



بررسی ارتباط تیپ‌های شخصیتی کارکنان با عملکرد شغلی آنان جهت بهبود ارتباط

درسازمان جهت بهبود ارتباط درسازمان های دولتی شهر بافت

مرضیه اسماعیلی زاده

اداره برق شهرستان بافت

۱-۱- چکیده

همه انسان ها دارای شخصیت هستند ونحوه رفتار و عملکرد آنها ریشه در شخصیت دارد بنابراین بین شخصیت و عملکرد ارتباط وجود دارد. پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین تیپ های شخصیتی کارکنان با عملکرد شغلی آنان جهت بهبود ارتباط درسازمان انجام شده است. در این مطالعه که به روش همبستگی انجام شده ، ۲۲۰ نفر از کارکنان سازمان های دولتی شهر بافت که بیش از چهل نفر جمعیت دارند به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. برای سنجش تیپ شخصیتی، کارکنان پرسشنامه ۹۰ سؤالی آیسنک (EPQ) و برای سنجش عملکرد، سرپرستان فرم ارزشیابی کارکنان دولت راتکمیل نموده اند. داده ها با آزمون های خی دو، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه خطی مورد بررسی قرار گرفت .

واژه‌های کلیدی: تیپ شخصیتی ، عملکرد شغلی، برونگرایی، روان پریشی، روان نژندی ، مقبولیت اجتماعی

۱- مقدمه

تفاوت های فردی بین افراد از دوران گذشته مورد توجه بوده است این تفاوت ها در بعضی از تواناییها بیشتر از تواناییهای دیگر است انسان ها از نظر شخصیت، نگرشها، علائق، مهارت ها، دانش و نظایر آن با هم تفاوت دارند. (ساعتچی، ۱۳۹۲)

یکی از تفاوت های فردی تیپ های مختلف شخصیتی می باشد. واژه شخصیت در زبان اروپایی از واژه لاتین پرسونا به معنای نقاب یا ماسک گرفته شده که بازیگران در گذشته به مناسبت نقش خود در نمایشنامه ها به چهره می زدند. (پارسا، ۱۳۸۳)

شخصیت یک فرد ترکیبی از خصوصیات روان شناختی (مثل آرام، بلند پرواز، پرخاشگر، وفادار یا اجتماعی) است. (علوی، ۱۳۸۱) و (Robbin:2003) در جای دیگر "مک شین ووان گلینو" شخصیت را الگوهای نسبتا ثابت رفتار و حالت های درونی سازگار که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می دهند، می دانند. (Willkoxon & chtman: ۲۰۰۶)

در مطالعه فوق در بین این نظریه پردازان ، نظریه آیسنک مورد توجه می باشد

اصل اساسی نظریه صفت این است که شخصیت بامجموعه ای از ویژگی های پایدار برابر است. (Halgin و Cras، ترجمه سید محمدی، ۱۳۹۳)

آیسنک شخصیت را به سه بعد تقسیم نمود که هر یک دارای یک قطب مخالف هستند، بدین ترتیب: درونگرایی و برونگرایی، روان پریشی و فقدان روان پریشی و روان نژندی و فقدان روان نژندی (Pervin، ترجمه جوادی، و کدیور ، ۱۳۷۴)

از ترکیب سه بعد شخصیت ، برونگرایی، روان پریشی، و روان نژندی، هشت تیپ ترکیبی شخصیت ساخته می شود که شامل شاخص های روانی گفته شده و فقدان آنها و مقبولیت اجتماعی یا دروغ پردازی و فقدان آن می باشد. (فروغی، ۱۳۷۵)

برونگرایان (Extroversism) برون گراها جامعه گرا بوده، اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطه برون گرایی دارای آن است. علاوه بر آن، دوست داشتن مردم، ترجیح

از اجزاء داخلی این بعد شخصیتی صفاتی چون تکانشگری، تمایلات ضد اجتماعی، پرخاشگری و هیجان طلبی را می‌توان بر شمرد. (فروغی / ۱۳۷۵)

آیسنک معتقد است روان پریشان سخت و دشوار هستند. تمرکز حواسشان کم است.

حافظه شان ضعیف است به کندی چیزی می‌خوانند و به طور کلی از نظر فهم و ادراک و اعمالی که تحرک لازم دارد. بسیار کند هستند سطح آرزو و توقعشان کمتر، با واقعیت تطبیق می‌کند. آمادگی سازش و تغییرات محیط را ندارند. (سیاسی، ۱۳۷۷)

مقبولیت اجتماعی با دروغ پردازی (Lie)

این ویژگی شاخص پاسخگویی در جهت اجتماع پسندانه و تمایل به دروغگویی و تحریف پاسخ‌ها در جهت مطلوب است Aysenk و Aysenk (۱۹۷۵) معتقدند که در این مقیاس می‌توان درجاتی از ساده لوحی اجتماعی را نیز در افراد برداشت کرد. (فروغی، ۱۳۷۵)

از طرفی عملکرد نتیجه نهایی به کارگیری تلاش است (Kontez, ۱۹۸۴). رسیدن و پیش گرفتن از اهداف اجتماعی، سازمانی یا مسئولیت‌ها از نقطه نظر فرد ناظر، (Hersy^۷ و Blonchard^۸, ۱۹۸۸) همچنین آمده است عملکرد «عبارتست از حاصل فعالیت‌های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین.» (سازمان امور اداری و استخدامی، ۱۳۷۳)

به سه دلیل عمده روسا عملکرد زیر دستان را ارزیابی می‌کنند. نخست، با ارزیابی، اطلاعات مهمی در مورد ارتقای مقام افراد و افزایش حقوق به دست می‌آید که براساس آن تصمیم‌گیری شود. دوم، ارزیابی به رئیس (یا زیر دست) این امکان را می‌دهد که برای رفع نقص اقداماتی به عمل آورد و کارهای درست را تقویت کند. سرانجام، ارزیابی می‌تواند از طریق به وجود آوردن فرصت‌هایی برای بررسی برنامه‌های کاری، مسیر آینده شغلی فرد را تعیین کند. (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴)

بیشتر ارزیابی‌ها طبق یک تحقیق پیمایشی - ۹۲ درصد به وسیله سرپرست مستقیم - انجام می‌شود سپس این ارزیابی‌ها

گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، باجرات بودن، فعال بودن و پر حرف بودن نیز از صفات برون‌گراهاست. مقیاس‌های حیطة‌ی (E) به‌طور قوی با علاقه به ریسک‌های بزرگ در مشاغل همبسته است (شاکریان و دیگران ۲۰۱۱)

درون‌گرایان: زیر تأثیر سیستم عصبی مرکزی قرار دارند، استعداد سرشتی آنها برای تحریک‌پذیری زیاد است گوشه‌گیر و انزوا دوست هستند میزان هوششان بالا معمولاً در کارهایشان دقیق هستند ولی گام‌ها را آهسته و با احتیاط بر می‌دارند.

تیپ درون‌گرایی، منظم، با برنامه و سختکوش هستند و به جزئیات توجه نشان می‌دهند. این افراد ممکن است رضایت شغلی پایینی را گزارش نمایند اما در کل از شغل خود راضی هستند (Hirsh, ۲۰۰۲)

درون‌گرایی برون‌گرایی: در ناحیه‌ی میان دامنه درون‌گرا و برون‌گرا افرادی قرار دارند که نه برون‌گرا هستند و نه درون‌گرا از داده‌های تجربی هم چنین بر می‌آید که بیشتر مردم در همین منطقه‌ی بینابینی قرار دارند. (Aysenk, ترجمه براهنی و قولیان، ۱۳۶۵)

روان‌نژندی (Neuroticism)

روان‌نژندان تحت تأثیر سیستم عصبی خودکار قرار دارند تلقین‌پذیر و در اندیشه و عمل کردن هستند (سیاسی، ۱۳۷۷)

Zukerman^{۲۴} (۱۹۸۹) می‌نویسد «اضطراب و خشم عامل تهییج‌پذیری گرایش به روان‌نژندی را تشکیل می‌دهد.»

روان‌رنجوری یا تقابل‌سازی با ناسازگاری، مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت است. تمایل عمومی به تجزیه‌عواطف منفی چون ترس، غم، دست‌پاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت، مجموعه‌ی حیطة روان‌رنجوری (N) را تشکیل می‌دهد. افراد با نمره بالا در این حیطة، مستعد داشتن عقاید غیرمنطقی هستند و کمتر قادر به کنترل تکانش‌های خود بوده و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند (بیجاری و دیگران ۲۰۱۵)

روان‌پریشی (psychoticism)



عاطفی و مقاوم بودن فروشندگان نان با موفقیت آنها رابطه وجود دارد.

Bartram^{۱۱} و Dale^{۱۲} (۱۹۸۲)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که برونگرایی بالاتر از متوسط و روان رنجور خوبی زیر متوسط مشخصه ی خلبانان نظامی موفق در انگلستان و ژاپن بوده است. (Shekalton^{۱۳} و Felecher^{۱۴}، ترجمه ی کریمی و جمهری، ۱۳۷۳)

نظریه آیسنک و اشاره ی آن به تفاوت های بین درونگرایان و برونگرایان از نظر سطح انگیزتگی، قابلیت شرطی شدن و رفتار، منجر به انواع پیش بینی ها درباره ی چگونگی کنش افراد در کار می شود، همانگ با این نظریه، معلوم شده است که برونگرایان در تکلیف تکراری فاقد تلاش پیگیر هستند (Wilson^{۱۵} و همکاران، ۱۹۷۵)؛ دوره های تصدی آنان کوتاه و غیبت های غیر موجه آنها بیشتر از درونگرایان است (Cooper^{۱۶} و Payne^{۱۷}، ۱۹۶۷) در خدمت سربازی به مدت لازم نمی مانند (Bart^{۱۸} و همکاران، ۱۹۷۵) در کارهای یکنواخت، از قبیل نگاه کردن به صفحه های رادار برای دریافت علائم، گهگاهی اختلال بیشتری از درونگراها نشان می دهند (Bacan^{۱۹} و همکاران، ۱۹۶۳) در مراحل اولیه کار آموزی برای پانچ کردن به خوبی درونگرایان عمل نمی کنند (Savage^{۲۰} و Stewart^{۲۱}، ۱۹۷۲) (Shekalton و Felecher، ترجمه کریمی و جمهری، ۱۳۷۳) در صورت تایید رابطه تیب های شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان، می توان در مورد معیارها و ملاک های گزینش و استخدام، تصمیم گیری کرد.

با توجه به مطالب فوق، این تحقیق به منظور بررسی ارتباط بین سه سطح تیپ های چهارگانه شخصیتی آیسنگ و سه سطح عملکرد شغلی کارکنان سازمان ها انجام شده است.

۱- افرادی که دارای تیپ شخصیتی درونگرا هستند از عملکرد بالایی برخوردارند.

۲- افرادی که دارای تیپ شخصیتی برونگرا هستند از عملکرد پایینی برخوردارند.

۳- افرادی که دارای تیپ شخصی درونگرا - برونگرا هستند از عملکرد متوسطی برخوردارند.

به وسیله سرپرست مستقیم این سرپرست ارزیابی می شود. (Locher, ۱۹۸۹)

گر چه سازمان های مختلف خواهان عملکرد بالای کارکنان خود هستند اما همیشه توفیق آن را نمی یابند یکی از رویکرد ها به این موضوع، رویکرد روانشناختی است که ظرفیت روانی افراد را برای کار کردن مطرح می کند. هر یک از انسان هادارای یک نوع اندیشه عقیده احساس و به طور کلی شخصیت خاص می باشند. (پرهیزگار، ۱۳۷۳)

این افراد با شخصیت های گوناگون در سازمان مشغول به کار می شوند و کارایی مطلوب سازمان حاصل عملکرد بالای آنها می باشد. (عسکریان، ۱۳۷۰)

شناخت شخصیت افراد و طبقه بندی آنها در محیط کار بسیار مفید است و حرفه های مختلف انتخابی افراد را می توان با توجه به نوع شخصیت هر فرد تقسیم و واگذاری کرد. (Perva, ۱۳۷۰)

امروزه نظام های اداری و صنعتی کشورها، نسبت به راهنمایی صحیح افراد، حساسیت خاصی نشان می دهند. هدف از راهنمایی صحیح این است که گارگران و کارمندان، نه تنها باید توانایی انجام دادن کاری را که برعهده دارند داشته باشند، بلکه باید از نظر روانی نیز با آن سازگار شوند. راهنمایی آنها زمانی با موفقیت روبه رو خواهد شد که بر اساس تفاوت های فردی آنها انجام گیرد و هر کس در جایی قرار داده شود که متناسب با استعداد و ویژگی های خاص اوست. (گنجی، ۱۳۸۴)

روانشناسان صنعتی قصد فراهم کردن آزمونهایی را دارند که پیشگویی کننده ی عملکرد باشد یکی از این آزمونها، آزمون شخصیت می باشد (Koorman^۱، ترجمه شکر کن، ۱۳۷۰)

به نظر می رسد که بین شخصیت و عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد. زیرا ویژگی های گوناگون کارکنان در بالا بردن کارایی و اثر بخشی به وسیله عملکردشان نقش موثری دارد.

بعضی از محققین درباره رابطه بین خصوصیات شخصیتی و موفقیت شغلی تحقیقاتی را انجام داده اند (Cattel ۱۹۶۵) در این رابطه تحقیقی را انجام داد و به این نتیجه دست یافت که بین خصوصیات شخصیتی خونگرمی، خوش صحبتی، ثبات

از ۱۰ در مردان و نمره مساوی یا بیشتر از ۱۳ در زنان می‌باشد؛ و معیار مقبولیت اجتماعی نمره ی ۱۰ و بالاتر برای مردان و نمره ی ۱۱ و بالاتر برای زنان می‌باشد.

روایی پرسشنامه ۰/۰۹۲ می‌باشد. ضرایب الفای این پرسشنامه برای مقیاس های N.E و L به ترتیب ۰.۶۳ و ۰.۷۸ و ۰.۵۶ به دست آمده که بیانگر اعتبار مطلوب آن است. (از خوش، ۱۳۸۷) اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. (اعتبار کل پرسشنامه ۰/۹۳)

- معیار عوامل عملکردی یکی از معیار های ارزشیابی کارکنان می‌باشد، که ۱۰۰ نمره می‌باشد در اینجا برای راحتی کارنمره ۲۰ در نظر گرفته شده است، در این بررسی از طریق مصاحبه با سرپرستان نمره ی ۲۰-۱۶ به عنوان عملکرد بالا، نمره ی ۱۲ و بالاتر از ۱۲ و کمتر از ۱۶ به عنوان عملکرد متوسط و نمره ی پائین تر از ۱۲ به عنوان عملکرد پائین در نظر گرفته شده است.

نتایج

گرد آوری داده ها توسط پژوهشگر بطور مستقیم انجام شده است به این ترتیب که پرسشنامه ها در اختیار کارکنان قرار داده شد و بعد از دو هفته جمع آوری گردید ۲۰۰ نفر به آن پاسخ دادند و از سرپرستان خواسته شد با توجه به معیار عوامل عملکردی نمره ی عملکرد مربوط به هریک از این کارکنان را اعلام کنند. به منظور بررسی میانگین متغیرها از آمار توصیفی نرم افزار SPSS استفاده شده است. از بین ۲۰۰ نفر که به پرسشنامه پاسخ داده اند، ۳۵ نفر زن و ۱۶۵ نفر مرد بودند این افراد بین ۱۹ تا ۶۰ سال سن دارند میانگین سابقه خدمت آنها بین ۱۵.۷۶ سال و میانگین کمترین عملکرد ۷.۲۱ بود از بین تیپ های شخصیتی بیشترین میانگین برای مقبولیت اجتماعی ۱۴.۴۹ و کمترین میانگین مربوط به روان پریشی ۵.۱۷ بود.

از بین سطوح مختلف شاخص های روانی برونگرایی، روان پریشی، روان نژندی و مقبولیت اجتماعی، تیپ های شخصیتی درونگرا - برونگرا، فاقد روان پریشی، حد وسط روان نژندی و دارای مقبولیت اجتماعی به ترتیب با درصد ۸۱، ۶۰/۵، ۶۷/۵ و ۵۵/۵ بیشترین درصد کارمندان را تشکیل می‌دهند. در تقسیم

رابطه بقیه سطوح مختلف شاخص های روانی و سطوح عملکرد نیز بررسی شده است.

تعیین رابطه ویژگی هایی از قبیل سن، جنس، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با تیپ های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان نیز مورد نظر میباشد.

مواد و روش ها :

مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی است که از روش همبستگی استفاده شده و جامعه پژوهش شامل کلیه سازمان های دولتی شهر بافت که بیش از ۴۰ نفر کارمند رسمی دارند و جمعاً ۱۰ سازمان با ۶۸۴ نفر می‌باشد را در بر می‌گیرد. از بین ۱۰ سازمان، ۵ سازمان با ۳۴۶ کارمند رسمی به قید قرعه انتخاب شدند که ۲۲۰ نفر بطور تصادفی بعنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع آوری داده ها از دو ابزار، پرسشنامه ی شخصیتی آیسنگ (Eps) و معیار عوامل عملکردی استفاده .

پرسشنامه شخصیتی آیسنگ توسط هانس یورگن آیزنگ در ارتباط با سنجش گونه ها و صفات از مجموعه شخصیتی افراد ساخته شده است. (فیست و فیست، ترجمه سید محمدی ۱۳۸۷) پرسشنامه ی شخصی آیسنگ شامل ۹۰ سؤال می‌باشد که ۲۱ سؤال مربوط به برونگرایی می‌باشد و به سه سطح تقسیم شده است به این ترتیب که از کل نمره برونگرایی ۲۵ درصد نمره ی بالا (چارک چهارم) مربوط به برونگرایی، ۵۰ درصد نمره ی حد وسط (چارک دوم و سوم) مربوط به برونگرایی - درونگرایی و ۲۵ درصد نمره ی پائین (چارک اول) مربوط به درونگرایی می‌باشد. شاخص های روانی روان پریشی، روان نژاندی و مقبولیت اجتماعی که به ترتیب شامل ۲۵، ۲۳ و ۲۱ سؤال می‌باشند نیز به همین ترتیب به سه سطح تقسیم شده اند.

فروغی (۱۳۷۵)، تقسیم بندی دیگری بر روی این چهار شاخص روانی انجام داده است به این صورت که در معیار برونگرایی کسب ۱۴ نمره و بالاتر برای مردان و ۱۳ نمره و بالاتر برای زنان می‌باشد؛ معیار روان پریشی کسب ۴ نمره و بالاتر از آن برای مردان و زنان می‌باشد؛ معیار روان نژندی نمره مساوی یا بیشتر



نتایج نشان می‌دهد که افرادی که دارای تیپ شخصیتی درونگرا - برونگرا هستند به ترتیب از عملکرد بالا و متوسطی بر خوردار نیستند. در زمینه‌ی رابطه‌ی بین برونگرایی و عملکرد پائین داده‌های کافی وجود نداشت. ضمناً بین سطوح مختلف، شاخص‌های روانی، روان‌پریشی، روان‌نژندی و مقبولیت اجتماعی و عملکرد هم‌تعامل بدست نیامد.

| L | N | P | E | |
|-------|-------|-------|----|--------------|
| ۰/۳۷ | ۰/۹۹ | ۰/۶۰ | ۳۰ | ضریب همبستگی |
| ۰/۶۰۵ | ۰/۱۶۴ | ۰/۴۰۲ | ۶۷ | اعتبار آماری |

جدول ۲ ضریب همبستگی و اعتبار آماری سطوح مختلف شاخص‌های روانی و عملکرد

بین سطوح مختلف، شاخص‌های روانی برونگرایی، روان‌پریشی، روان‌نژندی، و مقبولیت اجتماعی (تقسیم بندی فروغی) و عملکرد تعامل وجود ندارد.

جدول ۲- در راستای بررسی فرضیه فرعی تحقیق، با توجه به جدول ۲ بین سن و سابقه خدمت با شاخص‌های برونگرایی، روان‌پریشی و روان‌نژندی رابطه‌ای وجود ندارد ولی بین مقبولیت اجتماعی با سن و سابقه خدمت در سطح $P < 0/001$ رابطه وجود دارد به این ترتیب که هر چه سن و سابقه خدمت کارکنان نیز افزایش می‌یابد مقبولیت اجتماعی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و همچنین بین مقبولیت اجتماعی و تحصیلات در سطح $P < 0/005$ رابطه وجود دارد. هر چه میزان تحصیلات کارکنان افزایش می‌یابد، مقبولیت اجتماعی آنان کاهش پیدا می‌کند.

بندی فروغی (۱۳۷۵)، مردان درونگرا، روان‌پریش، روان‌نژند و دارای مقبولیت اجتماعی به ترتیب با درصد فراوانی ۶۱، ۶۲، ۵۵ و ۷۴ بیشترین درصد کارمندان را تشکیل می‌دهد.

بیشتر کارمندان دارای عملکرد بالا، (۸۲/۵) درصد، مرد (۸۵ درصد) و در مقطع دیپلم و فوق دیپلم (۵۰/۵ درصد) هستند.

جدول ۱ نشان می‌دهد که بین شاخص‌های روانی برونگرایی، روانی پریشی، روان‌نژندی و مقبولیت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان در سطح $P > 0/5$ تعامل وجود ندارد.

| L | N | P | E | | |
|--------|--------|--------|--------|--------------|---------------------|
| ۰/۰۱۸ | ۰/۱۰۹۷ | ۰/۰۷۴۹ | ۰/۰۳۴۷ | ضریب همبستگی | با فرض ثابت بودن سن |
| ۰/۷۹۶ | ۰/۱۲۳ | ۰/۲۹۵ | ۰/۶۲۷ | اعتبار آماری | |
| ۰/۰۰۹۷ | ۰/۱۱۰۵ | ۰/۰۸۳۸ | ۰/۰۲۰۶ | ضریب همبستگی | با فرض ثابت بودن سن |
| ۰/۸۹۱ | ۰/۱۲۰ | ۰/۲۳۹ | ۰/۷۷۳ | اعتبار آماری | |
| ۰/۰۲۷ | ۰/۱۳۷ | ۰/۰۵۶ | ۰/۰۰۶ | ضریب همبستگی | مرد |
| ۰/۷۲۴ | ۰/۰۷۴ | ۰/۴۷۰ | ۰/۹۳۴ | اعتبار آماری | |
| ۰/۰۸۹ | ۰/۰۵۹ | ۰/۰۹۵ | ۰/۲۰۵ | ضریب همبستگی | زن |
| ۰/۶۴۰ | ۰/۷۵۸ | ۰/۶۱۹ | ۰/۲۷۷ | اعتبار آماری | |

جدول ۱ ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین شاخص‌های روانی و عملکرد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

| L | N | P | E | | |
|-------|-------|-------|-------|--------------|------------|
| ۰/۲۴۵ | ۰/۰۵۲ | ۰/۱۱۸ | ۰/۰۵۴ | ضریب همبستگی | سابقه خدمت |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۶۷ | ۰/۰۹۷ | ۰/۴۴۵ | اعتبار آماری | |
| ۰/۲۷۸ | ۰/۰۴۵ | ۰/۰۶۹ | ۰/۰۱۹ | ضریب | سن |



$F=21/737$ ، و $P < 0/001$ تنها عامل پیشگویی کننده ی عملکرد میزان تحصیلات کارکنان است. بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، ضریب زاویه خطی میزان تحصیلات برای پیشگویی نمره ی عملکرد $0/429$ می باشد. بنابراین با افزایش میزان تحصیلات کارکنان، عملکرد آنها هم افزایش می یابد. مدل رگرسیون چند گانه خطی مجدداً تکرار شد، اما این بار میزان تحصیلات حذف گردید بر اساس نتایج بدست آمده، $R=0/195$ ، $R^2=0/38$ ، $F=7/786$ و $P < 0/01$ تنها عامل پیشگویی کننده عملکرد سن کارکنان است ضریب زاویه خطی سن برای پیشگیری نمره عملکرد $0/04$ است. بنابراین با افزایش میزان سن کارکنان عملکرد آنها کاهش می یابد.

جدول ۵- ضریب همبستگی جزئی، ضریب زاویه خط رگرسیون، مقدار t و اعتبار آماری عوامل مورد بررسی در پیشگویی عملکرد را هم بدون در نظر گرفتن میزان تحصیلات و هم با در نظر گرفتن تحصیلات نشان می دهد.

| | میانگین | انحراف معیار | واریانس | min | max | |
|------------|---------|--------------|---------|-----|-----|--|
| E | ۱۱/۴۸ | ۳/۲۳ | ۱۰/۴۲ | ۳ | ۱۹ | |
| P | ۵/۱۷ | ۲/۶۵ | ۷/۰۵ | ۱ | ۱۸ | |
| N | ۱۱/۹۴ | ۴/۶۴ | ۲۱/۵۳ | ۱ | ۲۲ | |
| L | ۱۴/۴۹ | ۳/۸۸ | ۱۵/۰۴ | ۳ | ۲۱ | |
| عملکرد | ۳۸/۲۱۳ | ۱/۷۳۸ | ۳/۰۲۱ | ۱۲ | ۲۰ | |
| سن | ۳۸/۳۳ | ۸/۴۱ | ۷۰/۶۵ | ۱۹ | ۶۰ | |
| سابقه خدمت | ۱۵/۷۶ | ۸/۱۹ | ۶۷/۱ | ۱ | ۳۰ | |

با توجه به سوابق تحقیق اینطور انتظار می رود که بین شاخص های روانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود داشته باشد. شخصیت به عنوان یکی از متغیرهای روانشناختی است که بر عملکرد نتایج مورد انتظار و رفتار اثر می گذارد. (Dolan^{۲۲} و Sholer^{۲۳}، ترجمه ی طوسی و صائبی، ۱۳۷۷)

| همبستگی | اعتبار آماری | ضریب همبستگی | اعتبار آماری |
|---------|--------------|--------------|--------------|
| ۰/۷۹۳ | ۰/۳۳۳ | ۰/۵۲۶ | ۰/۰۰۰ |
| ۰/۰۶۹ | ۰/۰۶۷ | ۰/۱۰۵ | ۰/۲۳۵ |
| ۰/۳۳۳ | ۰/۳۴۵ | ۰/۱۳۹ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۳- ضریب همبستگی، و اعتبار آماری بین شاخص های روانی با سن، سابقه خدمت و تحصیلات

جدول ۴ نشان می دهد که نمرات زنان و مردان در هیچ یک از شاخص های روانی دارای تفاوت معنی دار نیستند

| اعتبار آماری | مقدار t | میانگین | تعداد | جنسیت | گروه |
|--------------|-----------|---------|-------|-------|------|
| ۰/۵۲ | -۱/۹۵۲ | ۱۱/۲۹ | ۱۷۰ | مرد | E |
| | | ۱۲/۵۳ | ۳۰ | زن | |
| ۰/۵۵۷ | -۰/۵۸۸ | ۵/۱۲ | ۱۷۰ | مرد | P |
| | | ۵/۴۳ | ۳۰ | زن | |
| ۰/۰۶۸ | -۱/۸۳۷ | ۱۱/۶۹ | ۱۷۰ | مرد | N |
| | | ۱۳/۳۷ | ۳۰ | زن | |
| ۰/۶۵۸ | ۰/۴۴۳ | ۱۴/۵۴ | ۱۷۰ | مرد | L |
| | | ۱۴/۲۰ | ۳۰ | زن | |

جهت پیش بینی نمره ی عملکرد بر اساس شاخص های روانی (E, P, N, و L) سن، سابقه خدمت، جنسیت و میزان تحصیلات از رگرسیون چند گانه خطی به شیوه ی پله ای استفاده شده است بر اساس نتایج بدست آمده، $R=0/315$ ، $R^2=0/99$ ،



اما نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که هیچگونه رابطه‌ای بین تیپ‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد این نتایج در ذیل آورده شده است.

۱- افرادی که دارای تیپ شخصیتی درونگرا هستند از عملکرد بالای برخوردار نیستند.

۲- افرادی که دارای تیپ شخصیتی درونگرا هستند از عملکرد متوسطی برخوردار نیستند.

۳- بین سطوح مختلف شاخص‌های روانی، روان‌پریشی، روان‌نژندی و مقبولیت اجتماعی و سطوح مختلف عملکرد رابطه‌ای وجود ندارد.

عدم رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و عملکرد شغلی ممکن است به این علت باشد که کارکنان حاضر نیستند تمام جنبه‌های خصوصی شخصیت خود را بروز دهند و یا اینکه به علت محرمانه بودن نمره عملکرد کارکنان، سرپرستان حاضر نیستند عملکرد واقعی کارکنان خود را که محرمانه هست در اختیار دیگران قرار دهند.

بین زنان و مردان از لحاظ تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی تفاوت وجود ندارد.

(سبزی پور، رشنودی، امیری و کرم‌الهی ۱۳۹۳)

در این تحقیق هم بین زنان و مردان در هیچیک از شاخص‌های روانی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

در رابطه با سن، سابقه خدمت و تحصیلات و رابطه‌ی آن با عملکرد تحقیقاتی صورت گرفته است.

مهاجران (۱۳۷۵) این نتیجه را به دست آورد که بین میزان تحصیلات و اثر بخشی رفتاری مدیران و بین سابقه خدمت و عملکرد رابطه‌ای وجود ندارد. اما بین سابقه خدمت آموزشی و سوابق مدیریتی با اثر بخشی و بین سن و اثر بخشی رفتاری مدیران رابطه وجود دارد.

بسطامی (۱۳۷۴) به این نتیجه رسید که عواملی مانند مدرک تحصیلی و سنوات خدمت با روحیه و عملکرد رابطه دارند.

نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان می‌دهد، بین سن، سابقه خدمت و تحصیلات با درونگرایی، روان‌پریشی و روان‌نژندی رابطه‌ای وجود ندارد ولی با مقبولیت اجتماعی رابطه

در زمینه رابطه‌ی خصوصیات شخصیتی با پیشرفت و عملکرد تحصیلی تحقیقاتی انجام گرفته است از جمله رحیمی نژاد (۱۳۶۹) که در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که بین بی‌ثباتی هیجانی با بهره‌هوشی در نمرات ریاضی و بین برونگرایی و بهره‌هوشی در نمرات معدل کتبی کل (به جز درس ریاضی و زبان انگلیسی) تعامل وجود دارد اما، نمی‌توان گفت افراد برونگرا و یا با ثبات در هر سطح هوش و تحت هر شرایطی در مقایسه با گروه درونگرا و یا بی‌ثبات دارای ثبات بیشتری هستند.

بعضی از محققین در رابطه با خصوصیات شخصیتی و اثر بخشی تحقیقاتی را انجام داده‌اند. اثر بخش ترین سبک شخصیت در مدیران ارشد، سبک شهودی - عاطفی (گروه دوست) و در مدیران عملیاتی، سبک شهودی - منطقی (عمل‌گرا) است. (متقی، خنیفر و عربی‌خون، ۱۳۸۷)

در تحقیقی دیگر رابطه تیپ‌های شخصیتی (درونگرا و برونگرا) هوش و جنسیت با شرطی‌سازی معنایی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشان می‌دهند که بین دو گروه درونگرا و برونگرا از نظر شرطی‌سازی معنایی تفاوت معناداری وجود دارد به این ترتیب که آزمودنی‌های درون‌گرا سریع‌تر از آزمودنی‌های برونگرا شرطی می‌شوند. (نجار پور و ایروانی ۱۳۸۸) اسحاقیان در زمینه ارتباط بین نوع شخصیت و نحوه تدریس معلمان زبان انگلیسی تحقیقاتی انجام داده و نتایج نشان می‌دهد که اختلاف معناداری بین نحوه تدریس و شخصیت معلم وجود دارد به این ترتیب که نحوه تدریس مولفه‌های کارشناسی و اقتدار رسمی ارتباط معناداری با وظیفه‌شناسی دارد.

همچنین با مولفه‌های برون‌گرایی و گشودگی ارتباط دارد. و نیز ویژگی تسهیل‌کنندگی با برون‌گرایی، گشودگی و سازگاری ارتباط دارد. (اسحاقیان ۱۳۹۳)

در بررسی دیگر، بین تیپ شخصیتی برونگرایی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین شخصیت درونگرایی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد. (سبزی پور، رشنودی، امیری و کرم‌الهی ۱۳۹۳)

۱- تحقیق فوق در مکان دیگری مورد بررسی قرار گیرد.
 ۲- بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در سطوح مختلف مدیریتی (اجرایی و سرپرستی) انجام و با یک دیگر مقایسه شود.
 ۳- همچنین این رابطه با استفاده از آزمون‌های دیگر شخصیتی مثل آزمون ۶ عاملی^{۲۵} (16pf) کتل و آزمون A و B و روزنمن^{۲۶} و فرید^{۲۷} من انجام شود.
 بر اساس اینکه میزان تحصیلات با عملکرد رابطه مثبت دارند پیشنهاد می‌شود که در استخدام کارکنان شرایط میزان تحصیلات را بالا تر ببرند زیرا هر چه میزان تحصیلات افزایش می‌یابد عملکرد بالاتر می‌رود.
 و همچنین بر اساس اینکه سن با عملکرد رابطه منفی دارند پس پیشنهاد می‌شود که افراد را زودتر از ۳۰ سال باز نشسته نمایند به عبارتی سنوات خدمت را کاهش دهند زیرا با افزایش سن عملکرد کاهش می‌یابد

فهرست منابع فارسی

- ۱- اتکینسون، ریتال و اتکینسون، ریچاردس و هیلگارد، ارنست: زمینه روانشناسی (جلد دوم) ترجمه ی محمد تقی براهنی، سعید شاملو، نیسان گاهان، یوسف کریمی و کیانوش هاشمیان (۱۳۷۳)، چاپ ششم، تهران: انتشارات رشد.
- ۲ - از خوش، منوچهر (۱۳۸۷)، کاربرد آزمون‌های روانی و تشخیص بالینی، تهران، روان
- ۳ - اسحاقیان فاطمه (۱۳۹۳): بررسی ارتباط بین شخصیت معلم با نحوه تدریس در آموزش زبان انگلیسی دانشگاه فردوسی مشهد
- ۴- آینسک، هانس ج: واقعیت و خیال در روانشناسی، ترجمه محمد تقی براهنی و نسیان قولیان (۱۳۶۵)، چاپ اول، تهران: انتشارات روز.
- ۵- بسطامی، حسین، (۱۳۷۴)، بررسی عوامل مؤثر در روحیه و رابطه آن با عملکرد کارکنان شرکت زغال سنگ البرز

وجود دارد. به این ترتیب که، هر چه سن و سابقه خدمت افزایش یابد مقبولیت اجتماعی افزایش و هر چه میزان تحصیلات افزایش یابد مقبولیت اجتماعی کاهش می‌یابد.
 در رابطه با تحصیلات و عملکرد، سوابق تحقیق نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل پیش‌گویی‌کننده ی پیشرفت تحصیلی نمره ی فرد در مقیاس اضطراب امتحان است و مرتبه شغلی پدر اشتغال مادر و تحصیلات مادر به ترتیب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده دیگر برای پیشرفت تحصیلی محسوب می‌شوند (علی محمدی، ۱۳۷۵)
 در این تحقیق مهم‌ترین عامل پیش‌گویی‌کننده عملکرد میزان تحصیلات کارکنان می‌باشد که با افزایش میزان تحصیلات عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.
 در ارتباط با سابقه خدمت و عملکرد تحقیقی انجام شده که ارتباط بین سابقه ی آموزشی و سوابق مدیریتی با اثر بخشی رفتاری تأیید شده است (مهاجران، ۱۳۷۵) در این تحقیق بین سابقه خدمت و عملکرد رابطه ای به دست نیامده.
 سوابق تحقیق در مورد سن و جنس و رابطه آنها با عملکرد نشان می‌دهد که اینها از متغیرهای فردی هستند که بر رفتار و عملکرد اثر می‌گذارند (Dolan، و Sholer، ۱۳۷۷)
 همچنین تحقیق دیگری نشان می‌دهد که میان سن و اثر بخشی رفتاری مدیر رابطه وجود دارد (مهاجران، ۱۳۷۵) در این تحقیق بعد از میزان تحصیلات تنها عامل پیش‌گویی‌کننده ی عملکرد سن افراد می‌باشد با افزایش سن عملکرد کاهش می‌یابد و بالعکس.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین سطوح مختلف تیپ‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد به واسطه اینکه انسان‌ها با شخصیت‌های مختلف در سازمان‌ها مشغول به فعالیت هستند می‌بایست رابطه ای بین شخصیت و عملکرد وجود داشته باشد که در این پژوهش رابطه ای به دست نیامد پس پیشنهاد می‌شود.



- ۱۶- فروغی، سعید (۱۳۷۵): بررسی ارتباط بین انواع تیپ های شخصیتی خرم آباد، پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان، تهران: دانشگاه تربیت مدرس دانشکده علوم پزشکی تهران.
- ۱۷ - ساعتچی ،محمود،روانشناسی کار(۱۳۹۲):کاربرد روانشناسی در کار ،سازمان ومدیریت چاپ۲۲ تهران ناشر ویرایش
- ۱۸ - سبزی پور امیر رشنودی بهزاد امیری کرم الهی علی رابطه بین تیپ شخصیتی برونگرایی وتعهد سازمانی فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی(علمی -پژوهشی) ۱۳۹۳ پیاپی ۱۸ سال پنجم - شماره ۲ از ص ۱۸۱ تا ۱۹۴
- ۱۹- سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۷): نظریه های شخصیت یا مکاتب روانشناسی، چاپ پنجم، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- ۲۰- سازمان امور اداری و استخدامی کشور، دفتر بهسازی و بهره وری نیروی انسانی (۱۳۷۴)، طرح ارزشیابی کارکنان دولت، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سازمان معین ادارات
- ۲۱ -شاکریان،فاطمی،ا،فرهادیان،م (۲۰۱۱)بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی ورضایت زناشویی.
- ۲۲- شکلتون، ویوپان و فلچر، کلیو: تفاوت های فردی، ترجمه ی یوسف کریمی و فرهاد جمهوری (۱۳۷۳)، چاپ اول، تهران: انتشارات فاطمی.
- ۲۳- عسکریان، مصطفی، (۱۳۷۰): مدیریت نیروی انسانی ، چاپ اول، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی تربیت معلم.
- ۲۴ - علوی، سید امین ا..(۱۳۸۱)روان شناسی مدیریت وسازمان (رفتار سازمانی)، انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی
- ۲۵- علی محمدی، حسین، (۱۳۷۵): بررسی رابطه اضطراب امتحان، درونگرایی، برونگرایی دانش آموزان ، تحصیلات و شغل والدین با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال سوم راهنمایی، شیراز: دانشکده، تکمیلی دانشگاه شیراز.
- ۲۶ - فتحی آشتیانی ، علی (۱۳۸۸) آزمون های روان شناختی تهران بعثت
- شرقی - شاهرود، تهران: از دانشگاه علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
- ۶ - بیجاری ،فرهاد،پیوستگار،م،صدر،م (۲۰۱۵) ارتباط انعطاف پذیربین پنج بعد شخصیت و اختلالات بالینی (سخت جنین ،اضطراب ،سوءتغذیه)در دانشجویان دختر مقطع کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه الزهرا
- ۷ - پارسا،محمد (۱۳۸۴)،زمینه نوین روانشناسی،تهران،موسسه انتشارات بعثت
- ۸- پروا مهدی، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و مدیریت، چاپ دوم ، شرکت انتشارات سهامی
- ۹ - پروین ، لارنس: روانشناسی شخصیت ، نظریه و تحقیق (جلد دوم) ، ترجمه ی محمد جعفر جوادی، و پروین کدیور(۱۳۷۴)، چاپ اول ، تهران: انتشارات مؤسسه خدمات فرهنگی سال.
- ۱۰ - پرهیزگار، کمال (۱۳۷۳) : مدیریت منابع انسانی و اداره ی امور استخدامی، چاپ اول ، تهران: انتشارات دیدار.
- ۱۱ - دسلر، گری، مبانی مدیریت منابع انسانی: ترجمه دکتر علی پارسائیان ودکتر سید محمد اعرابی چاپ چهارم ۱۳۸۶ تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی
- ۱۲ - دولان، شیمون ال شولر، رندال اس: مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی، و محمد صائبی، (۱۳۷۷): چاپ سوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت.
- ۱۳ - رابینز استیفن پی رفتار سازمانی مفاهیم نظریه ها کاربردها جلد سوم: ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی تهران، چاپ دهم ۱۳۸۶ دفتر پژوهشهای فرهنگی
- ۱۴- رحیمی نژاد، عباس، (۱۳۶۹): تعیین رابطه بین نوع شخصیت و عملکرد تحصیلی در دانش آموزان کلاس سوم راهنمایی، تهران.
- ۱۵ -کراس ویتبورن ، سوزان و پی هالجین ، ریچارد: آسیب شناسی روانی دیدگاه های بالینی درباره اختلالات روانی (جلد ۲)، مترجم یحیی سید محمدی ناشر :روان نوبت چاپ سیزدهم ۱۳۹۳ تهران ص ۱۴۴



3. Koontz, o , Dennell , Wiebrich management , 8th ed (McGraw – Hill Inc , 1984). Gmj

4. Allan locher and Kenneth Teel.”Appraisal trends”, personnel journal (september 1988) 139-145 the survey included 324 yesponding companies.

5. Moynihon, lm. & peterson, RS (2001). A contingent configuration approach to understanding the vole of personality in organizational groups . research in organhzational, 23, 327-38

6. Robbins. Stephan p (2003). Essentials of organizational Behavior ; 7th ed, sandiego state university: prentice itall .

7. Wilkoxon . Lesley , chatham . Robina (2006), ”testing the Accuracy of the streotype: profiling it Managers personality and Behavioral characteristics” ; gornal of in formation and management. Vol. 43, pp. 697-705

8. Zuckerman m , personality in the 3 rd diman sion : ape chological approach . Personality and individual Differences. (vol 10 , no 4 , 1989).

فیست ، جس و گریگوری جی . فیست نظریه های شخصیت ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۷) تهران ، روان

۲۷- کورمن، آبراهام، ک: روانشناسی صنعتی و سازمان، ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۰) چاپ اول، تهران: انتشارات رشد.
۲۸- گنجی، حمزه (۱۳۸۴)، روان شناسی کارف تهران: انتشارات ساوالان

۲۹ - متقی، سید محمد، خنیفر، حسین، عربی خوان، مهلا ارتباط بین سبک شخصیت و اثر بخشی مدیریت در سازمان های دولتی ۱۳۸۷ نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱ پاییز و زمستان ۱۳۸۷ از صفحه ۸۷ تا ۱۰۴

۳۰- مهاجران، بهناز، (۱۳۷۵): بررسی سبک رهبری و اثر بخشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان ارومیه ، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی

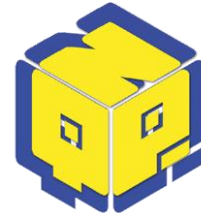
۳۱ - نجار پور، استادی، سعید، ایروانی ، محمود ، رابطه تیپ های شخصیتی (دروننگرا و بیروننگرا) هوش و جنسیت با شرطی سازی معنایی ، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) پاییز ۱۳۸۸ شماره ۴۱ از ص ۴۱ تا ۶۳

۳۲ - نیلفروشان ، پ، احمدی، ا، فاتحی زاده، م (۲۰۱۱) مطالعه سلسله مراتبی شخصیت با استفاده از پنج فاکتور فهرست مطالعات روانشناسی.

فهرست منابع انگلیسی

1. Hersey, Daul and Blan chard , kent , management of orjanizational Behavior utili zing Human Resource , 5th ed (Newjersey , perentic Hall , Inc , 1988).

2 .Hirsh ,E., Hirsh ,k., & Hirsh,s.k.(2002) Introduction to type and conflict.palo Alto:cpp



This study is used for assessment of personality type out of 90 questioning inventory of Eysenck and for the performance section the performance standard factors of assessment form of governmental employees have been used. The studied type or sample is consisted of 200 persons from the employees of the organizations which have been studied, and have been chosen randomly . The personality questionnair has been completed by all The employees, and the performance factor from has also been completed by all of them .

For analysis of the obtained data, from frequency, percentage, CHI test, T test, F test , variance analysis test piersson correlation coeficient, multiple linear regression , Tooky test (HSD) and linear correlation variance diagram have been used.

The acquired results show that :
- A meaningful relationship between the extroversism index and

SUBJECT:
INVESTIGATION OF THE
RELATIONSHIP BETWEEN
PERSONALITY TYPES AND
THEIR VOCATIONAL
PERFORMANCE IN THE
GOVERNMENTAL
ORGANIZATIONS OF
RAFSANJAN

Abstarct

This research has been done to study the relationship between personality types and vocational performance of governmental organizations of Rafsanjan city .



social acceptability with age and record of service, at level of $p < 0.001$, and a negative and meaningful relationship between social acceptability with studies, at the level of $p < 0.005$.

A meaningful relationship exists at the level of $p > 0.05$ between sexuality and psychic field (extroversism, psychiticism neuroticism and social acceptibility).

By the multiregression liner method and gradation (step by step) technique, became obvious that the only predicating or precipating factor is the education rate, which at the level of $p < 0.001$ a positive and meaningful relationship exists between them.

After stopping the education rate, by the multiregression linear method and gradation (step by step) technique, became obvious that the only predicating or precipating factor is the age, which at the level of $p < 0.01$ a

performance (at the level $p > 0.05$) shall not exist.

- Between different levels extroversism (extrovert, introvert and extrovert – introvert) and performance (high and intermedate), at the level of $p > 0.05$, a meaningful relationship is not existed.

Thus, the first and third hypothesis will be refused.

-Among the other psychological indexes (psychoticism, neuroticism and social acceptability or lie) and their different levels with their performance and its different levels at level of $P > 0.05$, there is not a meaningful relationship.

With regards to age, record of service and studies with psychological indexes, extroversism, psychoticism and neurtoticism, at the level of $p > 0.05$, no meaningful relationship exists.

- There exists a positive and meaningful relationship between



negative and meaningful relationship
exists between them.

Also by analysing of the data by
one way variance analysis became
evident that the organizations, degree
of performance at the level of $p < 0.001$
has a meaningful difference, but
between the degree of psychological
index (extroversism, psychoticism
neuroticism and social acceptability)
in defferent organizations, there is not
a meaningful difference.