روایی آن مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن در پژوهش مذکور ۰/۹۶ بوده است و در پژوهش حاضر ۹۸ درصد می باشد. این سوالات با توجه به تقسیم بندی کمپیل از وظایف مدیران آموزشی طراحی شده است. همچنین سوالات شماره ۳۶ تا ۴۵ که مربوط به عملکرد زمینه ای است با توجه به ادبیات و تعاریف مفهومی عملکرد زمینه ای ساخته شد. این سوالات مورد تایید و بازبینی اساتید قرار گرفته و روایی آن تایید گردیده و پایایی آن در پژوهش حاضر ۹۷ درصد می باشد.

نتایج پژوهش

فرضیه ۱. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین برونگرایی و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد ($r = 0/421$) برای عملکرد وظیفه ای و ($r = 0/441$) برای عملکرد زمینه ای. همچنین نتایج نشان داد رابطه بین ویژگی برونگرایی و عملکرد زمینه ای قوی تر از رابطه برونگرایی با عملکرد وظیفه ای است.

فرضیه ۲. نتایج نشان داد که بین ویژگی شخصیتی وجدان و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه وجود ندارد ($r = 0/02$) برای عملکرد وظیفه ای و ($r = 0/078$) برای عملکرد زمینه ای.

فرضیه ۳. نتایج پژوهش نشان داد که بین ثبات هیجانی و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه مثبت وجود دارد ($r = 0/526$) برای عملکرد وظیفه ای و ($r = 0/66$) برای عملکرد زمینه ای. همچنین نتایج نشان داد رابطه بین ویژگی ثبات هیجانی و عملکرد زمینه ای بیشتر از همین رابطه برای عملکرد وظیفه ای است (با تعریفی که از عملکرد زمینه ای وجود دارد حمایت نظریه ای برای این یافته وجود دارد).

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

فرضیه ۴. نتایج پژوهش نشان داد که بین سازگاری و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد ($r = 0/464$) برای عملکرد وظیفه ای و ($r = 0/465$) برای عملکرد زمینه ای.

فرضیه ۵. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین تجربه‌پذیری و عملکرد شغلی مدیران (در بعد وظیفه ای) در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار نیست ($r = 0/158$) ولی رابطه بین عملکرد شغلی در بعد زمینه ای با تجربه اندوزی در سطح ۹۵ درصد ($r = 0/212$) معنادار است. جدول شماره یک به تفصیل این روابط را نشان می دهد. (اعداد سطر دوم سطح معناداری (sig) می باشد).

علاوه بر این نتایج پژوهش در مورد جنس و عملکرد شغلی نشان داد که بین عملکرد شغلی مدیران زن و مرد در هیچ یک از مولفه های عملکرد تفاوت معناداری در سطح ۹۵ درصد وجود ندارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین سن و عملکرد شغلی مدیران مدارس در هیچ یک از مولفه های عملکرد رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج پژوهش در مورد رابطه متغیرهای مدرک تحصیلی و سابقه کار با عملکرد شغلی نشان داد که بین این متغیرها و عملکرد شغلی مدیران مدارس در هیچ یک از مولفه های عملکرد رابطه معنادار وجود ندارد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده با استفاده از الگوهای رگرسیون نشان می دهد در این پژوهش بین ویژگی های شخصیتی سازگاری، برونگرایی و ثبات هیجانی و عملکرد شغلی (زمینه ای و وظیفه-ای) رابطه مثبت وجود دارد (ضرایب بتا در سطح ۹۵ درصد معنادار است) و این متغیرها پیش-بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی هستند. بیشترین ضریب تعیین مربوط به ثبات هیجانی است.

نتایج پژوهش در مورد رابطه آموزش و عملکرد شغلی نشان داد که بین آموزش و عملکرد شغلی (در هر دو بعد عملکرد وظیفه ای و زمینه ای) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد. هر چند یافته های اخیر جز فرضیه های ما نبود. همچنین رابطه تعاملی بین آموزش و ویژگی های شخصیتی در پیش بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس در این پژوهش معنادار می باشد که در الگوهای رگرسیون (جدول شماره ۱ و ۲) آمده است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی دو متغیره (پیرسون) بین متغیرهای شخصیتی، آموزش و عملکرد شغلی

سازگاری	آموزش	تجربه پذیری	وجدان	برونگرایی	ثبات هیجانی	عملکرد وظیفه ای	عملکرد زمینه ای	
							۱	سازگاری
						۱	۰/۵۸۶** ۰/۰۰۱	ثبات هیجانی
					۱	۰/۶۱۲** ۰/۰۰۱	۰/۷۶۶** ۰/۰۰۱	برونگرایی
				۱	۰/۶۵۳** ۰/۰۰۱	۰/۶۷۶** ۰/۰۰۱	۰/۶۲۳** ۰/۰۰۱	وجدان
			۱	۰/۵۰۸** ۰/۰۰۱	۰/۴۷۴** ۰/۰۰۱	۰/۳۳۱** ۰/۰۰۲	۰/۵۷۵** ۰/۰۰۱	تجربه پذیری
		۱	۰/۳۴۵** ۰/۰۰۲	۰/۰۴۲ ۰/۳۶۴	۰/۰۷۴ ۰/۲۷۱	۰/۲۴۳* ۰/۰۲۱	۰/۲۰ ۰/۴۳۳	آموزش
	۱	۰/۳۲۴** ۰/۰۰۳	۰/۵۲۶** ۰/۰۰۱	۰/۰۲۰ ۰/۴۳۳	۰/۱۵۸ ۰/۰۸۸	۰/۴۲۱** ۰/۰۰۱	۰/۴۶۴** ۰/۰۰۱	عملکرد وظیفه ای
۱	۰/۹۳۳ ۰/۰۰۱	۰/۳۱۱** ۰/۰۰۴	۰/۴۴۱** ۰/۰۰۱	۰/۶۶۰** ۰/۰۰۱	۰/۲۱۲** ۰/۰۳۴	۰/۰۷۸ ۰/۲۵۳	۰/۴۶۵** ۰/۰۰۱	عملکرد زمینه ای

جدول ۲. ضرایب استاندارد رگرسیون ویژگی های شخصیتی بر عملکرد وظیفه ای

متغیرهای مستقل	الگوی ۱	الگوی ۲	الگوی ۳	الگوی ۴	الگوی ۵	الگوی ۶
ثبات هیجانی	۰/۵۲۶** (۵/۲۶۷)	-	-			۰/۳۷۸** (۳/۴۳۸)
سازشکاری	-	۰/۴۶۴** (۴/۴۶)	-		۰/۲۸۵** (۲/۵۸)	
آموزش	-	-	۰/۳۲۴** (۲/۸۲۱)	۰/۳۰۴** (۲/۷۳۱)	۰/۳۲۹** (۲/۹۸)	۰/۲۳۲** (۳/۱۱۱)
برونگرایی	-	-		۰/۲۶۰** (۲/۳۳۷)		
ضریب تعیین (R2)	۰/۲۶۷	۰/۲۰۴	۰/۱۰۵	۰/۱۴۸	۰/۱۶۲	۰/۲۱۵

* (مقادیر داخل پرانتز مقادیر تی می باشد)

نتایج همان گونه که در جداول آمده نشان می دهد که ویژگی شخصیتی برونگرایی در مدیرانی که دارای آموزش ضمن خدمت بیشتری بوده اند پیش بینی کننده معناداری از عملکرد شغلی هم در بعد زمینه ای و هم در بعد وظیفه ای بوده است (این یافته موافق با نتایج پژوهش

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

سالگادو و همکارانش است که اشاره گردید). در مورد سایر متغیرها نیز رابطه تعاملی بین آموزش و متغیرهای شخصیتی وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب استاندارد رگرسیون ویژگی های شخصیتی بر عملکرد زمینه ای

متغیرهای مستقل	الگوی ۱	الگوی ۲	الگوی ۳	الگوی ۴	الگوی ۵
نبات هیجانی	۰/۵۹۶** (۶/۱۲۰)	-	-		
سازشکاری	-	۰/۴۵۶** (۴/۳۷۹)	-		۰/۳۱۷** (۲/۸۵۳)
آموزش	-	-	۰/۳۱۱** (۲/۷۰۳)	۰/۲۹۰** (۲/۶۱۴)	۰/۲۷۷** (۲/۴۹۳)
برونگرایی	-	-		۰/۲۸۷** (۲/۵۸۶)	
ضرب تعین (R2)	۰/۳۴۶	۰/۱۹۷	۰/۰۸۴	۰/۱۵۴	۰/۱۴۹

** (مقادیر داخل پرانتز مقادیر تی می باشد)

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین برونگرایی و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج موافق با یافته های فراتحلیل های بریک و مونت (۱۹۹۱) در امریکا، واندروالد و همکارانش (۲۰۰۲) در آفریقای جنوبی، یو و مینگ (۲۰۰۲) در کره و سالگادو همکارانش (۱۹۹۷) در اروپا بود. همچنین نتایج نشان داد رابطه بین ویژگی برونگرایی و عملکرد زمینه ای قوی تر از رابطه برونگرایی با عملکرد وظیفه ای است. این یافته با نتایج وایت و همکارانش (۲۰۰۲) تاحدودی مخالف است. در پژوهش وی رابطه بین برونگرایی و کارگشایی میان فردی (یکی از مولفه های عملکرد زمینه ای) منفی بود. همچنین نتایج نشان داد که این رابطه در میان مدیرانی که تحصیلات بیشتری داشتند قوی تر بوده و میان آموزش و برونگرایی در پیش بینی عملکرد شغلی تعامل وجود دارد. احتمال می رود افراد با تحصیلات بالاتر از روابط خود (معرف ویژگی برونگرایی) در جهت پیشبرد عملکرد شغلی استفاده کارآمد تری داشته باشند.

بر اساس نتایج پژوهش بین ویژگی شخصیتی وجدان و عملکرد شغلی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج برخلاف یافته های فرا تحلیل بریک و مونت (۱۹۹۱) در امریکا، واندروالد و همکارانش (۲۰۰۲) در آفریقای جنوبی، یو و مینگ (۲۰۰۲) در کره و سالگادو (۱۹۹۷) در اروپا و دیگر پژوهشات خارجی است که اشاره شد. دلیل این امر را شاید در فقدان استانداردهای عملکرد

دانست به خصوص که احتمال می‌رود این رابطه هنگامی که ارزشیابی عملکرد شغلی بر مبنای رسیدن به اهداف باشد مثبت باشد ولی در ارزشیابی عملکرد مبتنی بر رفتار این ویژگی از طرف زیر دستان ممکن است به عنوان سخت گیری و بورکراتیک رفتار کردن و انضباط خشک برداشت شود و حتی از نظر فرادستان نیز به عنوان خودنمایی و ظاهر سازی تفسیر شود. آن چه مشخص است این امر مستلزم پژوهش و تفحص بیشتر با توجه به انواع رویکردهای ارزشیابی عملکرد است. حتی در مورد وجدان که برخی از محققان معتقدند این معیار در همه مشاغل پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی است، مقدار زیادی ابهامات وجود دارد. ت^۱ در مقاله ای با عنوان «آیا وجدان همیشه با عملکرد رابطه مثبت دارد؟» این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. به نظر وی خارج از تصور نیست که افراد دارای وجدان، کارمندان بدی از آب در آیند. به هر حال این سوال وجود دارد. به نظر ت امکان وجود روابط منفی بین ویژگی شخصیتی وجدان و عملکرد شغلی از سه ملاحظه اساسی ناشی می‌شود. ۱- نتایج فراتحلیلی منتشره از جمله فراتحلیل بریک و مونت نشانه‌هایی از چنین روابطی را دارند. ۲- مطالعات انفرادی (غیر فراتحلیلی) الگویی از همبستگی‌های منفی قابل تامل را ارائه کرده است. ۳- شاید معنادارتر از همه بحث قابل قبول و منطقی است که می‌تواند به نفع همبستگی‌های منفی وجدان و عملکرد شغلی ارائه شود (ت، ۱۹۹۸).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین ثبات هیجانی و عملکرد شغلی مدیران در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج موافق با یافته‌های فراتحلیل‌های بریک و مونت (۱۹۹۱) در آمریکا، واندروالت و همکارانش (۲۰۰۲) در آفریقای جنوبی، یو و مینگ (۲۰۰۲) در کره و سالگادو (۱۹۹۷) در اروپا بود. همچنین نتایج نشان داد رابطه بین ویژگی ثبات هیجانی و عملکرد زمینه‌ای بیشتر از همین رابطه برای عملکرد وظیفه‌ای است (با تعریفی که از عملکرد زمینه‌ای وجود دارد حمایت تئوریک برای این یافته وجود دارد). نتایج پژوهش در مورد رابطه بین سازگاری و عملکرد شغلی مدیران نشانگر وجود رابطه مثبت می‌باشد. این نتیجه به نتایج بریک و مونت در مورد رابطه بین سازگاری و عملکرد شغلی مدیران و پلیس نزدیک بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین تجربه‌پذیری و عملکرد شغلی مدیران (در بعد وظیفه‌ای) رابطه معنادار وجود ندارد ولی رابطه بین عملکرد شغلی در بعد زمینه‌ای با تجربه‌پذیری معنادار است. این نتایج موافق با یافته‌های فراتحلیل یو و مینگ (۲۰۰۲) در کره در بعد عملکرد وظیفه‌ای بود. در دیگر پژوهشات این رابطه مثبت ولی پایین بود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده با استفاده از الگوهای رگرسیون نشان می‌دهد در این پژوهش بین ویژگی‌های شخصیتی سازگاری، برونگرایی و ثبات هیجانی و عملکرد شغلی (زمینه‌ای و وظیفه‌-

^۱. Tett

رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با ...

ای) رابطه مثبت وجود دارد (ضرایب بتا در سطح ۹۵ درصد معنا دار است) و این متغیرها پیش بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی هستند. بیشترین ضریب تعیین مربوط به ثبات هیجانی است. رابطه تعاملی بین آموزش و ویژگی های شخصیتی در پیش بینی عملکرد شغلی نشان می دهد که ویژگی شخصیتی برونگرایی در مدیرانی که دارای آموزش ضمن خدمت بیشتری بوده اند پیش بینی کننده معناداری از عملکرد شغلی هم در بعد زمینه ای و هم در بعد وظیفه ای بوده است که این یافته موافق با نتایج پژوهش سالگادو و همکارانش است که اشاره گردید).

در پایان باید گفت هم مبانی نظری و هم نتایج پژوهش ها و از جمله پژوهش حاضر قدرت پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی از عملکرد را تایید می کنند با وجود این آن چه مهم تر است چگونگی اعتبار ابزارهای به کار گرفته برای سنجش متغیرهای شخصیتی و عملکرد شغلی است. اگر چه رویکر صفات و الگو پنج عاملی شخصیت را عده ای (همچون بریک و مونت) پیشرفت عمده ای در پژوهشات شخصیت در محیط کار و عملکرد شغلی می دانند ولی اولاً این رویکرد تنها یکی از رویکردهای موجود در مطالعه شخصیت بوده (و در واقع رویکردی است در جهت کاهش پیچیدگی و به تبع به دلیل تعریفش از شخصیت در محدوده ی صفات خود ساده انگارانه و مورد ایراد و جای بحث است) لذا جامعیت و اعتبار ابزارهای حاصل از این رویکرد (از جمله الگوی پنج عاملی) نیز می تواند مورد نقد و بررسی باشد، ثانیاً تعاریف عملیاتی این رویکرد از ویژگی های شخصیتی می تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متغیر و حتی متناقض باشد و آن چیزی که ممکن است در فرهنگ و زمینه ای برای مثال شاخص و معرف ویژگی شخصیتی برونگرایی یا وجدان باشد در فرهنگ دیگر نباشد. در زمینه عملکرد شغلی شرایط بدتر هست، زیرا اصولاً سنجش چند بعدی عملکرد و به خصوص عملکرد شغلی مبتنی بر هدف و محصول در مشاغلی که عملکرد فردی نبوده و محصول نتیجه عوامل متعددی است (همچون سیستم های آموزشی) بسیار مبهم است و آن چه در این گونه موارد تحت عنوان عملکرد شغلی ارزیابی می شود بیشتر سبک رفتار و تعامل هست که می تواند بر عملکرد موثر باشد ولی خود تعریف معتبری از عملکرد شغلی نیست. پیشنهادات زیر می تواند برای غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

الف - لازم است که در زمینه رابطه بین وجدان و عملکرد شغلی مدیران با استفاده از ابزارهای معتبرتر پژوهش های بیشتری صورت گیرد. و نقش تعدیل گرهای احتمالی روابط ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی مورد توجه بیشتری در پژوهش ها بعدی باشد. همچنین در این پژوهش ویژگی های شخصیتی با استفاده از پرسشنامه ۱۲۰ سوالی به روش خود ارزیابی (شیوه رایج آن) سنجیده شده است. با توجه به بحث پنجره جوهری همیشه برای افراد نقاط کور و ناشناخته ای وجود دارد که ممکن است خود از آن آگاه نباشند ولی دیگران ارزیابی بهتری از آن

داشته باشند و این نقاط می‌توانند شامل ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز باشند. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی با افزودن برخی سوالات در مورد ویژگی‌های شخصیتی مدیران و تکمیل آن از طریق همکاران یا زیردستان بر روایی پژوهش افزوده شود.

ب - بعد عملکرد زمینه‌ای خود به ابعاد مختلفی (همچون کارگشایی شغلی، فداکاری شغلی، تسهیل میان فردی و...) تقسیم می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی پژوهش‌هایی خود را بر بررسی عمیق این بعد عملکرد و رابطه آن با متغیرهای شخصیتی، آموزش و متمرکز نمایند.

منابع

آقاکشیری، معصومه. (۱۳۸۱). بررسی رابطه میان ثبات مدیریت و عملکرد مدیران زن از دیدگاه دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.

جلالی، محمدمهدی. (۱۳۷۷). بررسی تاثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان عملیاتی بیمارستان‌های شبکه بهداشت و درمان علوم پزشکی شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی. دواس. دی. ای. (۱۳۸۶). روش پیمایش در تحقیق اجتماعی، ترجمه مریم رفعت جاه و کاظم رخساره، تهران، نشر آگه

دولان. شیمون. ال وشولر. رندال اس. (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ ششم. رایبیز، پی، استیفن. (۱۳۸۵). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار، چاپ سیزدهم.

رایبیز، پی، استیفن. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش ۲.

رضاییان، علی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت. چاپ ششم.

سرمد. زهره، بازرگان. عباس وحجازی. الهه (۱۳۸۶). روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، نشر آگه.

Barrick. M. R, & Mount. M. K. (1991). *the big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*, Personnel Psychology, 44

Barrick. M. R, Mount M. K & Strauss J. Perkins (1999). *The Joint Relationship of Conscientiousness and Ability with Performance: Test of the Interaction Hypothesis*, journal of management. 25, n 5

Hurtz Gregory & Donovan. J. John (2000). *Personality and job performance: the big five revisited*, journal of applied psychology. 85, n 06.

Kierstead. James (1998). *Personality & job performance a research over view*; policy research and communication branch public service commission of Canada.

- Kwong, y. Jessica & Cheung. M. fanny (2003). *Prediction of performance facets using specific personality trait in the Chinese context*; journal of vocational behavior. 63, issue1.
- McCrae. R. Robert, Costa. Paul (2003). *personality in adulthood a five factor theory perspective*; Guilford press, New York
- Owens. G. Robert (2001); *organizational behavior in education: instructional leadership and school reform*; seventh edition; Ellyn and Bacon; New jersey;
- Salgado. F. Jesus (1997). *The big five model of personality and job performance in the European community*; journal of applied psychology; vol85; n1.
- Tett P .Robert (1998). *Is conscientiousness always positively related to job performance*; tip, vol36, n1
- Vander Walt. S. H & et.al. (2002). *Meta analysis of the relationship between personality measurement and job performance in South Africa*; SIOPA conference; Pretoria; 13-14june
- Witt. L. A. (2002). *The interactive effects of extraversion and Conscientiousness on Performance*, journal of Management; v23; issue6.
- Witt. L. A, Michel. Kakmer. K, Carlson.dawns, zivnusca.Suzane (2002).*interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance*, journal of Organizational behavior, vol23.
- Wright. Patrick etal (1995); *cognitive ability as a moderator the relationship between personality and job performance*, journal of management; vol 21; n6
- Yoo. T. Y., & Min.B.M (2002). *A meta-analysis of the Big Five and performance in Korea*. Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, April.