

عنوان مقاله:

مقایسه رویکرد عملکردی و خودگزارشی در سنجش ویژگیهای شخصیتی مدیران در رابطه با تناسب شغل و شاغل شرکت انتقال گاز ایران

محل انتشار:

دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

سارا نصرآزادانی - دانشجوی روانشناسی عمومی - دانشگاه شهید بهشتی

آزاده عسگری - دکتری روانشناسی عمومی - دانشیار دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

خلاصه مقاله:

امروزه چالشهای تناسب شغل با ویژگیهای شخصیتی در استخدام افراد، یکی از مسائل مهم سازمانها به حساب می آید و لزوم استفاده از ابزار مناسب جهت انتخاب افراد و به موازات آن ابزارهای عملکردی نوین احساس میشود. در همین راستا، هدف از این پژوهش مقایسه ابزارهای خودگزارش دهی و عملکردی شخصیت جهت پیش بینی تناسب شغلی میباشد. لذا بدین منظور، از جامعه آماری شامل کلیه مدیران شاغل در شرکت انتقال گاز ایران، نمونههای به حجم 150 نفر به روش طبقه ای انتخاب شدند. تمامی شرکت کنندگان پرسشنامه کوتاه شده ویژگیهای شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI)، پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل کیبل و درو (2003) و آزمون نگرش به کار (AHA) را تکمیل کردند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام نشان داد که در پیش بینی تناسب شغل و شاغل، ابزارهای خودگزارش دهی نسبت به ابزارهای عملکردی کارایی بالاتری داشتند و از این میان دو متغیر برونگرایی و توافق جویی واریانس بالاتری را میتوانند تبیین کنند. در نتیجه، یکی از جنبه های تفاوت های فردی در شغل و عملکرد شغلی، شخصیت است و تنها نمیتوان به استعداد های روانشناختی و مهارتهای حرکتی اکتفا نمود. به عبارت دیگر، برای موفقیت در کار و شغل عوامل نگرشی و روانشناختی لازم اند، اما کافی نیستند.

کلمات کلیدی:

ابزار خودگزارش دهی شخصیت؛ ابزار عملکردی شخصیت؛ تناسب شغل - شاغل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/986979>

