

## بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمانی

محمد رضا اردلان

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

علی نظری<sup>۱</sup>

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

فخرالسادات نصیری

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

پذیرش مقاله: ۹۱/۱۱/۱۲

دریافت مقاله: ۹۱/۷/۶

### چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان بوده است.

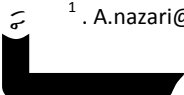
**روش:** روش پژوهش در این مقاله توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان (رسمی، پیمانی، قراردادی) غیرهیأت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بوده است (نفر  $N=202$ ). حجم نمونه آماری ۱۳۳ آزمودنی بود که به شکل تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد شخصیتی نئو و سلامت سازمانی هوی و همکاران استفاده گردید. که روایی آنها از طریق روایی محتوایی و ضریب پایایی با استفاده از فرمول کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی شخصیتی نئو  $0.85$  و برای پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی  $0.87$  برآورد شد.

**یافته‌ها:** نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان رابطه‌ی مستقیم و معنی داری وجود دارد. به طوری که هرچه میزان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بالاتر باشد، سلامت سازمانی نیز بیشتر است.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد وضعیت دانشگاه کردستان از نظر میزان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سلامت سازمانی پایین‌تر از حد متوسط (از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ کمتر است) است. هم‌چنین نتایج حاکی از آن است که مؤلفه‌ی برون‌گرایی شخصیت بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامت سازمانی بوده است و به تنهایی ۳۹ درصد تغییرات سلامت سازمانی را توضیح می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، سلامت سازمانی.

<sup>1</sup> . A.nazari@uok.ac.ir



## مقدمه

امروزه در محیط رقابتی سازمان‌ها به‌ویژه در دانشگاه‌ها، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است، که اهمیت آن بر غالب مدیران آشکار شده است. چرا که هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه‌ی حیات نخواهد بود؛ زیرا عمده منابع هر سازمانی برای بقا، منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین‌کننده‌ی سمت و سوی دیگر سرمایه‌ها است و باتوانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرد. در این راستا به منظور بهره‌گیری بهینه از این سرمایه‌ی عظیم و استفاده از توانمندی‌های آن‌ها به‌ویژه در دانشگاه که اصلی‌ترین درون‌داد آن نیروی انسانی است، می‌بایستی اقداماتی اساسی صورت پذیرد و شرایطی فراهم شود که در آن کارکنان رغبت، انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و... لازم برای انجام وظایف خود داشته‌باشند. یکی از اقداماتی که مدیریت مراکز آموزش عالی جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده‌ی خود به آن نیازمند است، توجه به راه‌کارهای یکپارچگی و هماهنگ سازی فرد و سازمان و شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان به خصوص در بدو استخدام، ورود و حین خدمت آنان در سازمان و مراکز تحت پوشش (اردلان و همکاران، ۱۳۸۷) و هم-چنین افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی در محیط کاری است. افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند.

موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شود. یکی از فرآیندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام می‌باشد (دعائی، ۱۳۷۷). برای کاهش مشکلاتی که ناشی از انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه‌ی نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌باشد، تدابیری است که یکی از آنها ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که تناسب شغل در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی، تأثیر دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۸). از سوی دیگر، سازمان‌ها به عنوان موجود زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضای خود می‌باشند، تصور می‌شوند (علوی و همکاران، ۱۳۸۹). به گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای «سلامت سازمانی»<sup>۱</sup> و یا «بیماری سازمانی»<sup>۲</sup> باشد. بنابراین برای انجام به‌سازاری و بهبود وضع سازمان‌ها، چاره‌ای جز شناخت علمی و دقیق هنجارها و شاخص‌های سلامت سازمانی نمی‌باشد. روان‌شناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند یعنی ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند. روان‌شناسان در مورد تعریف دقیق شخصیت اتفاق نظر ندارند. به این ترتیب آنها از دیدگاه‌های مختلف به تعریف شخصیت پرداخته‌اند. مثلاً برخی معتقدند که شخصیت عبارت است از الگوهای رفتار و شیوه‌های تفکر که سازگاری فرد یا یک محیط را تعیین می‌کند (اتکنسیون و هیلگارد<sup>۳</sup>، ترجمه‌ی برهانی و همکاران ۱۳۸۰). از سوی دیگر مطالعه‌ی خاص رفتار فرد یک نوع تعیین شخصیت او می‌باشد و از این رو با شناخت رفتار فرد، می‌توان پیش بینی کرد که از این شخص با این نوع شخصیت در موقعیت‌های مختلف چه نوع رفتاری بروز می‌کند. در واقع تحقیق در شخصیت به معنای مطالعه، چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه‌ی ارتباط این تفاوت‌ها با کنش کلی انسان است. (علاقه بند، ۱۳۸۰). بنابراین شخصیت یک فرد مجموعه راه‌هایی است که نوعاً نسبت به دیگران واکنش یا با آن‌ها تعامل می‌کند (فرگوسن<sup>۴</sup>، ۱۹۷۰). در معادلات رفتار سازمانی یکی از متغیرهای روانی، شخصیت فرد است. انسان موجودی است پیچیده که ویژگی‌های او نه تنها منحصر به فرد است، بلکه ویژگی‌های فردی ثابتی نیز ندارد، به این معنا که در مقابل پدیده‌های مشابه رفتار یکسانی از او سر نمی‌زند و به این ترتیب کمتر می‌توان واکنش‌های رفتاری را به طور دقیق پیش‌بینی کرد (شاین، ۱۹۸۸). با مطالعه‌ی دقیق موضوع شخصیت می‌توان به دستورالعمل‌ها و یا رهنمودهایی دست یافت که عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و اثربخشی فرآیند استخدام، انتقال و ارتقای آنان را افزایش دهد. پوبا (۱۳۷۴) طی پژوهشی نتیجه می‌گیرد که مدیران موفق الگوی شخصیتی و جستجوگرانه و متهورانه‌ای دارند. نتیجه‌ی مطالعه‌ی کافی احمدی (۱۳۷۶) نشان می‌دهد که مردم‌آمیزی، هوش، دقت عمل، پشتکار، واقع بینی، آرام بودن، پختگی عاطفی مدیران و موفقیت شغلی آنان هم‌بستگی معناداری وجود دارد. مطالعات کمپل<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۷۰) نشان می‌دهد که حدود ۳۰ تا ۵۰ درصد از واریانس قابل پیش‌بینی در عملکرد مدیریت به تفاوت‌های فردی مربوط می‌شود (حیدری و انارکی، ۱۳۷۳). رابرت مک کری (۱۹۴۹) و پل کوستا (۱۹۴۲) پنج عامل شخصیت معروف به «پنج عامل نیرومند» یا «پنج بزرگ»<sup>۵</sup> را شناسایی کردند (مک کری و کوستا<sup>۶</sup>، ۱۹۸۵، ۱۹۸۷) که عبارتند از: - روان‌آزده‌گرایی - برونگردی - گشادگی - توافق جویی - وظیفه‌شناسی. این پنج عامل و صفات مشخصه آنها در جدول زیر فهرست شده‌اند.

1. organizational health
2. Conscientiousness
3. Ferguson
4. Kampel
5. Big Five
6. McCrae & Paul Costa

## جدول ۱. پنج عامل شخصیت مک کری و کاستا

عامل	شرح
روان رنجور خوبی	نگران، نالایمن، عصبی، بسیار دلشوره‌های
برون گرایی	معاشرتی، حراف، لذت جو، با محبت
گشودگی	مبتکر، مستقل، خلاق، شجاع
توافق جویی	خوش قلب، دلسوز، ساده
وظیفه شناسی	بادقت، قابل اعتماد، سخت کوش، منظم

نقل از شولتز، ترجمه‌ی یحیی سید محمدی (۱۳۹۰)

روان آزرده‌گرایی: به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان نژندی مربوط است. برونگردی - درو گردی: برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند؛ اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد است. افزون بر این آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. گشادگی در برابر تجارب: عناصر تشکیل دهنده‌ی گشودگی نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل می‌باشد. توافق جویی: همانند برون‌گرایی، شاخص توافق، برگرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، بادیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق به کمک به آنان است. وظیفه‌شناسی: کنترل خویشتن به فرآیند فعال طراخی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته می‌شود و تفاوت های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است (رمضان زاده عالیزمینی، ۱۳۸۸).

بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها گاهی اوقات رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل برمی‌گردد. نهایت آن که شخصیت شامل کل وجود فرد است و وضع عمومی بدن، مهارت‌ها، رغبت‌ها، امیدها، وضع ظاهر، احساسات، هیجان‌ها، عادت‌ها، هوش، خصوصیات اخلاقی، فعالیت، معتقدات و افکار فرد را دربرمی‌گیرد. با این حال اگر شخصیت داوطلبان قبل از استخدام سنجش شده و تناسب آن با شغل مربوط به آن مشخص شود، علاقه‌مندی و هماهنگی آنها با کاری که انجام خواهند داد سبب می‌شود تا سایر مشکلاتی که در ابتدا به آنها اشاره شد، برای آنان کم رنگ جلوه کند (ماهر، ۱۳۷۰). برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد شود و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (لانبنورگ و اورنستین<sup>۱</sup> ترجمه - ی فرنی، ۱۳۸۲، ص ۲۳۰). نیاکان ما بر این باور بوده اند که «عقل سالم در بدن سالم است» و به نظر می‌رسد که می‌توان این گفته‌ی کهن را به سازمان‌ها تسری داد و گفت «کار سالم در سازمان سالم است». هر موجود انسانی یا سیستم انسانی مانند یک سازمان دارای سه وضعیت مختلف در یک محیط است. در یک انتها پریشانی یا ناخوشی، در میانه وضعیت عادی و در انتهای دیگر سلامت قرارداد (لنچینی، ۱۳۸۷، ص ۱۱). به عقیده‌ی پارسونز همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقا و رشد و توسعه‌ی خود نیازمند حل چهارمشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند (هوی و میسکل<sup>۲</sup>، ۱۳۸۲ ص ۵۸). از نظر مایلز<sup>۳</sup> سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴). هوی و وولفوک<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) و ویلسون<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) سلامت سازمانی را با بهداشت روانی محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و... در کارکنان را به حداقل برساند (حاجی پور، ۱۳۷۴). اگرچه تعریف، اندازه گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست، اما مفهومی است که توجه‌کننده‌ی علت دوام و بقای سازمان‌ها است، لذا باید مورد توجه و اهمیت ویژه قرار بگیرند. پارسونز (۱۹۷۶) پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های رسمی، نظیر آموزشی سه سطح مشخص و متمایز مسئولیت و نظارت دارند: فنی، مدیریتی - اداری و نهادی. در مجموع سلامت سازمانی به هفت بُعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون سازمان را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود. این ابعاد عبارتند از: روحیه، تأکید علمی، مراعات، ساخته‌ی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی.

1. Lanbenorg & Orenstin
2. Hoy & miskel
3. Miles
4. Hoy & Welfok
5. Wilson

۱-روحیه<sup>۱</sup>: یکی از مهم‌ترین پدیده‌های روانی - اجتماعی عصر جدید برای ارزشیابی خصوصیات کیفی و حالات روانی انسانی توجه کامل به روحیه کارکنان سازمانی است. در صورتی که مدیران سازمان بتوانند به درستی با ارتباطات صحیح و منطقی خوشحالی و خرسندی کارکنانشان را فراهم سازند، به حالات کیفی و روانی افراد پی خواهند برد.

۲- بُعد تأکید علمی<sup>۲</sup>: یکی از ویژگی‌های سازمان‌های آموزشی پرداختن و تهیه و تدارک محتوای آموزشی متناسب با سطح برداشت فراگیران و سطوح مختلف است. هریک از فراگیران به مدد دانش و تجربیات خود و خانواده، اجتماع و محیط آموزشی دارای ساختار ذهنی، شناختی هستند و برای موفقیت در حصول اهداف تعلیم و تربیت، به معنادار کردن یادگیری به تناسب این ساختار ذهنی و ساختار علمی که امری عارضی و بیرونی است باید توجه شود.

۳-مراعات<sup>۳</sup> (رعایت یا ملاحظه گری): این بعد سلامت سازمانی به بخش اداری مرتبط است. ملاحظه‌گری نشان دهنده ی رفتاری از مدیر است که دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است. مدیر به کارکنان به عنوان افراد دارای شخصیت احترام می‌گذارد و سعی می‌کند یار و مددکار آنان باشد (شورینی، ۱۳۷۳).

۴- ساخت‌دهی<sup>۴</sup> (وظیفه مداری): به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر انتظارات خود را برای کارکنان روشن کرده، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند.

۵- حمایت منابع<sup>۵</sup>: این بُعد از سلامت سازمانی به سازمان آموزشی اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به-راحتی قابل حصول است (هوی و میسکل، ترجمه‌ی عباس زاده، ۱۳۷۰).

۶- نفوذ مدیر<sup>۶</sup>: نفوذ مدیر به توانایی وی در تحت تأثیر قرار دادن عمل مافوق‌ها اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس مافوق خود به گونه‌ای اثربخش کار می‌کند، اما با این حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد.

۷- یگانگی نهادی<sup>۷</sup>: این بُعد از سلامت سازمانی، سطح و نیازهای نهادی سازمان را در بر می‌گیرد و قادر است که به گونه ای موفقیت‌آمیز با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند.

پژوهش‌های مختلف انجام شده نشان می‌دهد که سلامت سازمانی با متغیرهایی همچون شیوه‌های تصمیم‌گیری (روحی، ۱۳۷۹)، تعهد سازمانی (آروندی، ۱۳۸۱)، نوآوری (اش، ۱۹۹۲)، کارآیی (هاسلی، ۲۰۰۵) رابطه دارد.

## روش

در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع هم‌بستگی استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این تحقیق عبارت است از کلیه‌ی کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) غیرهیأت علمی شاغل در دانشگاه کردستان (دانشکده‌های ادبیات و علوم انسانی، علوم پایه، کشاورزی، منابع طبیعی، مهندسی و سایر واحدها) در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ که تعداد آنها ۲۰۲ نفر است. در این پژوهش با عنایت به این که هر دو گروه کارکنان مرد و زن مورد مطالعه قرار گرفته اند جهت برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردیده است و برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که تعداد ۱۳۳ آزمودنی را به شرح جدول زیر مشخص کرده است.

1. Morale
2. Academic emphasis
3. Consideration
4. Initiating Structure
5. Resource Support
6. Principal Influence
7. Horalick

## جدول ۲. توزیع تعداد سهمیه حجم نمونه‌ی آزمودنی‌ها در دانشکده‌ها و سایر واحدهای دانشگاه کردستان

ابزارها: در این پژوهش از دو نوع پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است.

حل خدمت	تعداد کل کارکنان			سهمیه‌ی هر واحد از نمونه		
	مرد	زن	جمع	مرد	زن	جمع
نشکده‌ی ادبیات	۹	۴	۱۳	۵	۴	۹
نشکده‌ی علوم پایه	۶	۱۲	۱۸	۵	۸	۱۳
نشکده‌ی مهندسی	۹	۵	۱۴	۶	۵	۱۱
نشکده‌ی کشاورزی	۱۰	۶	۱۶	۵	۵	۱۰
نشکده منابع طبیعی	۶	۳	۹	۴	۲	۶
ایر	۸۳	۴۹	۱۳۲	۵۲	۳۲	۸۴
جمع	۱۲۳	۷۹	۲۰۲	۷۷	۵۶	۱۳۳

**الف: پرسش‌نامه‌ی استاندارد پنج عاملی نئو:** پرسش‌نامه‌ی پنج عاملی نئو، یک آزمون شخصیتی است که در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا و مک-کری ساخته شد و در سال ۱۳۷۸ توسط حق‌شناس در ایران هنجاریابی شده است. این پرسش‌نامه‌ی ۶۰ سؤالی، پنج ویژگی اصلی شخصیت را مورد بررسی قرار می‌دهد. وبا مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) پاسخ داده می‌شود. ضریب پایایی در پژوهش حاضر نیز باروش آلفای کرونباخ /۰۸۶. محاسبه گردید. ویژگی‌های اصلی مورد سنجش در این پرسش‌نامه عبارتند از: برون‌گرایی، توافق‌جویی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجورخویی و گشودگی به تجربه. امروزه بسیاری از روان‌شناسان بر این باورند که این الگو بهترین توصیف را از ساختار ویژگی‌های شخصیتی ارائه می‌کند (دیگمن، ۱۹۹۰). این پرسش‌نامه در ایران توسط گروسی هنجاریابی شده که ضرایب پایایی به‌دست آمده برای عوامل مختلف آن عبارتند از: روان‌آزردگی (۰/۷۹)، برون‌گرایی (۰/۷۹)، گشودگی (۰/۸۰)، توافق‌جویی (۰/۷۵) و وظیفه‌شناسی (۰/۸۳)، (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). این پرسش‌نامه در تحقیقات مختلفی از جمله: رمضان زاده (۱۳۹۰)، (فاکان و همکاران (۱۹۹۱)، میوتن (۱۹۹۱)، به‌کاربرده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب‌نظران می‌باشد.

**ب: پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی:** پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی که هوی و همکارانش در سال ۱۹۹۶ آن را طراحی کردند، توسط علاقه‌بند (۱۳۷۸) به فارسی ترجمه شده است، دارای ۴۴ گویه است و هفت بُعد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را اندازه می‌گیرد. کارکنان میزان موافقت خود را با ۴۴ گویه به صورت طیف چهاردرجه‌ای شبیه طیف لیکرت (همیشه ۴، غالباً ۳، گاهی ۲ و بندرت ۱ برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی) ابراز می‌دارند. در این پرسش‌نامه، ابعاد یگانگی (۷ گویه)، ساخت‌دهی (۵ گویه)، ملاحظه‌گری (۵ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه) و تأکید علمی (۹ گویه) را به خود اختصاص داده است. پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی در تحقیقات مختلفی به‌کاربرده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب‌نظران می‌باشد. ضریب پایایی گزارش شده برای هریک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی مدارس متوسطه در نسخه‌ی اصلی (ترجمه نشده) یگانگی نهادی (۰/۹۱)، ساخت‌دهی (۰/۸۹)، ملاحظه‌گری (۰/۹۰)، نفوذ مدیر (۰/۸۷)، پشتیبانی منابع (۰/۹۵)، روحیه (۰/۹۲)، تأکید علمی (۰/۹۳)، به‌دست آمده است (هوی و تارتر، کانکمپ، ۲۰۰۰). این پرسش‌نامه در تحقیقات مختلفی از جمله: قربانیان (۱۳۹۰)، ناظم (۱۳۸۹)، بیک زاد و همکاران (۱۳۸۸)، حمیدی و همکاران (۱۳۸۸)، زاهدبابلان (۱۳۸۷) به‌کاربرده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب‌نظران می‌باشد.

### یافته‌ها

**سؤال اول: وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه کردستان چگونه است؟** براساس اطلاعات جدول (۳) نتایج توصیفی

و آزمون t تک گروهی داده‌های به‌دست آمده از سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه کردستان نشان می‌دهد که میانگین نمره‌ی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه کردستان ۲/۶۷ است. که این مقدار از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ کمتر است. با توجه به این که سطح معنی‌داری مقدار t محاسبه شده یعنی مقدار ۹۹/۱۴ با درجه‌ی آزادی ۱۳۲ پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (p=۰/۰۰۱، df=۱۳۲، t=۹۹/۱۴). لذا تفاوت بین میانگین مشاهده

شده و میانگین مورد انتظار معنی‌دار می‌باشد ( $P < 0.05$ ). بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه کردستان پایین‌تر از حد متوسط است.

### جدول ۳. آزمون t تک گروهی برای مقایسه‌ی میانگین مشاهده شده ویژگی‌های شخصیتی با میانگین مورد انتظار

متغیر	حداقل	حداکثر شده	میانگین مشاهده شده	مورد انتظار	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	معنی داری سطح
ویژگی‌های شخصیتی	۱	۵	۲/۶۷	۳	۰/۳۱	۰/۳۱	۹۹/۱۴	۱۳۲	۰/۰۰۱

### سؤال دوم: وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه کردستان چگونه است؟ نتایج توصیفی و آزمون t تک گروهی داده‌های به‌دست آمده

از سلامت سازمانی دانشگاه کردستان نشان می‌دهد که میانگین نمره‌ی سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه کردستان ۲/۴۹ است، که این مقدار از میانگین مورد انتظار یعنی ۳ کمتر است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار t محاسبه شده یعنی ۷۶/۲۶ با درجه‌ی آزادی ۱۳۲ پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد ( $t=76/26, df=132, p=0/001$ ). لذا تفاوت بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار معنی‌دار می‌باشد ( $P < 0.05$ ). بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه کردستان پایین‌تر از حد متوسط است.

### جدول ۴. آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین مشاهده شده‌ی سلامت سازمانی با میانگین مورد انتظار

متغیر	حداقل	حداکثر شده	میانگین مشاهده شده	مورد انتظار	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	معنی داری سطح
سلامت سازمانی	۱	۵	۲/۴۹	۳	۰/۳۸	۰/۳۸	۷۶/۲۶	۱۳۲	۰/۰۰۱

سؤال سوم: آیا بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی رابطه وجود دارد؟ ضریب هم‌بستگی بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سلامت سازمانی دانشگاه کردستان در جدول (۵) نشان می‌دهد که میزان این هم‌بستگی ۰/۴۵ می‌باشد. با توجه به این که سطح معنی‌داری هم‌بستگی به‌دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است ( $P < 0.05$ )، بنابراین رابطه معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد، به طوری که هر چه میزان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بالاتر باشد، سلامت سازمانی نیز بیشتر است.

### جدول ۵. ضریب هم‌بستگی پیرسون برای بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی

شاخص‌های آماری	تعداد افراد	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های شخصیتی	۱۳۳	۲/۶۷	۰/۳۱	۰/۴۵**	۰/۰۰۱
سلامت سازمانی	۱۳۳	۲/۴۹	۰/۳۸		

\*\* $p < 0.01$ ، \* $p < 0.05$

**سؤال چهارم:** کدامیک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، پیش‌بینی‌کننده‌ی بهتری برای سلامت سازمانی دانشگاه هستند؟ برای بررسی سؤال فوق از تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی گام به گام استفاده شده است. قبل از انجام این تحلیل ابتدا برخی پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. بنابراین همه‌ی متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده قابلیت وارد شدن را در مدل رگرسیون برای پیش‌بینی سلامت سازمانی دارند.

نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده در جدول (۶) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری F به‌دست آمده، یعنی مقدار ۲۵/۳۴ با درجه‌ی آزادی ۲ و ۱۳۰ کمتر از ۰/۰۵ است ( $p=0/001$ ،  $F(2 و 130) = 25/34$ ). بنابراین مدل رگرسیون ایجاد شده از لحاظ آماری، معنی‌دار است.

#### جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی گام به گام برای پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی

منبع واریانس	مجموع مجذورها	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورها	F	سطح معنی‌داری	R	R2
رگرسیون	۱۱۲۴۰/۱۹	۲	۵۶۲۰/۰۹	۲۹/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۳۱
باقیمانده	۲۵۱۲۶/۶۳	۱۳۰	۱۹۳/۲۸				
جمع کل	۳۶۳۶۶/۸۱	۱۳۲	-				

متغیرهای پیش‌بین: برون‌گرایی، متغیر وابسته: سلامت سازمانی  
 باتوجه به مقدار R2، مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مجموعاً ۲۸ درصد از واریانس نمرات سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند. مقدار تبیین نشده برابر با ۷۲ درصد می‌باشد. به عبارت دیگر ۷۲ درصد از واریانس نمرات سلامت سازمانی، ناشی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و ۲۸ درصد ناشی از عوامل دیگر است. به منظور واری‌شدت و جهت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر سلامت سازمانی، ضرایب بتا نیز محاسبه شده که نتیجه‌ی این بررسی در جدول زیر آورده شده است:

#### جدول ۷. ضرایب بتا به منظور شناسایی شدت و جهت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر سلامت سازمانی

متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۴۸/۵۹	۸/۲۶	-	۵/۸۹	۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۱/۳۵	۰/۲۵	۰/۳۹	۵/۲۹	۰/۰۰۱

متغیرهای پیش‌بین: برون‌گرایی، متغیر وابسته: سلامت سازمانی  
 همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، باتوجه به مقدار Beta، برون‌گرایی بیش از سایر مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد و بنابراین پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری است. برون‌گرایی تأثیر مثبت و معنی‌داری به اندازه‌ی ۰/۳۹ بر سلامت سازمانی دارد ( $Beta=0/39$ ) و ( $P<0/05$ ) که نشان می‌دهد با هر واحد افزایش در برون‌گرایی کارکنان، سلامت سازمانی نیز به اندازه‌ی ۰/۳۹ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین، بر اساس داده‌های موجود در جدول فوق می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

سلامت سازمانی پیش‌بینی شده = (برون‌گرایی) ۰/۳۹



## سؤال: بین وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سلامت سازمانی با متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، مدرک تحصیلی، محل خدمت، سنوات خدمت، وضعیت تأهل، نوع استخدام) تفاوت وجود دارد؟

اطلاعات به دست آمده نشان دهنده‌ی این است که بین متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، مدرک تحصیلی، محل خدمت، سنوات خدمت، وضعیت تأهل، نوع استخدام) و میزان ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما تفاوت میانگین بین متغیرهای تعدیل کننده‌ی سن و سنوات خدمت کارکنان و سلامت سازمانی معنی‌دار است یعنی کارکنان ۳۱ تا ۴۰ سال از سلامت سازمانی بیشتری نسبت به کارکنان ۴۱ سال و بیشتر برخوردارند. به عبارت دیگر کارکنان زیر ۳۰ سال دارای بیشترین میزان سلامت سازمانی و کارکنان ۴۰ سال و بالاتر از کمترین میزان سلامت سازمانی برخوردارند. هم‌چنین هر چه سنوات خدمت کارکنان پایین‌تر باشد سلامت سازمانی بیشتر و هر چه سنوات خدمت بالاتر باشد سلامت سازمانی کمتر است.

### بحث و نتیجه‌گیری

از بررسی نتایج و سؤالات تحقیق و بحث‌های مربوط به هر یک از آنها می‌توان نتیجه گرفت که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه رابطه وجود دارد. و از طرفی وضعیت موجود این متغیرها کمتر از حد متوسط می‌باشد. این درحالی است که امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدیدآوردن زمینه‌ی ارزشی تحت عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند» مدنظر می‌باشد. انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب نامتناسب، هزینه‌های سنگینی به سازمان تحمیل می‌کند.

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی به عنوان عالی‌ترین شاخص سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه‌ی شکوفایی استعدادها در کشور نقش اساسی بر عهده دارند و از طرف دیگر با دنیایی مملو از تحول و تغییر مواجه می‌باشند. اما در این شرایط دانشگاه‌ها ملزم به تعالی سازی سازمان آموزشی خود می‌باشند و برای نیل به این مقصود نیازمند همراهی فرد و سازمان برای تحقق اهداف متعالی آموزشی خواهند بود. تناسب شغل با شاغل در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. تحقیق بر روی انتخاب سازمان نشان می‌دهد که افراد محیط‌هایی را ترجیح می‌دهند که در آن محیطها افرادی با شخصیت‌های مشابه وجود داشته باشد (تام، ۱۹۷۱). از اطلاعات شخصیتی فرد می‌توان برای پیش بینی رفتار آینده‌ی او کمک گرفت. با این حال اگر شخصیت داوطلبان قبل از استخدام سنجش شده و تناسب آن با شغل مربوط به آن مشخص شود، علاقه‌مندی و هماهنگی آنها با کاری که انجام خواهند داد سبب می‌شود تا سایر مشکلات برای آنان کم رنگ جلوه کند. معیار هم این است که اگر از فرد سؤال شود نظرش راجع به شغلش چیست؟ با احتمال بالا بگوید: «من کاری را که انجام می‌دهم دوست دارم. این شغل را برگزیدم، زیرا به آن علاقمندم» این تابعی از درجه‌ی خوب بودن تطبیق کار و مسؤولیت، با شخصیتی است که آن کار را انجام می‌دهند. اگر دانشگاه‌ها بخواهند رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران باید عملکرد خود و دیگران را دقیقاً بررسی کنند چرا که با شناخت شاخص‌های سلامت سازمانی می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشد و در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند. سلامت سازمانی یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی در دانشگاه است. در این جهت از مهم ترین اهداف منابع انسانی و امور کارکنان، جذب متقاضیان شایسته و بااستعداد است. این متغیر و مؤلفه‌های آن مزایای بسیاری از قبیل بهبود مستمر کارایی فردی و سازمانی، امنیت شغلی و روانی، رضایت کارکنان و ارباب رجوع، افزایش انگیزه، شناخت استعدادها و فراهم ساختن زمینه‌های شکوفایی آنها، ترویج روحیه‌ی تفکر علمی و نوآوری، انسجام، همیاری، فراهم شدن زمینه‌های انتقاد و پیشنهادهای سازنده، تسریع و تصریح فرآیند تصمیم گیری در سازمان و... خواهد شد که مجموع آنها باعث افزایش سلامت سازمانی در دانشگاه می‌شود. لذا با عنایت به نقش محوری و اثرگذار کارکنان در توسعه و پیشرفت دانشگاه و تأثیر در چگونگی کیفیت انجام وظایف، مطالعه‌ی وضعیت موجود دانشگاه بسیار بااهمیت می‌باشد، از این رو حرکت به سمت تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان گامی مؤثر در افزایش سلامت سازمانی در محیط‌های دانشگاهی خواهد بود و این از وظایف اصلی آموزش عالی می‌باشد.

پیشنهادها: براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای ذیل به مدیران دانشگاه، مسئولان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و پژوهش‌گران ارائه می‌گردد، باتوجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در هنگام استخدام کارکنان به مقوله‌ی تناسب کارکنان با سازمان توجه داشته باشند و بدین منظور در آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی خود، از آزمون‌های سنجش تناسب فرد- شغل و آزمون شخصیت استفاده نمایند تا افرادی که بیشترین تناسب اهداف، ارزش‌ها و شخصیت را با سازمان دارند، شناسایی و به کار گرفته شوند. مدیران میانی با زمینه‌یابی نیازهای آموزشی کارکنان و جلب حمایت مسئولان دانشگاه، برنامه ریزی مناسب را جهت برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به منظور افزایش قابلیت‌ها و سازگاری افراد در محیط فراهم نمایند. آموزش مؤلفه‌های اصلی سلامت سازمانی به مدیران در بدو انتصاب و کارکنان در بدو استخدام داده شود تا بتوانند بیشتر در راستای استقرار سلامت سازمانی دانشگاه عمل نمایند. در تعیین اهداف، برنامه ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های اداری و آموزشی نظرات کارکنان را محترم شمرده و بدین



وسیله در جهت ایجاد آرمان مشترک که همانا تقویت معیارهای سازمانی یگانگی فرد- سازمان است، گام بردارند. سخت افزارها و نرم افزارهای علمی و پژوهشی مورد نیاز کارکنان برای انجام فعالیت های آموزشی را تدارک و زمینه های قانونی، فرهنگی و انگیزش لازم را برای استفاده علمی از آنها فراهم سازند. برای انتقال دانشگاه از وضعیت موجود به سمت دانشگاهی برخوردار از سلامت سازمانی کامل برنامه ی جامع و بلند مدتی را تدوین نمایند. محدودیت های پژوهش: ممکن است که بعضی از پاسخگویان نظرات و احساسات واقعی خود را بیان نکرده باشند و جهت گیری شخصی پاسخ های آنان را تحت تاثیر قرار داده باشد. زیاد بودن سئوالات مربوط به پرسش نامه ها که موجب خستگی آزمودنی ها و عدم حساسیت، دقت و تمایل برخی از کارکنان در تکمیل پرسش نامه ها می شد. محدود کردن جامعه ی آماری به محدوده جغرافیایی دانشگاه کردستان. محدود نمودن ابزار جمع آوری داده ها به پرسش- نامه در صورتی که شاید استفاده از ابزار مشاهده و یا مصاحبه می توانست بر اعتبار نتایج به دست آمده از تحقیق بیفزاید.

### سیاس و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه ی کارکنان دانشگاه به ویژه شرکت کنندگان در پژوهش و کلیه ی کسانی که در انجام این پژوهش با ما همکاری و مشارکت داشته اند تقدیر و تشکر نمایند .

## منابع

- آتکینسون و هیلگارد (۱۳۶۷): **زمینه‌ی روانشناسی (جلد دوم)**. ترجمه گروه مترجمان، انتشارات رشد.
- آروندی، س (۱۳۸۱). **ارتباط موفقیت مدیران صنعتی با خلاقیت آنان**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- آتکینسون، ریچارد. هیلگارد، ارنست (۱۳۸۰). **زمینه‌ی روان‌شناسی**. ترجمه: محمد تقی براهنی و همکاران. تهران: انتشارات رشد.
- ایزدی، سیروس (۱۳۵۱). **روانشناسی شخصیت از دیدگاه مکاتب**. انتشارات دهخدا.
- پاشا شریفی، حسن و نجفی زند، جعفر (۱۳۸۴). **روش‌های آماری در علوم رفتاری**. تهران: انتشارات سخن.
- پویا، امیر (۱۳۷۳). **"ماهیت مدیریت آموزشی و شرایط احراز آن در مدارس راهنمایی پسرانه‌ی تهران"**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- جاهد، حسینی (۱۳۸۵). **سلامت سازمانی**. ماهنامه‌ی تدبیر، ۱۲-۱۶.
- جاهد، حسینی (۱۳۸۴). **سلامت سازمانی**، ماهنامه‌ی تدبیر، ۱۶ (۱۵۹). ۱۶-۲۹
- جزایری، زبیده و همکاران (۱۳۸۵). **بررسی روابط ساده و چندگانه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز**. مجله‌ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران، ۳، ۱۸۹-۲۰۱.
- حیدری انارکی، فریده (۱۳۷۴). **"بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و موقعیت شغلی آنان در مدارس ابتدایی تهران"**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- دعائی، حبیب‌الله (۱۳۷۷). **مدیریت منابع انسانی**. دانشگاه فردوسی مشهد.
- روچی، ا. (۱۳۷۹). **بررسی رابطه‌ی بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۸-۷۹**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان.
- رضائیان، علی (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)**، انتشارات دانشگاه تهران، ۲.
- رمضان زاده عالیزمینی، رقیه (۱۳۹۰). **"مقایسه‌ی روان‌بنده‌های سازش‌نا یافته‌ی اولیه و رگه‌های شخصیتی در بیماران مبتلا به اختلال شخصیت مرزی، وسواسی- بی‌اختیاری و گروه غیر بالینی"**. پایان‌نامه‌ی ارشد.
- زاهدبابان، عادل و عسکریان، مسعود و همکاران (۱۳۸۶). **بررسی ارتباط سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه‌ی استان اردبیل**، فصل‌نامه‌ی مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۴). **روان‌شناسی کاربردی برای مدیران**. تهران: انتشارات ویرایش.
- شولتز، دوان و شولتز، سیدنی آلن (۱۹۹۸). **"نظریه‌های شخصیت"**، ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی (۱۳۷۸)، تهران، نشرهما.
- شولتز، دوان و همکاران (۱۳۹۰). **نظریه‌های شخصیت**. ترجمه‌ی سید محمدی، تهران: نشر ویرایش.
- صفرزاده، حسین؛ حبیبی بدرآبادی، عباس (۱۳۸۹). **بررسی تأثیر علل میان پنج عامل اصلی شخصیت و بهبود عملکرد کاری**. پژوهش‌نامه‌ی مدیریت تحول، سال دوم، شماره‌ی ۳.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۱). **مقایسه‌ی کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی مدیریت منابع انسانی** «مجله‌ی دانش مدیریت»، ۵۸، ۱۰۶-۱۱۵.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). **سلامت سازمانی مدرسه**، فصل‌نامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش، ۲۱(۶)، ۲۳-۲۷.
- عزتی، مرتضی (۱۳۷۶). **روش تحقیق در علوم اجتماعی**، مؤسسه‌ی تحقیقات دانشگاه تربیت مدرس، چاپ اول.
- فردوسی. لاینورگ، آلان سی. اورنستین، ۱۳۸۲، **مدیریت آموزشی (مفاهیم و عمل)**، (ترجمه‌ی محمدعلی فرنی)، انتشارات آگاه، تهران.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). **"رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت"** انتشارات جامع پژوه.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۴). **روان‌شناسی شخصیت**. انتشارات نشر ویرایش.
- کیانی، اردشیر (۱۳۸۷). **"تأثیرات متقابل شغل و شخصیت"**. فصل‌نامه‌ی اندیشه و رفتار، ۲(۸)، ۱۱-۱۹.
- قربانیان، پروین (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹**. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا همدان. دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی.

لنچونی، پاتریک (۱۳۸۷)، **چهاردغدغه‌ی مدیران**، مترجم، فضل الله امیری، انتشارات فرا، ناشرمدیریت فردا.  
منتظرالظهور، اکرم (۱۳۷۳)، "بررسی ویژگی-های رفتاری مدیر آموزشی موفق از دیدگاه مسئولان ادارات نواحی پنجگانه‌ی آموزش و پرورش، مدیران اولیای دانش آموزان دوره‌ی متوسطه‌ی شهر اصفهان"، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.  
میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۸) **تناسب نوع شخصیت و شغل**؛ مجله‌ی دانش مدیریت، ۱۲(۴۴)، ۲۱-۲۷.  
میرسپاسی، ناصر(۱۳۶۱). **مدیریت منابع انسانی**، انتشارات نقش جهان، تهران.  
هوی، وین ک و میسکل، سیسیل ج (۱۳۸۲)، **مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و عمل**، مترجم: میرمحمد سید عباس زاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه، چاپ چهارم.

AKBABA .S(1999) .Organizational health of secondary schools in turkey and changes needed.LasVegas ، Nevada: Paper Behavioral and Social Sciences ،February 2-4.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928. 944.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*,13, 653-665.

McCrae RR, Costa PT(2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford.

Miller,J.D. ,Reynolds,S.K. ,&Pilkonis,P.A.(2004).The validity of the five- factor model prototypes for personality disorders in two clinical samples. *Psychological Assessment*,16(3) ,310-322.