DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507 Published by Vesnu Publications

Journal of Health System Research Vol. 19, No. 3, Autumn

Received: 24.01.2022 Accepted: 07.06.2022 Published: 07.10.2023

Determining the Relationship between Personality Characteristics and Job Performance of Health Worker in Lorestan Province, Iran

Mehri Hasanvand[1], Hamidreza Pourzamani[2], Zahra Heidari[3], Abolqasim Nouri[4]

Original Article

Abstract

Background: Extensive job performance factors can be influenced by employees' personality traits. The aim of this study was to determine the relationship between personality traits and job performance of health workers.

Methods: In this descriptive-correlational study, 175 health workers were studied. To collect the data, a form including three different questionnaires was used: 1) demographic questionnaire, 2) the standard 240-item NEO Personality Inventory, and 3) Work Performance Questionnaire. Finally, the data were analyzed in SPSS software.

Findings: No significant relationship was observed between NEO personality traits with job knowledge and job skills ($P > 0.05$), while being conscientious had a direct and significant effect on job attitude ($P = 0.038$).

Conclusion: Conscientiousness can be a significant predictor of health workers' job performance.

Keywords: Personality characteristics; Health personnel; Job performance

Citation: Hasanvand M, Pourzamani H, Heidari Z, Nouri A. **Determining the Relationship between Personality Characteristics and Job Performance of Health Worker in Lorestan Province, Iran.** J Health Syst Res 2023; 19(3): 227-32.

1- MSc Student, Student Research Committee AND Department of Health Education and Health Promotion, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
2- Professor, Department of Environmental Health, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
3- Assistant Professor, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
4- Associate Professor, Department of Psychology, School of Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran
Corresponding Author: Hamidreza Pourzamani; Professor, Department of Environmental Health, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Email: pourzamani@hlth.mui.ac.ir

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Unported License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507 Published by Vesnu Publications

تعیین رابطه پنج ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی بهورزان استان لرستان

مهری حسنوند[۱]، حمیدرضا پورزمانی[۲]، زهرا حیدری[۳]، ابوالقاسم نوری[۴]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: عوامل وسیع عملکرد شغلی می‌تواند توسط ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تحت تأثیر قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی بهورزان انجام گرفت.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی- همبستگی، ۱۷۵ نفر از بهورزان مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه سه قسمتی شامل سؤالات دموگرافیک، بخش دوم مقیاس استاندارد ۲۴۰ گویه‌ای NEO و پرسش‌نامه عملکرد شغلی استفاده شد. در نهایت، داده‌های به دست آمده در نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: هیچ ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی NEO با دانش شغلی و مهارت‌های شغلی مشاهده نشد ($P > ۰/۰۵$)؛ در حالی که باوجدان بودن، تأثیر مستقیم و معنی‌داری با نگرش شغلی داشت ($P = ۰/۰۳۸$).

نتیجه‌گیری: باوجدان بودن می‌تواند پیش‌بینی کننده معنی‌داری بر عملکرد شغلی بهورزان باشد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی؛ کارکنان بهداشت؛ عملکرد شغلی

ارجاع: حسنوند مهری، پورزمانی حمیدرضا، حیدری زهرا، نوری ابوالقاسم. **تعیین رابطه پنج ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی بهورزان استان لرستان.** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۴۰۲؛ ۱۹ (۳): ۲۳۲-۲۲۷

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۳/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۷/۱۵

مقدمه

بسیاری از صاحب‌نظران بر این باور هستند که صفات عمومی مختلف همچون هوش یا تحصیلات عالی، در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند. بنابراین، در اغلب موارد عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف به کار می‌گیرند؛ بدون این که به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم را داشته باشند (۱).

یافته‌های پژوهش‌ها در این زمینه تا اواسط دهه ۱۹۸۰، رابطه معنی‌داری را بین شخصیت و عملکرد شغلی نشان نداد؛ تا این که با گسترش نظریه‌ها و مدل‌های شخصیتی و در نتیجه، به کارگیری ابزار مناسب و معتبر جهت سنجش شخصیت و در عین حال، استفاده از روش‌های آماری مانند فراتحلیل، نتایجی خلاف نتایج قبل به دست آمد و حاکی از آن بود که ویژگی‌های شخصیتی از جمله مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی به شمار می‌روند (۲). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است؛ چرا که شخصیت فرد انگیزش و نگرش وی را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (۳).

نتایج مطالعات نشان داده است که علاوه بر دانش، مهارت‌ها و استعدادها، شخصیت یکی دیگر از خصوصیاتی است که پیش‌بینی‌کننده معتبری از عملکرد شغلی به ویژه عملکرد زمینه‌ای و تعامل فرد- سازمان می‌باشد (۲).

از آن‌جا که عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، روش‌های متفاوتی برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین می‌شوند، وجود دارد. یکی از این روش‌ها، متمرکز شدن بر صفات شخصیتی افراد و رفتار و انگیزه‌های فعالیت شغلی و سازمانی آن‌ها است (۴). عقیده بر این است که سازگاری و هماهنگی بین شخصیت افراد و محیط کاری و نیز شغل آن‌ها، منجر به عملکرد سازمانی مثبت می‌شود (۵).

بابائیان و همکاران با بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسؤولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مشاهده شد (۶).

بین عامل روان‌رنجوری با عملکرد فروشندگان تلفنی، همبستگی منفی و بین برون‌گرایی و وجدانی بودن با عملکرد فروشندگان، همبستگی مثبتی وجود داشت. نتایج به دست آمده از رگرسیون خطی، حدود ۲۴ درصد از عملکرد و نتایج بنیادی ناشی از تحلیل مسیر، حدود ۳۳ درصد از عملکرد فروشندگان را در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد پیش‌بینی می‌نماید (۷) که نشان دهنده این نکته مهم است که از آزمون‌های شخصیت می‌توان به منظور پیش‌بینی عملکرد

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی و گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۲- استاد، گروه بهداشت محیط، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۳- استادیار، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۴- دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
نویسنده مسؤول: حمیدرضا پورزمانی؛ استاد، گروه بهداشت محیط، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
Email: pourzamani@hlth.mui.ac.ir

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]
[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

داوطلبان استخدام در فروش استفاده کرد.

Timmerman در تحقیق خود در چهار سازمان هنگ‌کنگ، میان «توافق، وجدانی بودن و عملکرد شغلی» رابطه مثبتی را گزارش کرد و بین برون‌گرایی و باز بودن به تجربه با عملکرد شغلی رابطه‌ای به دست نیاورد. همچنین، میان سطح روان‌رنجورخویی و عملکرد شغلی رابطه منفی مشاهده گردید (۸). Sikalieh و Mkoji رابطه بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان مؤسسه تحقیقات پزشکی کنیا را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که باز بودن به تجربه، انعطاف‌پذیر بودن و هیجانی بودن، متغیرهای اصلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشند. همچنین، عنوان کردند که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، می‌تواند ابزار مفیدی در سنجش رضایت و عملکرد شغلی آنان باشد (۹).

اژه‌ای در پژوهش خود گزارش کردند که ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری نسبت به برون‌گرایی، ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی کارکنان دارد (۱۰). فرهمند و علیمرادی در تحقیق خود گزارش کردند که تنها بعد انعطاف پذیری شخصیت با کارآیی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد، برخی دیگر از محققان بین برخی از ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی رابطه غیر معناداری گزارش کردند (۱۱). قاسم‌زاده و همکاران نیز با انجام مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که توافق‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۱۲) همچنین، قاسم‌زاده و جدی الوار علیا در تحقیق دیگری عنوان کردند که می‌توان از روی متغیر باوجدان بودن و جو روان‌شناختی، عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد (۱۳).

با وجود این که رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در گروه‌های مختلف شاغلان در پژوهش‌های متعددی به طور جداگانه بررسی شده، اما به نظر می‌رسد تاکنون ارتباط این ویژگی‌ها با عملکرد شغلی بهورزان مورد مطالعه قرار نگرفته است. با توجه به این که بهورزان نخستین سطح خدمات سلامت در روستاها به شمار می‌روند و می‌توان گفت حدود نیمی از جمعیت کشور را تحت پوشش خدمات اولیه سلامت قرار می‌دهند و نظر به اهمیت خدمت‌رسانی به مناطق کمتر برخوردار و دور از دسترس، مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه پنج ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی بهورزان انجام شد.

روش‌ها

این تحقیق به روش توصیفی- همبستگی و با هدف تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی بهورزان استان لرستان در سال ۱۳۹۹ انجام گرفت. جامعه آماری را تمام بهورزان شاغل در خانه‌های بهداشت استان لرستان تشکیل داد. نمونه‌گیری به روش تصادفی صورت گرفت؛ بدین صورت که از ۱۰۱۷ بهورز، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه سه بخشی استفاده گردید. بخش اول شامل مشخصات جمعیت‌شناختی (۷ سؤال در مورد سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، محل خدمت، وضعیت بودمی بودن)، بخش دوم در برگیرنده پرسش‌نامه استاندارد تجدید نظر شده NEO دارای ۲۴۰ سؤال در پنج حیطه (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن) و بخش سوم نسخه تجدید نظر شده پرسش‌نامه شخصیتی NEO حاوی ۲۴۰ ماده و پنج حیطه بود. پاسخ دهندگان هر یک از ۲۴۰ جمله را بر مبنای یک مقیاس پنج قسمتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) درجه‌بندی نمودند. نسخه اصلی این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۲ توسط Costa و McCrae به منظور سنجش الگوی پنج عامل شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن) تنظیم شد. ضریب Cronbach´s alpha گزارش شده توسط آنان ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ متغیر گزارش گردید (۱۴)؛ در حالی که در تحقیقی، این ضریب در روان رنجوری ۰/۸۵، برون‌گرایی ۰/۷۲، انعطاف پذیری ۰/۶۸، توافق‌پذیری ۰/۶۹ و برای باوجدان بودن ۰/۷۹ به دست آمد (۱۵). اعتبار درازمدت آزمون تجدید نظر شده NEO نیز مورد ارزیابی قرار گرفت. یک مطالعه طولی شش ساله روی مقیاس‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی و باز بودن به تجارب، ضرایب اعتباری ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را نشان داده است. ضریب‌های اعتبار دو عامل باوجدان بودن و توافق‌پذیری نیز به فاصله سه سال، ۰/۷۹ و ۰/۶۳ گزارش گردید (۷). در ایران نیز حق‌شناس بر روی نمونه ۵۰۲ نفر از جمعیت شیراز به نتایج مشابهی دست یافت. ضرایب Cronbach´s alpha برای باوجدان بودن ۰/۸۳، توافق‌پذیری ۰/۷۱، باز بودن به تجربه ۰/۵۷، برون‌گرایی ۰/۷۱ و روان‌رنجوری ۰/۸۱ و اعتبار آزمون مجدد در فاصله شش ماه برای توافق‌پذیری، باز بودن به تجربه، برون‌گرایی و روان‌رنجوری به ترتیب ۰/۶۰، ۰/۷۶، ۰/۷۴ و ۰/۵۳ به دست آمد (۱۵).

پرسش‌نامه ۲۵ سؤالی عملکرد شغلی در سه حیطه (دانش شغلی، مهارت شغلی، نگرش شغلی) بود. پرسش‌نامه استاندارد پنج عاملی شخصیت NEO نوعی پرسش‌نامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که مبتنی بر یک الگوی معروف شخصیتی به نام مدل پنج عاملی است. این نسخه حاوی ۲۴۰ ماده و ۸ سؤال برای مشخص کردن هر یک از ۳۰ خرده مقیاس یا ۴۸ سؤال برای مشخص نمودن هر یک از پنج مقیاس اصلی می‌باشد (۱۵). پاسخ دهندگان هر یک از ۲۴۰ سؤال را بر مبنای یک مقیاس پنج قسمتی لیکرت به صورت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملا مخالفم) درجه‌بندی کردند.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی متشکل از ۲۵ سؤال و سه مقیاس «دانش شغلی، مهارت شغلی و نگرش شغلی» می‌باشد. نمرات بر اساس مقیاس لیکرت در طیف کاملاً موافقم (نمره ۴)، موافقم (نمره ۳)، نظری ندارم (نمره ۲)، مخالفم (نمره ۱) و کاملاً مخالفم (نمره صفر) درجه‌بندی شده و نمرات بین صفر تا ۴ ارایه شده است. رتبه‌بندی نتایج شامل ضعیف (نمرات صفر تا ۳۰)، متوسط (نمرات ۳۶ تا ۷۰) و خوب (نمرات ۷۱ تا ۱۰۰) بود. در سال ۱۳۹۱ این پرسش‌نامه بر روی ۵۰۰ نفر از کارکنان مشاغل متفاوت و مختلف اجرا شده است که اعتبار همسانی درونی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب Cronbach´s alpha، ۰/۹۸ و روایی آن ۹۲/۶ به دست آمد و روایی همگرایی آن تأیید شده است (۱۶). محقق در پژوهش حاضر پس از سه هفته از اجرای اولین تست، دوباره از نمونه‌های تحقیق پیگیری و تست‌ها را دوباره اجرا نموده است که پایایی پرسش‌نامه، ۸۴/۲ به دست آمد.

ابتدا با توجیه مدیران مراکز آموزش بهورزی استان، پرسش‌نامه‌ها در محل کار جهت تکمیل در اختیار بهورزان قرار گرفت. سپس داده‌ها کدگذاری شد و با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی Pearson یا Spearman با توجه به نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها، آزمون Linear regression، ضریب همبستگی رتبه‌ای Spearman و آزمون Kolmogorov-Smirnov در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ (version 20, IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

نتایج تحلیل توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

به تفکیک جنسیت، وضعیت تأهل، محل سکونت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، وضعیت بومی بودن، سطح تحصیلات و سابقه کار در جدول ۱ ارایه شده است. میانگین سنی افراد مورد بررسی ۳۹/۴۴ سال بود. از کل شرکت‌کنندگان، ۱۰۲ نفر (۵۸/۳ درصد) زن و ۷۳ نفر (۴۱/۷ درصد) مرد بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	زیرگروه	تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۱۰۲ (۵۸/۳)
	مرد	۷۳ (۴۱/۷)
وضعیت تأهل	مجرد	۳۰ (۱۷/۱)
	متاهل	۱۴۵ (۸۲/۹)
محل سکونت	خانه بهداشت	۱۲۶ (۷۲/۰)
	روستای اصلی	۲۱ (۱۲/۰)
	روستای قمر	۲۸ (۱۶/۰)
مدرک تحصیلی	دیپلم متوسطه	۱۰۸ (۶۱/۷)
	پیش‌دانشگاهی	۲۵ (۱۴/۳)
	دیپلم کار و دانش	۳۵ (۲۰/۰)
	دیپلم فنی	۲ (۱/۱)
	کاردانی	۳ (۱/۷)
	کارشناسی	۰ (۰)
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲ (۱/۱)
رشته تحصیلی	انسانی	۶۲ (۳۵/۴)
	تجربی	۲۴ (۱۳/۷)
	ریاضی	۱۲ (۶/۹)
	دانشگاهی مرتبط	۶ (۳/۴)
	دانشگاهی غیر مرتبط	۷۱ (۴۰/۶)
وضعیت بومی بودن	بومی	۱۶۲ (۹۲/۶)
	غیر بومی	۱۳ (۷/۴)

نتایج حاصل از بررسی ارتباط بین دانش شغلی، مهارت شغلی و نگرش شغلی بهورزان با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در جدول ۲ ارایه شده است. بر این اساس، هیچ ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی NEO با دانش شغلی و مهارت‌های شغلی وجود نداشت ($P > ۰/۰۵۰$)؛ در حالی که باوجدان بودن، تأثیر مستقیم و معنی‌داری را با نگرش شغلی نشان داد ($P = ۰/۰۳۸$).

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که به طور کلی، هیچ ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی NEO با دانش شغلی و مهارت‌های شغلی وجود ندارد؛ در حالی که باوجدان بودن تأثیر مستقیم و معنی‌داری با نگرش شغلی داشت. Costa و McCrae بر این باور هستند که افراد باوجدان قادر به تصمیم‌گیری کارامد می‌باشند و می‌توانند وظایف خود را به خوبی سازماندهی کنند. آن‌ها افراد بسیار دقیقی هستند و قبل از هر کاری به خوبی فکر می‌کنند (۱۴). بر اساس دیدگاه Kark و همکاران، این ویژگی نیرومندترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد (۱۷).

جدول ۲. ارتباط ویژگی‌های شخصیتی NEO با ابعاد عملکرد شغلی بهورزان

مدل		ضرایب غیر استاندارد		مقدار P
		B	خطای استاندارد	
دانش	ثابت	۹/۴۳۰	۵/۳۳۰	۰/۷۹۰
شغلی	روان‌رنجوری	-۰/۰۰۶	۰/۰۲۱	۰/۷۲۶
	برون‌گرایی	-۰/۰۳۸	۰/۰۲۰	۰/۶۵۰
	انعطاف‌پذیری	-۰/۰۳۰	۰/۰۲۷	۰/۲۵۴
	دلپذیر بودن	-۰/۰۰۸	۰/۲۲۰	۰/۷۳۱
	باوجدان بودن	۰/۰۳۶	۰/۰۲۳	۰/۱۱۲
مهارت	ثابت	۲۲/۰۷۵	۶/۰۴۹	< ۰/۰۰۱
شغلی	روان‌رنجوری	-۰/۰۱۴	۰/۰۲۳	۰/۵۵۰
	برون‌گرایی	۰/۰۴۰	۰/۰۲۳	۰/۵۵۰
	انعطاف‌پذیری	۰/۰۰۸	۰/۰۳۰	۰/۷۸۰
	دلپذیر بودن	-۰/۰۱۷	۰/۰۲۵	۰/۴۹۳
	باوجدان بودن	۰/۰۳۳	۰/۰۲۶	۰/۲۱۰
نگرش	ثابت	۱۷/۶۸۸	۷/۰۸۲	۰/۰۱۳
شغلی	روان‌رنجوری	۰/۰۲۱	۰/۰۲۷	۰/۴۴۳
	برون‌گرایی	۰/۰۳۸	۰/۰۲۷	۰/۱۶۳
	انعطاف‌پذیری	۰/۰۳۷	۰/۰۳۵	۰/۳۰۰
	دلپذیر بودن	۰/۰۰۶	۰/۰۲۹	۰/۸۲۹
	باوجدان بودن	۰/۰۶۳	۰/۰۳۰	۰/۰۳۸

نتایج مطالعه نصری و همکاران که با هدف بررسی ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیر منطقی و مهارت‌های ارتباطی به عنوان پیش‌بین‌های عملکرد شغلی مشاوران مدرسه انجام شد، نشان داد که بین عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی باوجدان بودن، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۸) که با نتایج تحقیق Kark و همکاران (۱۷) مطابقت داشت. آن‌ها در تحلیلی ارتباط بین هر یک از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و «باوجدان بودن» را به عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی گزارش نمودند (۱۷). اسدنیا و همکاران در بررسی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به این نتیجه رسیدند که بین عملکرد شغلی کتابداران و باوجدان بودن ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده گردید (۱) که با نتایج بررسی حاضر همخوانی داشت. برون‌گرایی از دیگر ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد که می‌تواند تأثیر بسزایی در عملکرد افراد داشته باشد؛ در صورتی که در نتایج پژوهش حاضر، ارتباط معنی‌داری بین این متغیر و عملکرد شغلی بهورزان یافت نشد که این نتیجه ممکن است به شرایط کار و جامعه در روستا (جمعیت کم، ارتباطات نزدیک و صمیمی، اعتماد بیشتر)، نوع خدمت و سایر ویژگی‌های مربوط به عملکرد شغلی باشد.

Abdullah و همکاران در مطالعه خود به بررسی تأثیر ویژگی‌های

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بانکی در پاکستان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که برون‌گرایی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد (۱۹) که با یافته‌های تحقیقات Ghani و همکاران (۲۰) و خانجان‌خانی و همکاران (۲۱) هم‌راستا بود. Babar و Tahir نیز در پژوهشی که با هدف تأثیر پنج ویژگی بزرگ شخصیتی بر عملکرد شغلی استادان دانشگاه در شهر پیشاور انجام دادند، اثبات کردند که در بین پنج بعد شخصیتی بزرگ، برون‌گرایی تأثیر مثبت، اما ناچیزی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد (۲۲). همچنین، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری (۲۳) نیز نتایج مشابهی را با یافته‌های مطالعات مذکور ارایه نمود که با نتایج بررسی حاضر مغایرت داشت. دلیل این امر را می‌توان جامعه آماری محدود و تفاوت در مشاغل مورد بررسی در تحقیق حاضر و سایر پژوهش‌ها دانست. البته نتایج مطالعه Gridwichai و همکاران که به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، موافق بودن، باوجدان بودن، روان‌رنجوری، باز بودن به تجربه) بر عملکرد شغلی در صنعت داروسازی تایلند پرداختند (۲۴)، با یافته‌های تحقیق حاضر هم‌راستا بود. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که برون‌گرایی و روان‌رنجوری، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان ندارند (۲۴). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در بین معلمان دوره متوسطه نیز نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی باوجدان بودن و برون‌گرایی با عملکرد شغلی ارتباطی وجود ندارد (۲۵) که با نتایج پژوهش حاضر مطابقت داشت.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که هیچ ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی NEO با دانش شغلی و مهارت‌های شغلی وجود ندارد؛ در حالی که باوجدان بودن تأثیر مستقیم و معنی‌داری با نگرش شغلی داشت. برون‌گرایی از دیگر ویژگی‌های شخصیتی افراد است که می‌تواند تأثیر بسزایی در عملکرد افراد داشته باشد و در نتایج تحقیق حاضر، ارتباط معنی‌داری بین این متغیر و عملکرد شغلی بهورزان یافت نشد که این نتیجه ممکن است به شرایط کار و جامعه در روستا (جمعیت کم، ارتباطات نزدیک و صمیمی، اعتماد بیشتر)، نوع خدمت و سایر ویژگی‌های مربوط به عملکرد شغلی ارتباط داشته باشد. مقایسه نتایج پژوهش حاضر با سایر تحقیقات انجام شده در سایر مشاغل نشان می‌دهد که ابعاد مختلف شخصیتی بر عملکرد کارکنان مشاغل گوناگون اثرات متفاوتی دارد و این تفاوت توجه بیش از پیش به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در مشاغل مختلف جهت ارتقای عملکرد شغلی آنان را می‌طلبد.

در مجموع، می‌توان گفت که به منظور افزایش عملکرد شغلی بهورزان، بهتر است ابعاد باوجدان بودن (شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش، خویشتن‌داری، محتاط بودن) در مجموعه آموزش‌های نگرشی بهورزان گنجانده شود. این امر مستلزم تلاش و پیگیری بیشتر مسؤولان و مدیران سلامت و بهداشت به ویژه مراکز بهداشتی و درمانی برای برگزاری کلاس‌هایی جهت افزایش آگاهی و مهارت‌آموزی بهورزان در زمینه تقویت ویژگی شخصیتی باوجدان بودن و به دنبال آن، افزایش عملکرد شغلی آنان می‌باشد.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با کد ۳۹۹۰۲۴، مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. بدین وسیله از کلیه بهورزان استان لرستان که در انجام این مطالعه مشارکت نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

1. Asadnia A, Jalilpour P, Ahmadi V, Baryaji M. The relationship between personality characteristics and job performance among librarians of shahid Chamran University and medical Science University of Jondishapoor of Ahwaz. Sciences and Techniques of Information Management 2016; 2(1): 141-57. [In Persian].
2. Barrick MR, Mount MK. The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Pers Psychol 1991; 44(1): 1-26.
3. Bose I. Employee empowerment and employee performance: An empirical study on selected banks in UAE. Journal of Applied Management and Investments 2018; 7(7): 71-82.
4. Chang LC, Liu CH. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2008; 45(10): 1442-8.
5. Abdollahpour M, Mofakham Z, Rajaei A, Javanmard J, Mohammadi M. Predicting of pilot's job success based on thirty subscales of NEO-PI-R questionnaire. J Fundam Ment Health 2016 Nov-Dec; 18(6): 350-6.
6. Babaeian A, Samani Y, Karami Z. The Survey on the relationship between personality traits and job performance of Naja duties ranks. Journal of Naja Human Resources 2014; 5(37): 9-28. [In Persian.[
7. Safarzadeh H, Habibi Badrabadi A. The relationships between personality big five factors and performance. Transformation Management Journal 2010; 2(3): 128-52. [In Persian.[
8. Timmerman TA. Relationships between NEO PI-R Personality Measures and job performance ratings of inbound call center employees. Appl HRM Res 2004; 9(1): 35-8.
9. Sikalieh D, Mkoji D. The influence of personality dimensions on organizational performance. Int J Humanit Soc Sci 2012; 2(17): 184-94.
10. Eje'ei J. Interaction between personality and metamotivational styles in job performance. International Journal of Behavioral Sciences 2010; 3(4): 301-10. [In Persian].
11. Farahmand HR, Alimoradi M. The relationship between the personal characteristics and efficiency of police.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

Journal of Psychological Research 2012; 4(15): 29-39. [In Persian].
12. Ghasemzadeh A, Abbaszadeh M, Hassani M, Hashemi T. Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. Iran Occup Health 2013; 10(2): 54-64. [In Persian.[
13. Ghasemzadeh A, Joday Alvarolia E. Interactive effects of conscientiousness and psychological climate on job performance and organizational citizenship behavior. Research on Educational Leadership and Management 2016; 1(2): 63-82. [In Persian.[
14. Costa PT, McCrae RR. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1992.
15. Haghshenas H. Persian version and standardizljtion of NED Personality Inventory-Revised. Iran J Psychiatry Clin Psychol 1999; 4(4): 38-48. [In Persian.[
16. Halajian Z. Job Performance Questionnaire. Tehran, Iran: Azmoun Yar Poya; 2013. [In Persian].
17. Kark R, Shamir B, Chen G. The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. J Appl Psychol 2003; 88(2): 246-55.
18. Nasri S, Heydari Bafghi R, Jararh J. Personality characteristics, irrational beliefs, and communication skills as predictors school counselors' job performance. Journal of Applied Counseling 2017; 7(1): 27-46. [In Persian].
19. Abdullah I, Rashid Y, Omar R. Efect of personality on job performance of employees: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. Middle East Journal of Scientific Research 2013; 17(12): 1735-41.
20. Ghani NMA, Yunus NSNM, Bahry NS. Leader's personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya. Procedia Economics and Finance 2016; 37: 46-51.
21. Khanjankhani K, Askari R, Rafiei S, Shahi MA, Hashemi F, Shafii M. Applying artificial neural network approach to predict nurses' job performance based on personality traits and organizational factors. Ann Trop Med Public Health 2017; 10(5): 1299-305.
22. Babar M, Tahir M. The Effects of Big Five Personality Traits on employee job performance among university lecturers in Peshawar City. International Journal of Management and Entrepreneurship Research 2020; 2(1): 43-50.
23. Bello M, Ojo Y. Personality traits and employees' job performance in hotel industry. Journal of Tourism Theory and Research 2021; 7(2): 85-96.
24. Gridwichai P, Kulwanich A, Piromkam B, Kwanmuangvanich P. Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. Sys Rev Pharm 2020; 11(3): 185-194.
25. Binti Rusbadrol N, Mahmud N, Arif LSM. Association between personality traits and job performance among secondary school teachers. International Academic Research Journal of Social Science 2015; 1(2): 1-6.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507]

[DOI: 10.48305/jhsr.v19i3.1507] [Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-10-15]