بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز– بریگز و میزان بهره‌وری در بین کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران

آرزو حیدریان[1]، منیره نسیمی[2]، آرزو فروهر[3]

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۱۲ پذیرش: ۹۲/۱۰/۵

چکیده

در پژوهش حاضر رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران موردبررسی قرارگرفته است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی شهر تهران بود نمونه آماری ۱۲۷ و با روش نمونه‌گیری طبق‌های نسبی انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسش‌نامه شخصیت مایرز- بریگز و پرسش‌نامه بهره‌وری منابع انسانی اچیو است. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین سنخ شخصیت و میزان بهره‌وری وجود دارد بین سنخ شخصیت برون‌گرا و میزان بهره‌وری و بین سنخ شخصیت فکری و میزان بهره‌وری رابطه مثبت معناداری وجود دارد همچنین بین سنخ شخصیت احساسی و میزان بهره‌وری و بین سنخ شخصیت شهودی و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ اما بین سنخ شخصیت حسی، سنخ شخصیت درون‌گرا و سنخ شخصیت داوری کننده و میزان بهره‌وری رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین در بررسی سنخ‌های

۱. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه خوارزمی، پست الکترونیکی: Arezuheidarian@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۳. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

شخصیت مایرز–بریگز سنخ ESTJ(درون‌گـرا، حسـی، فکـری، داوری کننـده) و سنخ ISTJ(برونگرا، حسی، احساسی، داوری کننده) بالاترین فراوانی را داشـتند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با شناسایی سنخ‌هـای شخصـیت مـی‌توانـد تیپ‌های شخصیت بهره‌ور را مشخص کرد و از وجود این تیپ جهـت ارتقـاء بهره‌وری سازمان استفاده کرد و با قرار دادن آن‌ها در جایگاه مناسب شـغلی از فرسودگی نیروی انسانی جلوگیری به عمل آورد.

کلیدواژه‌ها: سنخ‌های شخصیت مایرز– بریگز، بهره‌وری

مقدمه

امروزه پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند باوجودی که در عصر فنّاوری نقش حساس و جایگزینی در خدمات سازمانی برعهده‌گرفته، هنوز انسان‌ها اولین عامل تشکیل‌دهنده یک سازمان اجتماعی ایفا می‌کنند نقش اساسی در انجام هدف‌های موردنظر هستند (سعادت،۱۳۸۵). در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و افزایش بهره‌وری در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (شولز وجکسون۲۰۰۲، به نقل از شهرآشوب،۱۳۸۵). تعداد فراوانی از این پژوهش‌ها از طرف سازمان‌ها و در جوامع گوناگون بر روی جوانب مختلف نیروی انسانی صورت گرفته است که بخش عمده‌ای از آن‌ها پژوهش‌هایی است که پیرامون پارامترهای روان‌شناختی همچون رضایت شغلی، خلاقیت، نگرش و سبک‌های شناختی، هوش و غیره انجام‌شده است یکی از مهم‌ترین این متغیرها شخصیت و ویژگی‌های شخصیت است که به‌عنوان عاملی برای پیش‌بینی میزان عملکرد شغلی و موفقیت کاری افراد موردمطالعه قرارگرفته است (هالند ونیکولز،۱۹٦٤، به نقل از علیزاده، ۱۳۸٦). در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که به‌وسیله مدل‌های شخصیت انجام‌شده غالباً نقش شخصیت را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی و موفقیت و بهره‌وری برجسته ساخته‌اند (باریک وهمکاران،۲۰۰۱، به نقل از علیزاده، ۱۳۸٦). افراد

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

به‌واسطه عوامل خاص ژنتیکی، روانی، اجتماعی، فرهنگی و تربیتی دارای ویژگی‌های خاص و منحصربه‌فردی در رفتار هستند که مجموع این عوامل شخصیت را شکل می‌دهد. درواقع می‌تواند گفت که شخصیت افراد بازتاب‌دهنده خواست‌ها، تمایلات، نیازها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن‌هاست و هر فرد از ویژگی‌های خاصی برخوردار است که او را از دیگران متمایز می‌کند (شولتز، ترجمه کریمی، ۱۳۸۳). درنتیجه افراد از استعداد و آمادگی کافی برای انجام برخی نقش‌ها و مسئولیت‌ها برخوردار بوده و در کنار آن از ایفای برخی نقش‌های دیگر ناتوان هستند. علاوه به این به علت اهمیت و نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد کارکنان، کاهش غیبت و ترک خدمت آن‌ها و درنهایت افزایش بهره‌وری گردد، همواره موردتوجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است (کام دیده،۱۳۸۱). پژوهش‌های انجام‌شده توسط مایرز و بریگز بهای ن مسئله تأکید می‌کند که مشاغل انتخاب‌شده توسط افراد ارتباط مستقیمی باشخصیت آن‌ها دارد و در این میان افرادی که به دلایل گوناگون ازجمله ترس از بیکاری، مشکلات اقتصادی و... شغلی را برگزینند بعد از مدتی نه تن‌ها دچار فرسودگی شغلی می‌شوند به میزان قابل‌توجهی بهره‌وری سازمان خود را نیز کاهش می‌دهند (پاول تایگر، ترجمه قراچه داغی، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه یکی از عوامل کار آیی هر سازمان بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی آن سازمان است (چارتون[۱]، ۲۰۰۱). بهره‌وری را می‌تواند استفاده بهینه از منابع گوناگون در راستای توانمندی‌های افراد جهت تولید کالا و خدماتی که هم رضایت مصرف‌کنندگان را جلب کند و هم رضایت شغلی و مطلوبیت زندگی کارکنان را افزایش دهد تعریف کرد. بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر از هر چیزی به نگرش، دانش، مهارت‌ها، استعدادها و رفتار کارکنان و تطابق آن‌ها با شغلشان بستگی دارد (اسمیت[۲]، ۲۰۰۳). تاکنون به ین مسئله توجه زیادی شده و تحقیقات متعددی درزمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته که همگی بر این موضوع تأکیددارند که نیروی انسانی دارای بیشترین بعد درمجموع عوامل مؤثر بر بهره‌وری است

۱. Churton
۲. schmitt

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

(جان علی نژاد،۱۳۸۰). امروزه اکثر سازمان‌ها می‌دانند کارکنانی که یاد گرفته‌اند بین شغل و شخصیتشان تطابق ایجاد کنند در محل کار رضایت بیشتری دارند و این امر به بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر آن‌ها از محل کار منجر می‌شود (بارون[۱]،۲۰۰۰). پژوهش‌های انجام‌شده رابطه‌ی مستقیم بین متغیرهای شخصیتی، علاقه و رضایت شغلی و رفتار اجتماعی مثبت را با یکدیگر نشان می‌دهند (کاروسو[۲]، مایر و سالووی، ۲۰۰٤). به‌طورکلی می‌تواند گفت افرادی که شغلی متناسب با توانائی‌ها و ارزش‌های خوددارند مشکل کمتری در سازگاری با آن شغل خواهند داشت (زونکر، ترجمه نظری،۱۳۹۰). کاترین بریگز و ایزابل بریگز مایرز در سال ۱۹۲۳ چهار ترجیح شخصیتی و شانزده تیپ شخصیتی را مطرح کردند، سنخ‌های شخصیتی آن‌ها برای اندازه‌گیری کردن چهار بُعد دوگانه برون‌گرایی – درون‌گرایی، حسی– شهودی، فکری– احساسی، قضاوتی– ملاحظه کننده طراحی‌شده است (هیگس[۳]، ۲۰۰۱). بریگز عنوان کرد که تغییرات به‌ظاهر تصادفی در رفتار افراد، درواقع کاملاً منطقی و برنامه‌ریزی‌شده است (مایر ۱۹۹۳؛ به نقل از نلیس[٤] و همکاران، ۲۰۱۱).این تغییرات حاصل تفاوت‌های بنیادین افراد در نگرش و عملکردهای روانی است این تفاوت‌ها، ادراک و درنتیجه تصمیم‌های مبتنی بر ادراک را تحت تأثیر قرار می‌دهند و درنهایت منجر به سنخ‌های شخصیتی متفاوتی می‌شوند (مدوکس[٥]، ۲۰۰٤). علاوه بر این سنخ‌های شخصیت ارتباطی باهوش ندارند، بلکه با توجه به تیپ شخصیتی اشخاص درمی‌یابیم که چه عواملی به آن‌ها انگیزه می‌دهد و در شرایط گوناگون چه رفتاری بروز می‌دهند و درنهایت در مشاوره شغلی و یا ارزیابی جهت استخدام در سازمان‌ها به ما کمک می‌کنند. یونگ نیز که در رابطه با سنخ‌های شخصیت دست به پژوهش زد بهای ن باور بود که اگر بتوان زیربنای

۱.Baron

۲.Coursu

۳.Higgs

٤.Nelis

٥ .Maddockas

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

ذهنی و برداشت‌ها و نگرش‌های اشخاص را شناخت، رفتاری را که به نظر غیرقابل‌پیش‌بینی است می‌تواند درک و شناسایی کرد (جهانیان، ۱۳۸۷). به همین علت بر اساس نظریه رشد سنخ‌های شخصیت، آشنا شدن با سنخ‌های شخصیت اشخاص کمک می‌کند تا بتوان درباره نیازهای شغلی آن‌ها در آینده تصمیم‌گیری کرد (یانلو، ۲۰۰۵)[۱]. سنخ‌های روان‌شناختی، ترجیح‌های روان‌شناختی افراد را در توجه، دریافت، پردازش و تصمیم‌گیری درباره‌ی انواع اطلاعات و همچنین مدل جامعی از پویایی‌های ذهنی فرد در سازگاری، مقابله و پیشرفت، در زندگی را نشان می‌دهد.این نکته دال بهای ن است که توانایی‌هایی در افراد وجود دارد که می‌تواند هشیارانه‌تر مورداستفاده قرار گیرد و باعث غنای تعاملات آن‌ها شود و مدل مناسبی برای بررسی و رشد کار آیی آن‌ها فراهم آورد (تامسون[۲]، ۲۰۰٦). سنخ‌های روان‌شناختی ازجمله موضوعاتی هستند که می‌توانند هنگام استخدام، بهسازی و توسعه منابع انسانی، مورداستفاده فراوانی قرار گیرند (بار–آن،۲۰۰٦)[۳]. تناسب بین شخصیت و محیط شغلی منجر به رضایت بالاتر و اجرای شغلی بهتر می‌شود (آریستف،۱۹۹٦، به نقل از پن[٤]،۲۰۰٤).

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک طرح توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران در سال ۸۹–۱۳۸۸ است؛ که فراوانی آن‌ها ۹۸٦ نفر است. نمونه آماری از ده مدیریت مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران انتخاب‌شده است. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان و کرجیس ۱۱۵ نفر است؛ که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبق‌های نسبی انتخاب‌شده‌اند. برای انجام پژوهش بعد از توضیحات لازم به‌صورت انفرادی به افراد نمونه از آن‌ها خواسته شد تا به سوا لات پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. ابزار پژوهش

۱.Patrick Yanello

۲.Thomopson

۳.Bar an

٤. Poon

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

حاضر پرسش‌نامه‌ی سنخ نمای مایرز بریگز است که توسط کاترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز تهیه‌شده است و در سال ۱۳۸٦ توسط محمدیان دهکردی در ایران هنجار شد. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرون باخ ۵۱٪ و برای هریک از ابعاد برون‌گرایی – درون‌گرایی، حسی – شهودی، فکری – احساسی ۷٤/. ۳۹/. تا ۷۸/. به دست آمد. ابزار روان‌شناختی که مایرز و بریگز فراهم کردند، یک ابزار خود سنجی و پرسش‌نامه‌ای بسته شامل ۸۸ سؤال است که افراد را با توجه به ترجیحات آن‌ها به ۱٦ گروه شخصیتی و چهار بعد اصلی تقسیم می‌کند. این چهار بعد شخصیتی اصلی مبتنی است بر برونگرایی در برابر درون‌گرایی (EI)، تفکر در برابر احساس (TF)، حسی در برابر شهودی (SN)، قضاوت کننده در برابر ملاحظه کننده (PJ)، (نوردویک، ۱۹۹٦). از ترکیب این چهار تیپ شخصیت اصلی، ۱٦ تیپ شخصیتی زیر شکل می‌گیرد که درنهایت هر فردی در قالب یکی از این ۱٦ تیپ شخصیتی قرار می‌گیرد (جی ساپ[۱]، ۲۰۰۲). برونگرا، شمی، احساسی، داوری کننده[۲]. درون‌گرا، شمی، احساسی، داوری کننده[۳]. برونگرا، شمی، احساسی، ملاحظه کننده[٤]. درون‌گرا، شمی، احساسی، ملاحظه[۵]. برونگرا، شمی، فکری، داوری کننده[٦]. درون‌گرا، شمی، فکری، داوری کننده[۷]. برونگرا، شمی، فکری، ملاحظه کننده[۸]. درون‌گرا، شمی، فکری، ملاحظه[۹]. برونگرا، شمی، فکری، داوری کننده[۱۰]. درون‌گرا، حسی، فکری، داوری کننده[۱۱].

۱.Jessup
۲.ENFJ
۳.INFJ
٤.ENFP
۵.INFP
٦.ENTJ
۷.INTJ
۸.ENTP
۹.INTP
۱۰.ESTJ
۱۱.ISTJ

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

برونگرا، حسی، احساسی، داوری کننده[۱]۱۲. درون‌گرا، حسی، احساسی، داوری کننده ۱۳[۲]. برونگرا، حسی، فکری، ملاحظه[۳]۱۴. درون‌گرا، حسی، فکری، ملاحظه کننده[۴]۱۵.

برونگرا، حسی، احساسی، ملاحظه کننده[۵]۱۶. درون‌گرا، حسی، احساسی، ملاحظه[۶] برای بهره‌وری نیز از پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی اچیو (هنری) با پایایی ۰/۹۲ استفاده‌شده است.

یافته‌ها

بعد از مراحل اجرا و نمره‌گذاری، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها بر مبنای آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. درروش آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی، جداول و توزیع فراوانی و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره و روش همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سنخ‌های شخصیت مایرز بریگز با میزان بهره‌وری و تعیین معناداری فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده از اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد که ازنظر تحصیلات بیشترین فراوانی کارکنان حاضر در نمونه در مقطع تحصیلی لیسانس هستند و برابر با ۵۲٪ از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. بیشترین تعداد کارکنان ازنظر پست سازمانی کارشناسان سازمان هستند؛ و ازنظر سابقه خدمت نیز بالاترین و پایین‌ترین فراوانی سابقه خدمت کارکنان قرارگرفته در نمونه، مربوط به کارکنانی است که سابقه خدمت آن‌ها بین ۱۵–۲۰ سال و زیر ۵ سال است ازنظر سنی نیز بیشترین فراوانی کارکنان در رده سنی بین ۴۰–۵۰ سال می‌باشند و برابر با ۳۳/۹۱ از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. درنهایت بیشترین فراوانی را مردان با ۵۲٪ از حجم نمونه تشکیل می‌دهند و کارکنان زن نیز ۴۸٪ یعنی کمترین حجم نمونه رادارند. بررسی فرضیه اول تعیین رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز– بریگز و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش

۱.ESFJ
۲. ISFJ
۳ ESTP
۴.ISTP
۵.ESFP
۶.ISFP

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

فرآورده‌های نفتی ایران.

همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود در آزمون معناداری رابطه خطی بین دو متغیر که یکی از مفروضه‌های استفاده از ضریب همبستگی پیرسون است در سطح معناداری (۰۱۵/) و با درجه آزادی (۹۹) رابطه خطی بین دو متغیر برقرار است درنهایت سطح معنی‌داری مقدار (۶/۳۵۵) F به‌دست‌آمده که سطح معنی‌داری آن کوچک‌تر از سطح خطای آزمون (α=/.۵) است و نشان‌دهنده معناداری کل مدل رگرسیونی است درنتیجه می‌توانیم رابطه این دو متغیر را با استفاده از این آزمون آماری محاسبه کنیم.

جدول (۱) نتایج مربوط به آزمون خطی بودن رگرسیون

شاخص آماری / منبع آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲/۶۵۰	۲	۲/۶۵۰	۶/۳۵۵	/۰۱۵
باقی‌مانده	۱۷/۵۵۸	۹۷			
کل	۲۰/۵۷۸	۹۹			

به‌منظور تحلیل اساسی‌تر و تعیین دقیق‌تر چگونگی رابطه بین سنخ‌های شخصیتی با میزان بهره‌وری کارمندان تحلیل رگرسیون چند متغیری انجام شد. خلاص‌های از نتایج این تحلیل در جدول (۲) آورده شده است. همان‌طوری که در این جدول مشاهده می‌کنید سطح معناداری ضرایب رگرسیونی به‌دست‌آمده برای سنخ‌های شخصیت با بهره‌وری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون (α=/.۵) است، یعنی مقادیر بتای به‌دست‌آمده برای آن‌ها به‌طور معناداری و با سطح (p>/۰۱۵) می‌تواند میزان بهره‌وری را پیش‌بینی کند. همچنین ضریب تعیین به‌دست‌آمده درزمینه پیش‌بینی میزان بهره‌وری با سنخ‌های شخصیت نشان

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

می‌دهد که سنخ‌های شخصیتی ٣٤./ از پراکندگی‌های میزان بهره‌وری آنان را تعیین می‌کند.

فرضیه ٢ تعیین رابطه بین ٨ تیپ اصلی شخصیت و میزان بهره‌وری:

جدول (٢) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تیپ‌های شخصیت با میزان بهره‌وری

	B	انحراف استاندارد	بتا	T	سطح معناداری
سنخ‌های شخصیت بهره‌وری	٠/٠٧١	/٠٢٨	/٣٥٩	٢/٥٢١	٠/٠١٥
ضریب همبستگی چند متغیری	٠/٥٥٦				٠/٠١٠
ضریب تعیین	٠/٣٤١				

(جدول ٣) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت و میزان بهره‌وری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

تیپ های شخصیت / بهره وری	ضریب همبستگی	P	تیپ های شخصیت / بهره وری	ضریب همبستگی	P
برونگر	/٣٢٨	/٠٥	درونگرا	/٠٩٩	/٠٥
حسی	-/٠٣٥	/٠٥	شهودی	/٦١٢	/٠٥
فکری	/٧٢٠	/٠٥	احساسی	-/٢٨٤	/٠٥
ملاحظه کننده	/٧٩٩	/٠٥	داوری کننده	/٠٧٦	/٠٥

ضریب همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس برونگرایی (٨٣٢ /r=) و بین بهره‌وری با مقیاس درون‌گرایی (٠٩٩ /r=) به‌دست‌آمده در سطح معناداری ٠٠٠١/ معنادار است. هرچه نمره مقیاس برونگرایی افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس درون‌گرایی نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس حسی (۰۳۵ /r=) و بین بهره‌وری با مقیاس شهودی (٦١٢ /r=) به‌دست‌آمده در سطح معناداری ۰۰۰۱/ معنادار است. هر چه نمره مقیاس شهودی افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس حسی نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس فکری (۷۲۰ /r=) و بین بهره‌وری با مقیاس احساسی (٢٨٤ /r–=) به‌دست‌آمده در سطح معناداری ۰۰۰۱/ معنادار است. هر چه نمره مقیاس فکری افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما در مقیاس احساسی بالعکس رابطه منفی معناداری وجود دارد و نمره بالای افراد با کاهش میزان بهره‌وری همراه است. ضریب همبستگی محاسبه‌شده بین بهره‌وری و مقیاس ملاحظه (۷۹۹ /r=) و بین بهره‌وری با مقیاس داوری کننده (۰۷٦ /r=) به‌دست‌آمده در سطح معناداری ۰۰۰۱/ معنادار است. هر چه نمره مقیاس ملاحظه افراد بیشتر باشد میزان بهره‌وری افزایش می‌یابد اما مقیاس داوری کننده نشان‌دهنده رابطه همبستگی معناداری با میزان بهره‌وری نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز–بریگز و میزان بهره‌وری در میان کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بود بر همین اساس یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیت با اطمینان ۰/۰۱ درصد می‌توانند تغییرات مربوط به میزان بهره‌وری را پیش‌بینی کنند؛ یعنی با افزایش نمرات شخصیت میزان بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد.این فرضیه با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات ورکور همکارانش (۲۰۰۵)، دنیرو (۲۰۰۳)، علی مظلومی (۱۳۸۵) و صحرائی (۱۳۸۲) همخوانی دارد. این پژوهشگران معتقدند که در ارتباط با فعالیت‌ها و مشاغل، شناخت قابلیت‌های شخصیت ضرورت دارد زیرا هر شغلی به الگوهای رفتاری خاصی بستگی دارد که این الگوها را همه افراد دارا نیستند به همین علت با شناخت شخصیت افراد به ین نتیجه خواهیم رسید که

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

برای هر شخصیتی، محیط شغلی متفاوتی مناسب است. هر چه سازگاری و تناسب شغل و شخصیت بیشتر باشد بهره‌وری بیشتری در پی خواهد داشت.

نتایج پژوهش در خصوص فرضیه دوم حاکی از رابطه منفی معناداری بین تیپ شخصیت برون‌گرا و میزان بهره‌وری است. فورن‌هام و همکاران (۲۰۰۵) رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و ارزش‌های کاری را موردبررسی قراردادند نتایج پژوهش نشان داد که برونگرایی رابطه مثبتی باانگیزه پیشرفت دارد و برونگراها بیشتر از درون‌گراها باارزش‌های ارتقاء و پیشرفت شغلی ارتباط مثبت داشتند (به نقل از گراوندی،۱۳۸۵). برونگراها قویاً به افکار عینی متکی هستند. ریاضی‌دان‌ها، مهندسان و حسابداران اغلب از تفکر برون‌گرا در کارشان استفاده می‌کنند و در تمام جنبه‌های زندگی خود واقع‌گرا هستند (گاردن[۱]، ۲۰۰۸). درون‌گرایان و برون‌گرایان انرژی خود را در دو مسیر کاملاً متفاوت مصرف می‌کنند برون‌گرایان به دنیای بیرون از خود توجه دارند، آن‌ها به اشخاص دیگر توجه می‌کنند و از داشتن تبادل و تعامل با سایرین لذت می‌برند؛ اما بین بهره‌وری و مقیاس درون‌گرایی رابطه معناداری وجود ندارد. افراد درون‌گرا (I) بیش از توجه به جریان اموری که در بیرون آن‌ها در جریان است، غرق دنیای درونی افکار خود هستند. به ین ترتیب بسیاری از مسائل بیرونی را از پس آنچه در ذهنشان می‌گذرد، پردازش می‌کنند نتایج این تحقیق با یافته‌های چاوچابی اسمیتاکرا (۲۰۰۷) همسوست. افراد برونگرا، افرادی اجتماعی، دوستدار دیگران، علاقه‌مند به شرکت مداوم در اجتماعات و در عمل قاطع و فعال هستند. آن‌ها بحث و گفتگو را ترجیح می‌دهند و به دلیل داشتن ویژگی‌هایی ازجمله اجتماعی بودن، فعال بودن و غیره می‌توانند با شغل خود روابط عاطفی برقرار کنند و چون توانایی برقراری روابط اجتماعی مناسب با دیگران رادارند در محیط کارشان بازخوردهای مثبت و پاداش و تقویت‌های متنوعی دریافت کنند و همین عوامل باعث افزایش میزان بهره‌وری در

۱. Garden

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

شغل و حرفه آنان می‌گردد. برون‌گرایی، به‌صورت یک تمایل کلی به ابراز وجود، پویا بودن و انجام اعمال اجتماعی تعریف می‌شود.این افراد هیجان پذیر، تحریک‌پذیر و خوش‌مشرب هستند (واتسون و هابارد، ۱۹۹۶).

فرضیه سوم به بررسی رابطه بین تیپ شخصیت حسی-شهودی و میزان بهره‌وری می‌پردازد. نتایج نشان‌دهنده همبستگی مثبت معناداری بین تیپ شخصیت شهودی و میزان بهره‌وری است؛ اما بین تیپ شخصیت حسی و میزان بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. افراد شهودی آینده‌نگرند و حوادث را پیش‌بینی می‌کنند آن‌ها از وضعیت کنونی می-گذرند و تصویر بزرگ‌تری ازآنچه اکنون هست می‌بینند به همین علت به تغییر دادن شرایط راغب‌اند، اما حسی‌ها به لحظه اکنون می‌اندیشند و برایشان مهم است که در حال حاضر در چه شرایطی قرار دارند و اگر این شرایط مطابق میلشان نباشد احساس نارضایتی می‌کنند. به‌طورکلی می‌تواند گفت با توجه به نتایج پژوهش ممکن است آنچه باعث بهره‌ور شدن شهودی‌ها و نارضایتی حسی‌ها شده باشد تفاوت آن‌ها در این طرز تفکرشان است حسی‌ها به «چه هست؟» می‌اندیشند و شهودی‌ها به «چه می‌تواند وجود داشته باشد؟» لازم به ذکر است که در بررسی تیپ‌های شخصیت موجود در شرکت نفت شهودی‌ها نسبت به تیپ-های دیگر در اقلیت قرار دارند. شهودی‌ها به آینده توجه دارند. آن‌ها دوست دارند حوادث را پیش‌بینی کنند و نسبت به تغییر دادن شرایط راغب‌اند. اگر نتوانند آینده را پیش‌بینی کنند و دچار احساس عدم کنترل بر شرایط شوند کارآمدی آن‌ها کاهش می‌یابد اما محیط‌های کار اداری برای آن‌ها از ابتدا تا زمان بازنشستگی تقریباً قابل پیش‌بینی است.

فرضیه چهارم نیز به رابطه بین تیپ شخصیت فکری-احساسی و میزان بهره‌وری می‌پردازد. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها رابطه بین این دو تیپ شخصیت را با میزان بهره‌وری مایید می‌کنند بین تیپ شخصیت فکری با میزان بهره‌وری رابطه مثبت معنادار و بین تیپ شخصیت احساسی و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد یعنی هر چه افراد گزینش‌شده در اداره‌ها بیشتر از تیپ شخصیت احساسی باشند بهره‌وری سازمان نیز به‌تبع

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

کاهش می‌یابد. تیپ‌های احساسی تحت تأثیر میل به قدردانی شدن، انگیزه پیدا می‌کنند؛ و زمانی که احساس کنند که فعالیت‌های آن‌ها برای کسی ارزشمند نیست دچار نارضایتی شغلی می‌شوند و بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد (پاول تایگر، ترجمه قراچه داغی،۱۳۸۳). ترجیح روان‌شناختی فکری باعث می‌شود که فرد اطلاعات هیجانی را هم مانند اطلاعات شناختی پردازش کند یا از قلم بیندازد. به ین ترتیب نوعی ناهماهنگی در پردازش اطلاعات به وجود می‌آید که بهره‌وری و کارآمدی فرد را دچار مشکل می‌کند. همچنین نتایج فرضیه پنجم نشان می‌دهد که بین تیپ شخصیت ملاحظه کننده– داوری کننده و میزان بهره‌وری رابطه منفی معناداری وجود دارد. بررسی ویژگی‌های این ترجیح شخصیت نشان‌دهنده این است که آن‌ها به محیط‌های کاری متنوع و به داشتن استقلال علاقه‌مندند آن‌ها در حال حاضر در مشاغل اداری و بسیار کسل‌کننده مشغول به کار هستند که این مسئله باعث پایین آمدن بهره‌وری شدید این افراد شده است. این یافته‌ها با پژوهش‌های شکیبا و همکاران (۱۳۸۷) همسو است. قضاوت‌ها و تصمیمات (j)این افراد مبتنی بر اطلاعاتی است که اهمیت توجه به آن‌ها ناشی از ارزش‌های شخصی این افراد است و معمولاً ارزش‌های شخصی افراد از ارزش‌های اجتماعی فاصله می‌گیرد.

به‌طورکلی نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر چه سازگاری و همخوانی بین شغل و شخصیت کمتر باشد می‌تواند رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و درنتیجه کار آیی کاهش یابد. ازاین‌رو انتخاب شخصیت مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در پی داشته باشد. زیمرمن در پژوهشی نشان داد که ویژگی شخصیتی پایداری هیجانی با تمایل به ترک شغل و جابه‌جایی رابطه منفی (زیمرمن،۲۰۰۸). زمانی که نیروی انسانی در سازمان تناسبی بین خود و شغلش احساس نکند امکان اینکه تعهدی نسبت به رشد سازمان و رسیدن به اهداف شغلی آن نداشته باشد و نیز امکان ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان افزایش می‌یابد. کشف و بررسی متغیرهای

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

مرتبط با بهره‌وری درنهایت به پیش‌بینی و کنترل بهتر افراد شاغل می‌انجامد و با شناسایی عوامل مرتبط با بهره‌وری امکان جلوگیری از شکست در شغل موردنظر و ایجاد محیط مطلوب برای اشتغال افزایش می‌یابد و درنتیجه آن‌ها در پیگیری اهدافشان مصر می‌شوند حتی اگر با موانع شکست‌ها مواجه شوند احساس موفقیت شغلی ذهنی بیشتری را تجربه می‌کنند و احساس مثبت‌تری خواهند داشت (کارلی و پیشاب،۱۹۹۰، کارسن و همکارانش،۱۹۹۹، به نقل از پن،۲۰۰٤).

منابع

-تایگر-پاول، تایگر-باربار (۲۰۰۲). **شغل مناسب شما**، ترجمه مهدی قراچه داغی و همکاران (۱۳۸۳)، تهران: چاپ دوم، انتشارات نقش و نگار.

-جان علی نژاد، محمد (۱۳۸۰). **بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

-زونکر، جی (۲۰۰٦). **مشاوره شغلی**، ترجمه علی‌محمد نظری (۱۳۹۰). تهران: چاپ دوم، انتشارات سمت.

-سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: انتشارات سمت.

-شکیبا، شیما. فتی، لادن و همکاران (۱۳۸۷). **رابطه‌ی تیپ‌های روان‌شناختی باهوش هیجانی -اجتماعی**. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی دانشگاه شهید بهشتی. سال دوم. شماره ٤.

-شولتز، دوان الن شولتز، سیدنی)۱۹۹۲). **نظریه‌های شخصیت**، ترجمه یوسف کریمی و همکاران (۱۳۸٤). تهران: نشر ارسباران.

-شهرآشوب، تقی (۱۳۸۵). **رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

-عباسپور، عباس (۱۳۸۲). **مدیریت منابع انسانی، رویکردها و فرایندها و کارکردها**. تهران: انتشارات سمت.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

-علیزاده، مهدی (۱۳۸٦). **بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیت با عملکرد کاری مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً کارآمدتر**. دانشگاه علامه طباطبایی.

-کام دیده، علی (۱۳۸۱). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۵ تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

-گراوندی، کیومرث (**۱۳۸۵**). **رابطه بین استرس شغلی و ابعاد شخصیت با سلامت روان پرستاران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

-محمودیان دهکردی، آرزو (۱۳۸٦). **هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی نمای مایرز-بریگز در میان کارکنان ادارات شهرکرد**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

-Bar. an,R. (۲۰۰۰). Emotional and social intelligence,insights from emotional cuatientsinventory.Inbar_an and parker(Eds).The hand book of emotinaintelligencesanfrancisco: jossy bass

-Baron, S.A.Hoffman, (۲۰۰۰).When work equals life: the next stage of workplace violence. Oxnard, CA:pathfinder.

-Briggs Myers, I. (۱۹۹۳). Introduction To Type (٥th Ed). Palo Alto ,CA: Consulting Psychologists Press.

-Churton.Med. (۲۰۰۱). Theory and method.Macmillenpress. LTD

-D, Pittnger. The utility of the myers-briggs type indicator. Review of educational research, ٤٦٧-٤٨٨,١٩٩٣

-Deniro; H، (۲۰۰۳). the relation Between Personality caraceristic and velfare، Public; McGrowhill.

-Garden,lilalenoria. (۲۰۰۸). A study of relationships among prestige / autonomy, job satisfaction,career commitment, career path training and learning, and performance as perceived project managers. ph.d.Texas A&M university.

-Jessup, Carol.M, Applying Psychological Type And Gift Differing To Organizational Change", Journal Of Organizational Change Management, Vol ١٥,No ٥, ٢٠٠٢.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]

-Maddock S,J. (٢٠٠٤). How emotional intelligence measure can add value to users of type instrument.Brithish Association for psychological type, type Face, ١٥ (١), ١٤ – ١٥.

-Nelis, D. Kotsou, I. Quoidbach, J. Hansenne, M. Weytens, F. Dupuis, P. Et al. (٢٠١١). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. Emotion, ١١, ٣٥٤–٣٦٦.

-Poon,june ML(٢٠٠٤). Career commitxcment and career success moderating role of emotion perception. Vol. ٩.lss.٤,٥:pg.٣٧٤.

-schmitt, D.P. (٢٠٠٣). Are man university more difference than women? Romantic attachment across ٦٢ culture regions.Personal relationships, ١٠, ٣٠٧-٣٠.

-subotnik. Rena and Walberg، Herbert.٢٠٠٦. the Scientific Basis of Educational Productivity. Greenwich CT: Information Age Publishing Inc.

-Thomopson, H (٢٠٠٦ a). Exploration the interface of the type and emotional intelligence landscapes.Bulletin of psychological type, ٢٩(٣), ١٤-١٩.

-Watson, D. & Hubbard, B. (١٩٩٦). adaptation AL style and dispositional structure: Coping in the context of the Five-Factor model. Journal of Personality, ٦٤, ٧٣٧–٧٧٤.

-Yanello، P (٢٠٠٥). Personality reality how to understand & relate Bette in Academic Libraries.Green Wood Press.

-Zimmerman. D. Ryan(٢٠٠٨). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decision: A meta analytic path model. Personnel psychology. Vol. ٦١, lss.٢,pg. ٣٠٩’٤.pgs.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-27]