

مروری بر ویژگی های شخصیتی کارکنان (مدل پنج عامل شخصیتی)

حمید کرمی^۱، محمد علی بیاتی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان

چکیده

از آنجایی که سازمان ها با افراد سر و کار دارند و منابع انسانی مهمترین منبع سازمان و مدیریت آنها، مهمترین وظیفه مدیران قلمداد می شود، توجه به شخصیت کارکنان و عناصر تشکیل دهنده آن امری ضروری قلمداد می گردد. در میان مدل هایی که به بررسی ابعاد شخصیت پرداخته اند، مدل پنج عاملی شخصیت کوستا از جمله کامل ترین مدل هایی است که به بررسی ابعاد شخصیت می پردازد. مطالعات و تحقیقات فراوان در سال های اخیر، اعتبار مدل پنج عامل بزرگ شخصیت را تایید کرده و از این رو مبنای مقایسه سایر مدل ها شناخته شده است. براساس این مدل، هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشد. بدین ترتیب، تفاوت های شخصیتی افراد می توانند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشند و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنها تأثیرات شگرفی داشته باشد. مدل ارائه شده از سوی رابرت مک کری و پل کوستا (۱۹۹۹) که به مدل پنج عاملی شخصیت یا ۵ بزرگ مشهور است. شخصیت افراد را به پنج بعد بزرگ شامل روان رنجوری، برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی نسبت به تجربیات تقسیم می کند. این مقاله بصورت مروری به بیان این مدل پرداخته است و همچنین در ادامه به پیشینه پژوهشی این مقاله در کشور پرداخته شده و ابعاد آن نیز در پایان شرح داده شده اند.

واژه های کلیدی: مدل پنج عامل شخصیتی، روان رنجوری، برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، گشودگی.

مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری

دوره ۴، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷، صفحات ۹۲-۸۰