

شماره فایل: ۴۰۸۱۹

خرید مستقیم فایل word این پایان نامه و دانلود فوری

دانلود فایل های پایان نامه نزدیک به این موضوع

بسم الله الرحمن الرحيم



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد ارسنجان

دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: عمومی

عنوان :

پیش بینی موفقیت شغلی بر مبنای عوامل ویژگی شخصیتی سرشت و منش

در کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی

استاد راهنما:

دکتر حسن حق شناس

استاد مشاور:

دکتر حسن رهگذر

نگارش:

آزاده باقری

زمستان ۱۳۹۲



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد ارسنجان

دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: عمومی

عنوان:

پیش بینی موفقیت شغلی بر مبنای عوامل ویژگی شخصیتی سرشت و منش

در کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی

نگارش: آزاده باقری

ارزیابی و تصویب شده توسط کمیته داوران پایان نامه با درجه عالی

امضاء اعضا کمیته پایان نامه

دکتر حسن حق شناس (استاد راهنما)

دکتر حسن رهگذر (استاد مشاور)

دکتر لادن هاشمی (استاد داور)

معاون / مدیر پژوهشی و فناوری دانشگاه

مدیر گروه آموزشی

نام و نام خانوادگی:

نام و نام خانوادگی:

زمستان ۱۳۹۲

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد ارسنجان



شماره:

تاریخ:

تعهدنامه اصالت رساله یا پایان نامه

اینجانب آزاده باقری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته روان‌شناسی گرایش عمومی که در تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۷ از پایان‌نامه خود تحت عنوان «پیش‌بینی موفقیت شغلی بر مبنای عوامل ویژگی شخصیتی سرشت و منش در کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی» با کسب نمره ۱۸ و درجه عالی دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

۱) این پایان‌نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان‌نامه، کتاب، مقاله و) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.

۲) این پایان‌نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پائین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و از این پایان‌نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطعی زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

اثر انگشت:

تاریخ و امضاء:

نام و نام خانوادگی: آزاده باقری

این تعهد می بایست در حضور نماینده پژوهش امضاء و اثر انگشت شود.



عصابت پژوهش و فناوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و بهواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تحفظ نکنیم:

۱. اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبهه های غیر علمی می آلائند.
۲. اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجملیات و منابع در اختیار.
۳. اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به بکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
۴. اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
۵. اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
۶. اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
۷. اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
۸. اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بکاران پژوهش.

۹. اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

تقديم به :

سپاسگزاری :

فهرست مطالب

چکیده ۱

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه ۳

۲-۱ بیان مسئله ۴

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق ۷

۴-۱ اهداف تحقیق ۹

۱-۴-۱ هدف اصلی ۹

۲-۴-۱ اهداف فرعی ۱۰

۵-۱ سوال‌های تحقیق ۱۰

۱-۵-۱ سوال اصلی ۱۰

۲-۵-۱ سوال‌های فرعی ۱۱

۶-۱ تعاریف نظری ۱۱

فصل دوم: مروری بر ادبیات پژوهش

۱-۲ مقدمه ۱۶

۲-۲ شغل ۱۶

۳-۲ موفقیت شغلی ۱۷

- ۴-۲ عوامل موثر در موفقیت شغلی ۱۹
- ۵-۲ نظریه های موفقیت شغلی ۲۰
- ۱-۵-۲ نظریه ی مک کلد ۲۰
- ۲-۵-۲ نظریه ی جان آپلین ۲۱
- ۳-۵-۲ نظریه ی جان هالند ۲۲
- ۶-۲ شخصیت ۲۴
- ۷-۲ پیش فرض های اساسی شخصیت ۲۵
- ۱-۷-۲ نگرش های مختلف به ذات شخصیت ۲۶
- ۲-۷-۲ عوامل تعیین کننده ی شخصیت ۲۷
- ۸-۲ مکاتب شخصیت ۲۹
- ۹-۲ نظریه های عاملی شخصیت ۲۹
- ۱-۹-۲ نظریه ی کتل ۲۹
- ۲-۹-۲ نظریه ی آیزنک ۳۱
- ۳-۹-۲ نظریه ی مک ری و کاستا ۳۲
- ۴-۹-۲ نظریه ی سرشت و منش ۳۲
- ۱۰-۲ الگوهای تناسب شغل و شخصیت ۳۸
- ۱-۱۰-۲ الگوی مایرز-بریگز ۳۸
- ۱۱-۲ رابطه ی موفقیت شغلی و شخصیت ۴۰

۴۵	 ۱۲-۲ سازمان هواپیمایی
۴۷	 ۱-۱۲-۲ بهداشت روانی خدمه پروازی
۴۹	 ۱۳-۲ مروری بر تحقیقات پیشین
۵۳	 ۱-۱۳-۲ تحقیقاتی در خصوص کادر پروازی

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۵۸	 ۱-۳ مقدمه
۵۸	 ۲-۳ روش تحقیق
۵۸	 ۳-۳ متغیرهای تحقیق
۵۹	 ۴-۳ جامعه و نمونه آماری
۵۹	 ۵-۳ روش نمونه‌گیری
۵۹	 ۶-۳ روش گردآوری اطلاعات
۶۰	 ۷-۳ ابزارهای سنجش اطلاعات
۶۰	 ۱-۷-۳ پرسشنامه سنجش موفقیت شغلی
۶۱	 ۲-۷-۳ پرسشنامه سنجش سرشت و منش
۶۳	 ۸-۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۶۳	 ۹-۳ تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق
۶۳	 ۱-۹-۳ ویژگی‌های شخصیتی (بر مبنای سرشت و منش)
۶۳	 ۲-۹-۳ موفقیت شغلی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱-۴ مقدمه.....	۶۵
۲-۴ توصیف داده‌ها.....	۶۵
۱-۲-۴ توصیف متغیرهای جمعیت شناختی.....	۶۶
۳-۴ تحلیل یافته‌های تاییدی و استنباطی.....	۷۰
۴-۴ یافته‌های جانبی.....	۸۱
۱-۴-۴ بررسی همبستگی بین متغیرها.....	۸۱

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۱-۵ مقدمه.....	۸۵
۲-۵ خلاصه‌ی نتایج پژوهش.....	۸۷
۳-۵ بحث و نتیجه‌گیری.....	۸۷
۴-۵ محدودیت‌های پژوهش.....	۱۰۰
۵-۵ پیشنهادات پژوهش.....	۱۰۱
۱-۵-۵ پیشنهادات اجرایی.....	۱۰۱
۲-۵-۵ پیشنهادات کاربردی.....	۱۰۱
منابع فارسی.....	۱۰۳
منابع لاتین.....	۱۰۶

فهرست جداول

جدول ۱-۴.....	۶۶
جدول ۲-۴.....	۶۶
جدول ۳-۴.....	۶۷
جدول ۴-۴.....	۶۸
جدول ۵-۴.....	۶۹
جدول ۶-۴.....	۶۹
جدول ۷-۴.....	۷۱
جدول ۸-۴.....	۷۲
جدول ۹-۴.....	۷۲
جدول ۱۰-۴.....	۷۳
جدول ۱۱-۴.....	۷۷
جدول ۱۲-۴.....	۷۸
جدول ۱۳-۴.....	۷۹
جدول ۱۴-۴.....	۸۰
جدول ۱۵-۴.....	۸۱
جدول ۱۶-۴.....	۸۲

پیش بینی موفقیت شغلی بر مبنای عوامل ویژگی شخصیتی سرشت و منش در کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی

به وسیله: آزاده باقری

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان یک شرکت هواپیمایی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی (بر مبنای سرشت و منش) می‌باشد؛ جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پروازی و زمینی مشتمل بر ۴۸۰ نفر بوده که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۷۱ به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ روش پژوهش توصیفی به شیوه‌ی همبستگی می‌باشد؛ جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه (پرسشنامه‌ی موفقیت شغلی و پرسشنامه‌ی سرشت و منش کلینجر) استفاده شد که داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره و تحلیل رگرسیون چندمتغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که در بعد آسیب‌پرهیزی، میانگین نمره‌ی آزمودنی‌های گروه کارکنان زمینی نسبت به آزمودنی‌های گروه کارکنان پروازی به‌طور معناداری بالاتر است. اما در بعد پاداش‌وابستگی و همکاری یافته‌ها نشانگر این بود که نمره‌های میانگین گروه کارکنان زمینی نسبت به گروه کارکنان پروازی به‌طور معناداری پایین‌تر می‌باشد. همچنین یافته‌های حاصل از رگرسیون نشانگر این بود که ویژگی‌های سرشت و منش در حدود ۲۶٪ از موفقیت شغلی را در گروه پروازی پیش‌بینی می‌کند و در واقع ابعاد نوجویی، آسیب‌پرهیزی و خودراهبری سهم قابل ملاحظه‌ای از واریانس موفقیت شغلی را در گروه پروازی تبیین می‌کنند، این در حالی است که ویژگی‌های سرشت و منش در حدود ۱۳٪ از موفقیت شغلی را در گروه زمینی پیش‌بینی می‌کند که از میان این ابعاد، بعد نوجویی سهم قابل ملاحظه‌ای از واریانس موفقیت شغلی را در گروه پروازی تبیین می‌کند.

واژه های کلیدی: موفقیت شغلی، شخصیت، نظریه سرشت و منش، شرکت هواپیمایی، کارکنان پروازی و

زمینی

فصل اول

کلیات پژوهش

۱- مقدمه

در عصر حاضر که آن را عصر فراصنعتی یا اطلاعاتی نامیده اند، سرعت تغییر و تحولات به گونه‌ای است که از آن به عنوان شگفتی‌های سرعت و تحولات نیز نام می‌برند. در این دوره، از اهمیت کار دستی کاسته شده و به جای آن، نیروی انسانی کیفی با به کارگیری فکر و اندیشه و خلاقیت و نوآوری و دیگر ویژگی‌های شخصیتی اهمیت پیدا کرده است. در چنین فضایی که تفکر و اندیشه و خصوصیات شخصیتی، عامل تمایز و برتری است، جوامعی می‌توانند توسعه یابند که از منبع انسانی که منشا فکر و ایده است و حیاتی‌ترین عامل تولید محسوب می‌شود، حداکثر بهره‌برداری را کنند (ایرانپور انارکی، ۱۳۸۵). از طرفی دیگر تاکنون اکثر گفتمان‌های تاریخی درباره موفقیت و پیشرفت بر مبنای این موضوع بوده است که سازمان‌ها چه کاری می‌توانند برای پیشرفت کارکنانشان انجام دهند. اما با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر، ادبیات پیشرفت شغلی نیز تغییر نموده و اینکه افراد برای موفقیت شغلی خود چه کاری می‌توانند انجام دهند، مورد توجه قرار گرفته است. در این راستا سالهاست که موضوع سرمایه انسانی به عنوان عاملی مهم و تاثیر گذار برای موفقیت و پیشرفت شغلی شناسایی شده است (حاجی کریمی، ۱۳۸۷).

اما انسان و سرمایه‌ی انسانی‌اش، چیزی جدا از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی‌اش نیست. هریس و فلمینگ^۱ عقیده دارند ارزیابی شخصیت انسان نقش مهمی در تناسب فرد با شغل داشته و باید در استخدام نیروی انسانی مورد توجه خاص قرار گیرد (هریس و فلمینگ، ۲۰۰۵).

در بسیاری موارد، دلیل عدم موفقیت افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیتی آنان و شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل لازم است در زمینه نقش شخصیت در موفقیت شغلی تحقیقات گسترده‌تری صورت گیرد (ساعتچی، ۱۳۸۸).

۱-۲ بیان مساله

امروزه برای تمام صاحب‌نظران توسعه آشکار شده است که انسان عامل اصلی توسعه است و توسعه-یافتگی تنها بر شانه‌های انسان است که پیش می‌رود. اگر در سالها و قرنهای گذشته، منبع و عوامل ناشی از ثروت‌های گوناگون همچون منابع طبیعی، موقعیت جغرافیایی استراتژیک، ماشین‌آلات، سطح فناوری و... در حرکت و توسعه کشورها موثر می‌افتاد؛ امروزه انسان به عنوان یگانه عامل تاثیرگذار بر توسعه شناخته می‌شود (بنیاد آینده نگری ایران، ۱۳۸۶). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهاترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآزموده و به کارگیری کارایی آنها به رفاه و آسایش رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند (مشبکی، ۱۳۷۷).

^۱ Haris & Feleming

مطالعات نشان می‌دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای موفقیت در شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند (مرآی، ۱۳۷۹). از سویی دیگر بدیهی است که لازمه‌ی موفقیت شغلی، انطباق فرد با شغل است اما معمولاً زمانی که صحبت از انطباق فرد با شغل مطرح می‌شود، به انطباق مهارت و دانش شاغل با شغل موردنظر توجه می‌شود اما انطباق شخصیتی فرد و نیازهای کارکنان با شغل نادیده انگاشته می‌شود که این مشکل در مراحل بعدی و در حین انجام کار نمایان می‌شود (هافمن و وهر^۱، ۲۰۰۶).

تحقیقات نشان می‌دهد که انواع مختلفی از عوامل فردی و مهم سازمانی وجود دارند که بر روی موفقیت شغلی تاثیر می‌گذارند (گرین هاس^۲، ۲۰۰۳؛ کارتمل و گاتون^۳، ۲۰۰۴). یکی از این عوامل تأثیرگذار در موفقیت شغلی کارکنان، شخصیت آنان است. هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند، انتظارات، توانایی‌ها، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی سازمان‌ها نیز بر اساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تأمین می‌کنند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است و نوع شخصیت بر موفقیت شغلی افراد در سازمان تأثیر بسزایی دارد. همچنین با توجه به ویژگی‌های شخصیتی؛ هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری کمتر باشد، علاوه بر عدم تأمین رضایت شغلی، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو انتخاب شخصیت متناسب با شغل موردنظر می‌تواند عملکرد بهتری را برای

¹ Hafman & Vohr

² Greenhouse

³ Cartmel & Gaton

سازمان به همراه آورد و بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر بگذارد و موفقیت شغلی به همراه داشته باشد (گشتاسب، ۱۳۸۴).

تا کنون تحقیقات زیادی در خصوص رابطه‌ی بین موفقیت شغلی و شخصیت میان گروه‌های مختلف شغلی انجام شده است. اکثر گروه‌های شغلی شناخته شده به صورت اداری و دفتری سازمان یافته‌اند کارکنان شاغل در این واحدها طبق قوانین اداره کار ساعات مشخصی از روز را در شرکت، اداره یا سازمان می‌گذرانند و از نظر روند کاری چارچوب مشخص و پیش‌بینی شده‌ای دارند. اما در بعضی از گروه‌های شغلی از جمله کارکنان پروازی شرکت‌های هواپیمایی شرایط به گونه‌ای متفاوت است. کادر پروازی که مجموعه‌ی خلبانان و مهمانداران را شامل می‌شوند، به دلیل ماهیت و محیط کاری متفاوتی که دارند مستلزم داشتن قوانین و دستورالعمل‌های خاص خود هستند. محیط کاری کادر پروازی همانند شرایط روی زمین عادی و طبیعی نیست، آنها مجبورند در هواپیما در یک فضای بسته که فشار هوا، اکسیژن و درجه حرارت آن توسط دستگاه‌های مختلفی تنظیم شده ساعت‌ها کار کنند، همچنین شرایط غیرمنتظره و غیرقابل پیش‌بینی از جمله هوای نامساعد و ناپایدار، تاخیر در پرواز و ... جزو جدا نشدنی از کار ایشان است.

کارکنان پروازی ممکن است در طول یک روز کاری خود که برخلاف کارکنان اداری و زمینی که ساعات مشخصی دارد، با مسافرینی که تیپ‌های شخصیتی، آداب و فرهنگ‌های متفاوتی دارند روبرو شوند و در تمام این اوقات بایستی خوشرو، انعطاف‌پذیر، فعال و در عین حال مدیر و مراقب و کاملاً آگاه و مسلط به خود و به مسائلی که در پرواز پیش می‌آید باشند. بدیهی است کار کردن در این محیط مملو از عوامل استرس‌زا است. علاوه بر این زمانی که این افراد بر روی زمین هستند، روزهایی را در ماه به عنوان

آماده‌باش^۱ هستند که در صورت نیاز بایستی خیلی سریع در پرواز حضور یابند و در واقع زندگی آنها تابع شرایط کارشان است.

لذا با توجه به مطالب ذکر شده و نظر به اهمیتی که سرمایه‌ی انسانی در صنعت حمل و نقل و هوانوردی که یکی از صنایع به روز و رو به توسعه است در خدمت رسانی به عموم شهروندان و امنیت جسمی و روحی مسافران دارند، این پژوهش بر آن است تا بررسی نماید که ویژگی‌های شخصیتی (بر مبنای سرشت و منش) تا چه اندازه می‌توانند موفقیت شغلی کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی را پیش‌بینی کند؟

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها این است که می‌خواهند بدانند فردی که برای انجام سلسله وظایفی در سازمان انتخاب می‌شود تا چه اندازه با شغل هم‌خوان است و تا چه حد رفتارهای حرفه‌ای پیش‌بینی شده و موردانتظار را از خود بروز می‌دهد، برای کاهش این دغدغه، سازمان‌ها از روش‌های مختلفی استفاده می‌کنند تا بتوانند بهترین تخمین را در مورد هم‌خوانی شغل، شاغل و سازمان بزنند (خلیلی عراقی و همکاران، ۱۳۸۵).

بر اساس آمارهای منتشره از سوی سازمان‌های جهانی، نقش اول ثروت آفرینی در کشورهای توسعه یافته را سرمایه‌های انسانی با ۷۷ درصد به خود اختصاص داده است و جمع سهم‌های منابع طبیعی و فیزیکی

^۱ Stand By (SB)

در این کشورها ۲۳ درصد است. در صورتی که سهم سرمایه‌های انسانی در کشور ما با وجود استعدادهای سرشار، فقط ۳۴ درصد می‌باشد (بنیاد آینده‌نگری ایران، ۱۳۸۶).

جفری پفر^۱ استاد رفتار سازمانی و متخصص منبع انسانی دانشکده ادبیات بازرگانی دانشگاه استنفورد، مزیت رقابتی غایی در بازارهای بین‌المللی را وابسته به چگونگی انتخاب، استخدام و اداره منابع انسانی می‌داند (میرسپاسی، ۱۳۷۸). لذا با توجه به اینکه سرمایه‌ی انسانی موثرترین عامل در توسعه‌یافتگی و موتور توسعه می‌باشد و از طرفی میزان پیشرفت هر سازمانی به میزان زیادی وابسته به موفقیت شغلی کارکنانی است که در آن سازمان استخدام شده‌اند و در واقع توانمندی آنها مرز میان شکست و پیروزی را ترسیم می‌کند و آنها هستند که به تصمیمات و عملکرد سازمانی شکل داده، راه‌حل ارائه می‌دهند، بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند و همچنین از آنجایی که منابع انسانی، بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت زیادی برخوردار است، بدین منظور تناسب شغل و ویژگی‌های شخصیتی شاغل و بهبود شاخص‌های آن امری ضروری و محوری برای موفقیت شغلی و تعالی فرد و سازمان به شمار می‌رود.

از طرفی دیگر، در حال حاضر، خطوط حمل و نقل هوایی، سالانه ۲ میلیارد مسافر را جابه‌جا می‌کنند. با توجه به چنین حجم بالایی از جابه‌جائی، به نظر می‌رسد که مباحث روانشناختی از جایگاه مهمی در شناخت و فهم چگونگی رفتار مسافران و کارکنان شرکت‌های هواپیمائی برخوردار باشد (بور^۲، ۲۰۰۳). البته درکنار این موضوع عوامل دیگری همچون ایمنی، کارایی و راحتی و آسایش نیز از جمله مواردی است که مشتریان

^۱ Jeffry Pifer

^۲ Bor

و مدیران یک شرکت هواپیمایی به دنبال آن هستند. با افزایش مسافرت‌های هوایی در دنیا و رشد روز افزون صنعت هوایی جهان، ریسک‌ها و چالش‌های آن از جمله موضوعات روانشناختی، نیز افزایش یافته است. از طرفی دیگر کارکنان پروازی با مسایل و مشکلات جسمانی نظیر درد مفاصل و استخوانی، گوش درد، سردرد، کمبود اکسیژن مورد نیاز پوست و دیگر بافت‌های بدن و غیره، همچنین فشارهای روحی نظیر ترس و اضطراب ناشی از مسایل درون پروازی و اضطراب جدایی و دیگر فشارهای خانوادگی و اجتماعی متفاوتی روبرو هستند، به‌طوری که عدم توجه به این مسائل نه تنها در کاهش موفقیت شغلی آنها بلکه بر زندگی شخصی ایشان نیز موثر است. بنابراین می‌بایست تلاش شود به موازات آنها راه‌کارهای مناسب و موثری به کار گرفته شوند. لذا انتخاب صحیح نیروی انسانی با توجه به سرمایه‌گذاری‌های کلان روحی و اقتصادی در این بخش از مسائل بنیادی در اثربخشی و عملکرد شرکت‌های هواپیمایی محسوب می‌شود. پس توجه هر چه بیشتر به مراحل علمی انتخاب نیروی انسانی بخش هوانوردی، خصوصاً توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان، از مهمترین وظایف مدیران این بخش به شمار می‌رود.

۴-۱ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف اصلی

بررسی پیش بینی موفقیت شغلی بر مبنای ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش (نوجویی، آسیب‌پرهیزی، پاداش‌وابستگی، پشتکار، خودراهبری، همکاری، خودفراروی) در بین کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی

۱-۴-۲ اهداف فرعی

- ۱- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد نوجویی.
- ۲- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد آسیب پرهیزی.
- ۳- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد پاداش وابستگی.
- ۴- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد پشتکار.
- ۵- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد خودراهبری.
- ۶- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد همکاری.
- ۷- بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی کارکنان پروازی و زمینی در بعد خودفراروی.
- ۸- تعیین ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش در تبیین میزان موفقیت شغلی کارکنان زمینی و پروازی.

۱-۵ سوال‌های تحقیق

۱-۵-۱ سوال اصلی:

آیا ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش (نوجویی، آسیب پرهیزی، پاداش وابستگی، پشتکار، خودراهبری، همکاری، خودفراروی) سهم قابل توجهی از موفقیت کارکنان پروازی و زمینی یک شرکت هواپیمایی را تبیین می‌کنند؟

۱-۵-۲ سوال‌های فرعی:

- سؤال اول: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد نوجویی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال دوم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد آسیب‌پرهیزی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال سوم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد پاداش‌وابستگی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال چهارم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد پشتکار تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال پنجم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد خودراهبری تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال ششم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد همکاری تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال هفتم: آیا بین کارکنان پروازی و کارکنان زمینی در بعد خودفراروی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- سؤال هشتم: آیا ویژگی‌های سرشت و منش سهم قابل توجهی از موفقیت شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند؟

۱-۶ تعاریف نظری

موفقیت شغلی

موفقیت شغلی را به سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف کرده‌اند:

- در دیدگاه غیر روانی هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در شغلش موفق‌تر است.

- در دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارتست از احساس فرد از میزان کارآیی و توانایش در انجام کار محوله.

- در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

شخصیت

به طور کلی شخصیت را ویژگی‌های فردی که موجب بروز فرایندهای پیوسته‌ی احساسی، تفکری و رفتاری است تعریف نموده‌اند (پروین^۱، ۲۰۰۱ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۸).

نظریه سرشت و منش

نظریه سرشت و منش^۲، مدل زیستی - روانی^۳ و اجتماعی شخصیت است که توسط کلیننجر^۴ معرفی شده است و ساختار زیستی ژنی زیربنایی شخصیت را توصیف می‌کند. این مدل شامل ابعاد روانی - زیست شناختی سرشت و منش است که در ادامه هر کدام از این ابعاد و خرده مقیاس‌های آنها توضیح داده می‌شود (کلیننجر ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱).

¹ Pervin

² Temperament and Character Theory

³ Neurobiological

⁴ Cloninger

بعد سرشت:

سرشت دارای سازمان یافتگی کارکردی در مغز است که متفاوت و مستقل از یکدیگر برای فعال سازی، ابقاء و بازداری رفتار در پاسخ به گروه های تعیین شده ای از محرک ها می باشد و شامل خرده مقیاس هایی چون نوجویی^۱، آسیب پرهیزی^۲، پاداش وابستگی^۳ و پشتکار^۴ می باشد (کلیننجر ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱).

نوجویی

فعال سازی رفتاری در پاسخ به محرک های نو (جدید) و نشانه های پاداش و رهایی از تنبیه است، تفاوت های فردی در چنین قابلیت "نوجویی" نامیده می شود.

آسیب پرهیزی

بازداری رفتاری در پاسخ به محرک های تنبیه یا نبودن پاداش است، تفاوت های فردی در قابلیت وقفه یا بازداری رفتاری آسیب پرهیزی نامیده می شود.

پاداش وابستگی

رفتاری که با پاداش تقویت می شود معمولاً تا مدتی پس از قطع پاداش ادامه می یابد، کلیننجر تفاوت های فردی در تداوم پاسخ پس از قطع پاداش را پاداش وابستگی نامید.

¹ Novelty Seeking (NS)

² Harm Avoidance (HA)

³ Reward Dependence (RD)

⁴ Persistence (PS)

پشتکار

تلاش و پیگیری در انجام کارها را شامل می‌شود.

بعد منش:

منش به خودپنداره‌ها و تفاوت‌های فردی در اهداف و ارزش‌ها اطلاق می‌گردد که بر انتخاب، تمایلات و معنای آنچه که در زندگی فرد تجربه می‌شود تاثیر می‌گذارد و شامل خرده مقیاس‌های خودراهبری^۱، همکاری^۲ و خودفراروی^۳ می‌باشد (کلینجر ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱).

خودراهبری

بعد خودراهبری بر پایه پنداشت از خویشتن به عنوان یک فرد مستقل شامل زیر مجموعه‌های وحدت، احترام، عزت، تأثیربخشی، رهبری و امید، تعریف شده است.

همکاری

بعد همکاری بر پایه پنداشت از خویشتن به عنوان بخشی از جهان انسانی و جامعه قرار دارد که از آن حس اجتماعی، رحم و شفقت، وجدان و تمایل به انجام امور خیریه مشتق می‌شود.

خود فراروی

خود فراروی بر پایه مفهوم از خویشتن به عنوان بخشی از جهان و منابع پیرامون آن مطرح شد که با پندارهای حضور رازگونه، ایمان مذهبی و متانت و صبوری غیرمشروط همراه است.

¹ Self-Directedness (SD)

² Cooperativeness (CO)

³ Self-Transcendence (ST)