

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۰۵/۲۲
تاریخ بررسی مقاله: ۸۷/۱۲/۱۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۹/۲۲

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۸۸
دوره چهارم، سال ۱۶-۳، شماره ۲
ص: ۱۱۳-۱۲۸

بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتور سازی تبریز

حسین قراباغی*

میر تقی گروسی فرشی**

چکیده

خشنودی شغلی به عنوان واکنش‌های شناختی، درونی و ارزیابی کننده‌ی افراد نسبت به شغل‌شان، تحت تأثیر عامل‌های مختلفی از قبیل میزان درآمد، شرایط فیزیکی محیط کار، نوع روابط حاکم بر محیط کار و ... می‌باشد. با این حال عامل بسیار مهمی که تحقیقات اندکی در کشور ما در مورد آن انجام گرفته، نقش عامل‌های شخصیتی در خشنودی شغلی است. لذا تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی می‌پردازد. بدین منظور تعداد ۳۷۰ نفر از کارکنان کارخانه‌ی تراکتور سازی ایران از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ی ۱۲ حوزه‌ی شغلی به عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شدند و پرسشنامه‌ی NEO-FFI برای ارزیابی شخصیت و پرسشنامه‌ی JDI جهت ارزیابی خشنودی شغلی اجرا شد. آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ابعاد باوجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن همبستگی مثبتی با خشنودی شغلی دارند. اما بُعد روان رنجورخویی همبستگی منفی معنادار با خشنودی شغلی دارد. در تحقیق حاضر هیچ رابطه معناداری بین بُعد انعطاف‌پذیری و خشنودی شغلی به دست نیامد. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون خطی چندگانه جهت تعیین نقش عامل‌های شخصیتی پنجگانه در پیش‌بینی و تبیین خشنودی شغلی نشان داد که بُعد باوجدان بودن ($R^2_{adj}=0/09$)، روان رنجورخویی ($R^2_{adj}=0/02$) و انعطاف‌پذیری ($R^2_{adj}=0/01$) به ترتیب مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های خشنودی شغلی هستند. بنابراین ۱۲/۳ درصد واریانس خشنودی شغلی در تحقیق حاضر توسط عامل‌های شخصیتی تبیین می‌شود.

کلیدواژگان: مدل پنج عاملی شخصیت، خشنودی شغلی، روان رنجورخویی، باوجدان بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن و انعطاف‌پذیری

hgharabaghi@gmail.com
Mgarooi@yahoo.com

* کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی (نویسنده مسؤل)
** استاد دانشگاه تبریز

مقدمه

خشنودی شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغل‌شان، تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ی در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند. در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه‌ی کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود. تحقیق‌های متعدد بیانگر آن است که نارضایتی شغلی یا از دست دادن شغل، واقعه‌ی مهم در زندگی و استرسور بالقوه نیرومند می‌باشد. به طوری که نارضایتی شغلی و استرس شغلی نه تنها سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سلامت جسمانی و فیزیولوژیکی فرد را نیز تهدید می‌کند (برنر و استارین، ۱۹۸۸، به نقل از مارشال ریو، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۷۶). محققان زیادی (نیوکامب^۱ و همکاران، ۱۹۸۷) نقل و انتقال کارگران، غیبت کارگران و فرسودگی شغلی را به فقدان خشنودی شغلی نسبت داده‌اند. از سوی دیگر یافته‌های برخی تحقیق‌ها نشان می‌دهد که سازندگی با خشنودی شغلی افزایش می‌یابد (راش و هشور^۲، ۱۹۹۰ و رایت و کارپانزانو^۳، ۱۹۹۷). همچنین یک رابطه‌ی منفی بین خشنودی شغلی و فرسودگی شغلی توسط چندین محقق (کاریوان^۴، ۱۹۹۹؛ لامبرت^۵ و دیگران، ۲۰۰۱) گزارش شده است. محققان دیگری رابطه‌ی منفی مشابهی بین خشنودی شغلی و غیبت گزارش کرده‌اند (موریس^۶، ۱۹۹۸). مطالعه‌های متعدد مربوط به خشنودی شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای متعددی بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است: عامل‌های سازمانی، عامل‌های محیطی، ماهیت کار، عامل‌های فردی و عامل‌های اجتماعی. اما نکته‌ی مهمی که در مطالعه‌های مربوط به خشنودی شغلی، ابهام‌ها، تناقض‌ها و پیچیدگی‌هایی به همراه داشته است، تعیین نقش عامل‌های شخصیتی در خشنودی شغلی است. به طوری که برخی محققان حداقل تأثیر را به این عامل‌ها قایل شده‌اند و محققان دیگر نظیر هانت^۷ و همکاران (۱۹۶۸) به نقش عامل‌های شخصیتی بر متغیرهای سازمانی همچون عملکرد، رفتار

-
- 1- Newcomb
 - 2- Rush & heshour
 - 3- Wright & Carpanzano
 - 4- Currivan
 - 5- Lambert
 - 6- Maurice
 - 7- Hante

سازمانی، رهبری و به خصوص خشنودی شغلی تأکید دارند و اعتقادشان بر این است که عامل‌های شخصیتی بیش از کمی درآمد و استعداد در نارضایتی افراد، تغییر شکل و ترک حرفه مؤثرند. این ارتباط به بهترین وجهی در نظریه‌ی هالند بیان شده است. هالند معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، خشنودی شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (شفیع آبادی، ۱۳۶۷).

شواهد رو به رشدی وجود دارد که ارزیابی‌های شخصیتی به طور منطقی و آماری، رابطه‌ی معناداری با عملکرد شغلی موفقیت‌آمیز دارند (هوگان^۱ و همکاران، ۱۹۹۸، ریان^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). اخیراً مطالعه‌های زیادی بر رابطه بین صفات شخصیتی و خشنودی شغلی تأکید کرده‌اند که می‌توان به مطالعه‌ی جاج و هیگینز، تورسن و بریک^۳ (۱۹۹۹)، کونالی و ویسوسوارون^۴ (۲۰۰۰)، اشاره کرد. محققانی نظیر المشان^۵ (۲۰۰۱) کیرکالدی، شپرد و فورنهام^۶ (۲۰۰۲)، به نقش کانون کنترل، الگوی رفتاری تیپ A و روان رنجور خویی در خشنودی شغلی تأکید کرده‌اند. در مقابل محققانی چون بریف^۷ و دیگران (۱۹۹۵)، کراپانزونو، جیمز و کافوسکی^۸ (۱۹۹۳) گزارش کرده‌اند که برونگرایی و روان رنجور خویی دو صفت شخصیتی تعیین کننده در خشنودی شغلی هستند. از سوی دیگر جاج، هلر و مونت^۹ (۲۰۰۲)، ورنیکو^{۱۰} و دیگران (۲۰۰۱)، ویت^{۱۱} (۲۰۰۲) به نقش ابعاد پنجگانه‌ی مدل پنج عاملی شخصیت در خشنودی شغلی متمرکز شده‌اند. بنابراین تحقیق‌های مختلف با توجه به نظریه‌های مختلف شخصیت و تعاریف متعدد از شخصیت و با استفاده از ابزارهای مختلف به نتیجه‌های متفاوت و گاه متناقضی رسیده‌اند. به طوری که برخی تحقیق‌ها گزارش می‌کنند که تنها ۵٪ از واریانس خشنودی شغلی توسط عامل‌های شخصیتی تبیین می‌شود. اما تحقیق‌های دیگر این مقدار را

-
- 1- Hogan
 - 2- Ryan Y. Hong
 - 3- Judge, Higgins, Thereson & Barrick
 - 4- Connally & Viswesvaron
 - 5- Al- Mashan os
 - 6- Kirkcaldy, shephard & Furnham
 - 7- Brief
 - 8- Cropanzano, James & Kanovsky
 - 9- Judge, Heller & Mount
 - 10- Veronique, et al
 - 11- Witt

بین ۸ تا ۱۳ درصد گزارش کرده‌اند (فورنهام و دیگران، ۲۰۰۲). همچنین پژوهش‌های رو به رشدی در مورد استفاده از مدل پنج عاملی جهت‌گزینش کارکنان برای مشاغل خاص وجود دارد. برای نمونه نتیجه‌ی پژوهش فورنهام (۲۰۰۸) بیانگر آن است که افراد بالا در باوجدان بودن و برونگرایی بالا برای فروشنده‌گی مناسب هستند. یافته‌های بلیکی و همکاران (۲۰۰۸) دلپذیری و باوجدان بودن بالا را با عملکرد سیاسی موفق مرتبط می‌دانند. بنابراین با توجه به مباحث مطرح شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عامل‌های شخصیتی و خشنودی شغلی انجام شد.

روش تحقیق

طرح و روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های مورد نظر، از نوع تحقیق‌های توصیفی و همبستگی است. در مطالعه‌های توصیفی بر خلاف مطالعه‌هایی که هدف‌شان کشف رابطه‌ی علی و معلولی است، هدف، توصیف مدون و منظم موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی، یعنی آنچه است، می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در کارخانه‌ی تراکتورسازی ایران بود، که بر اساس آخرین آمار به دست آمده از اداره‌ی کارگزینی کارخانه، تعداد کل جامعه‌ی آماری، ۲۲۷۹ نفر بودند. از این تعداد، ۳۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی از ۱۲ حوزه‌ی شغلی مختلف به عنوان نمونه‌ی آماری تحقیق در نظر گرفته شدند.

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

الف- پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI

پرسشنامه‌ی شخصیتی NEO-PI-R که در سال ۱۹۸۵ توسط پائول تی کاستا و روبرت مک کری^۱ تهیه شده است، پنج عامل اصلی شخصیت و شش خصوصیت در هر عامل را

1- Casta & Mccare

می‌سنجد. این دو جنبه یعنی پنج عامل اصلی و ۳۰ رویه آن ارزیابی جامعی از شخصیت بزرگسال ارایه می‌دهد. این تست فرم دیگری به نام NEO-FFI دارد که یک پرسشنامه‌ی ۶۰ سؤالی است و برای اندازه‌گیری پنج عامل اصلی شخصیت (برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی^۱، با وجدان بودن^۲، دلپذیر بودن^۳ و انعطاف‌پذیری^۴) به کار می‌رود. در این تحقیق با توجه به جامعه‌ی مورد تحقیق و ماهیت آن از فرم NEO-FFI استفاده شده است. این پرسشنامه در ایران توسط گروهی فرشی (۱۳۸۰) به زبان فارسی ترجمه و بر روی دانشجویان ایران هنجاریابی شده است. مک کری و کاستا (۱۹۹۲) به ترتیب ضرایب پایایی ۰/۷۹، ۰/۸۸، ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ را برای روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن، گزارش کرده‌اند. شارون و دیگران (۲۰۰۲) ضریب پایایی ۰/۸۶ برای روان‌رنجورخویی و ۰/۷۷ برای برون‌گرایی، ۰/۷۳ برای انعطاف‌پذیری، ۰/۶۸ برای دلپذیر بودن و ۰/۸۱ برای با وجدان بودن را گزارش کرده‌اند. آلفای کرونباخ به دست آمده توسط واین و دیگران (۲۰۰۳) بدین ترتیب است: E: ۰/۸۶، A: ۰/۸۹، C: ۰/۶۰، N: ۰/۷۴، O: ۰/۷۶ (به نقل از کانهر^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). در ایران نیز ضریب پایایی به دست آمده برای عامل‌های C، A، O، E، N به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ بوده است (گروسی، ۱۳۸۰). همچنین این پرسشنامه توسط مقیمی فام (۱۳۷۹)، عبدالله‌زاده (۱۳۸۲) و مهاجر (۱۳۸۲) مورد استفاده قرار گرفته است و قابلیت اطمینان بالایی برای آن گزارش شده است. در تحقیق حاضر نیز برای بررسی قابلیت اطمینان پرسشنامه NEO-FFI، آلفای کرونباخ برای کل آزمون و پنج بُعد آن محاسبه گردید که نتیجه‌های به دست آمده بدین شرح است: E: ۰/۵۷، A: ۰/۷۹، C: ۰/۶۰، N: ۰/۷۹، O: ۰/۳۲ و کل آزمون: ۰/۶۰.

ب) پرسشنامه شاخص توصیف شغل^۶

این پرسشنامه که توسط اسمیت، کندال و هیولین^۷ (۱۹۶۹) ساخته شده است، فهرستی از

- 1- Neuroticism
- 2- conscientiousness
- 3- Agreeableness
- 4- Openness
- 5- Kunher, Kristian, & jerry
- 6- Job Descriptive Index (JDI)
- 7- Smith, Kendall, & Hulin

پنج جنبه‌ی مختلف خشنودی شغلی را ارزیابی می‌کند. برای هر جنبه تعدادی معیار وجود دارد که احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در ایران توسط دکتر شکرکن ترجمه و توسط تعدادی از محققان مورد استفاده قرار گرفته (ارشدی و همکاران، ۱۳۶۹، غنی، ۱۳۷۳، به نقل از ویسی، ۱۳۸۱) و در تمام این مطالعه‌ها اعتبار و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. مطالعه‌های انجام شده توسط کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲)، ضریب پایایی آن را ۰/۹۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده آزمون‌ها در مطالعه اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند (به نقل از شریفی، ۱۳۸۲). پایایی این ابزار در ایران نیز رضایت بخش است. در ایران برای اولین بار ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) ضریب پایایی کل مقیاس را ۰/۷۱ و برای خرده آزمون‌ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند. غنی (۱۳۷۳) در مطالعه‌ی بر روی معلمان مدارس راهنمایی اهواز ضریب پایایی کل را ۰/۸۵ و خرده آزمون‌ها را بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ به دست آورد. در مورد اعتبار آن اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) نتیجه‌های این آزمون را با سایر ابزارهای اندازه‌گیری خشنودی شغلی مقایسه نموده و آنرا معتبر شناخته‌اند. مطالعه‌ی ارشدی (۱۳۶۹) ضریب همبستگی نمره‌ی کل این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی کوئین-سیارد ۰/۶۶ و برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۳۳ تا ۰/۷۱ مشخص شده است. در مطالعه‌ی غنی (۱۳۷۳)، ضریب اعتبار ملاکی کلی ۰/۴۶ و ضریب اعتبار خرده آزمون‌ها بین ۰/۴۲ تا ۰/۵۹ متغیر می‌باشد. همچنین ضریب اعتبار کلی در مطالعه‌ی عطار (۱۳۷۴) ۰/۸۵ و ضریب اعتبار خرده آزمون‌ها بین ۰/۵۹ تا ۰/۸۷ گزارش شده است. در این تحقیق برای بررسی پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغل از آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای به دست آمده برای ۴۱ سؤال JDI، ۰/۹۴ بود آلفای محاسبه شده برای خرده آزمون‌ها بدین شرح می‌باشد: نوع کار: ۰/۹۲، مدیر یا سرپرست: ۰/۹۵، همکاران: ۰/۹۲، نحوه‌ی ارتقاء در سازمان: ۰/۸۴ و حقوق و مزایا: ۰/۸۸.

نتایج

بر اساس یافته‌های توصیفی، میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۶/۷۸، میانگین سابقه‌ی خدمت ۱۳/۰۶، ۶۲/۷ درصد آزمودنی‌ها رسمی و ۳۲/۴ درصد قراردادی، ۷۸/۶ درصد متأهل، ۱۷ درصد مجرد و ۹۶/۵ درصد آزمودنی‌ها مرد، ۳/۵ درصد آنها زن بودند.

جدول ۱. توزیع پراکندگی ابعاد پنجگانه آزمون NEO-FFI

متغیر شاخص	نوروتیسم	برون گرایی	با وجدان بودن	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری
میانگین	۲۰/۰۲	۲۹/۴۹	۳۶/۵۱	۳۲/۹۲	۱۸/۲۶
انحراف معیار	۷/۸۵	۵/۲۳	۵/۹۳	۵/۰۵	۴/۴۳

جدول ۲. توزیع پراکندگی ابعاد پنجگانه و کل آزمون JDI

متغیر شاخص	رضایت شغلی	نوع کار	سرپرست یا مدیر	همکاران	نحوه ارتقاء	حقوق و مزایا
میانگین	۱۲۶/۱۰	۳۳/۱۵	۳۴/۶۳	۳۴/۷۵	۳۴/۷۵	۱۱/۹۸
انحراف معیار	۲۶/۶۴	۸/۸۵	۱۰/۵۶	۷/۷۹	۷/۷۹	۴/۹۲

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیتی و خشنودی شغلی

خشنودی شغلی			متغیر وابسته
N	p	r	متغیر مستقل
۳۷۰	۰/۰۰۰۱	** -۰/۲۷۸	نوروتیسم
۳۷۰	۰/۰۰۰۱	** ۰/۲۵۱	برون گرایی
۳۷۰	۰/۰۰۰۱	** ۰/۳۰۳	با وجدان بودن
۳۷۰	۰/۰۰۰۱	** ۰/۱۹۴	دلپذیر بودن
۳۷۰	۰/۱۸	۰/۰۷	انعطاف پذیری

**همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشد

همچنان که در جدول (۳) مشاهده می شود، ضریب همبستگی منفی معناداری بین روان رنجورخویی و خشنودی شغلی در سطح کم تر از ۰/۰۰۱ وجود دارد. و ضریب همبستگی مثبت معناداری بین عامل های شخصیتی برون گرایی، با وجدان بودن و دلپذیر بودن با خشنودی

شغلی در سطح کم‌تر از ۰/۰۰۰۱ به دست آمد. ضریب همبستگی انعطاف‌پذیری با خشنودی شغلی با توجه به سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد.

جدول ۴. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش بین (ابعاد شخصیتی) با متغیر ملاک (خشنودی شغلی) به روش ورود مکرر (enter)

ضرایب رگرسیون					شاخص‌های آماری				متغیر ملاک: رضایت شغلی
۵	۴	۳	۲	۱	P	F	RS	MR	متغیرهای پیش بین
				B=۰/۳۰۳ t=۶/۰۹۸ P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰۱	۳۷/۱۹۰	۰/۰۹۲	۰/۳۰۳	با وجدان بودن
			B=-۰/۱۶۹ t=-۲/۹۷۸ P=۰/۰۰۵	B=۰/۲۱۹ t=۳/۸۶۵ P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰۱	۲۳/۴۲۸	۰/۱۱۳	۰/۳۳۶	نوروتیسم
		B=-۰/۱۰۱ t=-۲/۰۵۲ P=۰/۰۴۱	B=-۰/۱۶۴ t=-۲/۸۹۵ P=۰/۰۰۴	B=۰/۲۳۴ t=۴/۱۱۰ P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰۱	۱۷/۱۶۰	۰/۱۲۳	۰/۳۵۱	انعطاف‌پذیری
	B=۰/۱۱۰ t=۱/۸۰۴ P=۰/۰۷۲	B=-۰/۱۱۵ t=-۲/۳۱۲ P=۰/۰۲۱	B=-۰/۱۱۷ t=-۱/۸۹۹ P=۰/۰۵۸	B=۰/۲۰۷ t=۳/۵۴۱ P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰۱	۱۳/۷۶۲	۰/۱۳۱	۰/۳۶۲	برونگرایی
B=۰/۰۶۷ t=۱/۲۳۶ P=۰/۲۱۷	B=۰/۱۰۰ t=۱/۶۲۴ P=۰/۱۰۵	B=-۰/۱۱۹ t=-۲/۳۸۳ P=۰/۰۱۸	B=۰/۳۰۳ t=-۰/۱۱۶ P=۰/۰۶۲	B=۰/۱۸۵ t=۳/۰۲۶ P=۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۱	۱۱/۳۳۱	۰/۱۳۵	۰/۳۶۷	دلپذیر بودن

برای بررسی اینکه آیا ابعاد شخصیتی در پیش‌بینی متغیر ملاک (خشنودی شغلی) نقش دارند، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود مکرر استفاده شده است که نتیجه‌های آن در جدول (۴) مشاهده می‌شود. همچنین نتیجه‌های آزمون کولموگراف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته نشان می‌دهد که با توجه به مقدار ($Z=۰/۸۷۳$) و سطح معناداری ($p=۰/۴۳۱$) این توزیع نرمال است و جهت بررسی استقلال مشاهدات از آماره دوربین-واتسون^۱ استفاده شده است که مقدار این آماره بین صفر تا چهار بوده و اگر این مقدار به صفر نزدیک‌تر شود، نشان دهنده‌ی همبستگی مثبت بین باقیمانده‌های متوالی است و اگر به ۴ نزدیک‌تر شود، بیانگر همبستگی منفی قوی بین مشاهدات متوالی است. به عنوان یک

1- Durbin-Watson

قاعده‌ی کلی برای تأیید استقلال مشاهدات این آماره باید بین ۲/۵-۱/۵ باشد. بنابراین مقدار به دست آمده برای آزمون دوربین واتسون (۱/۵۶) با روش ورود مکرر بیانگر مستقل بودن مشاهدات می‌باشد طبق نتیجه‌های به دست آمده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه با روش ورود مکرر، بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک یعنی خشنودی شغلی، همبستگی چندگانه $MR=0/367$ می‌باشد که در سطح ($P<0/0001$) قرار دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. برای بررسی اینکه کدام یک از ابعاد شخصیتی نقش تعیین‌کننده‌ی در پیش‌بینی خشنودی شغلی دارند از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام استفاده شده است. همچنان که در جدول (۵) مشاهده می‌شود اولین متغیر پیش‌بین که وارد معادله شده است، بعد شخصیتی با وجدان بودن است. این متغیر ۰/۰۹۲ از میزان پراکندگی خشنودی شغلی (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و مدل اول را تشکیل می‌دهد. بُعد شخصیتی روان رنجورخویی دومین مدل را تشکیل می‌دهد و ۰/۰۲۱ از میزان پراکندگی متغیر ملاک (خشنودی شغلی) را پیش‌بینی می‌کند و به همراه مدل اول ۰/۱۱۳ از این پراکندگی را تبیین می‌کند. سومین متغیر وارد شده به معادله بُعد شخصیتی انعطاف‌پذیری است که ۰/۰۱ از پراکندگی خشنودی شغلی را پیش‌بینی می‌کند و

جدول ۵. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین ابعاد شخصیتی تعیین‌کننده در پیش‌بینی خشنودی شغلی

مدل	متغیر پیش‌بین وارد شده	مقدار R	R ²	F	Sig
a	با وجدان بودن	۰/۳۰۳a	۰/۰۹۲	۳۷/۱۹	۰/۰۰۰۱
b	روان رنجورخویی	۰/۳۳۶b	۰/۱۱۳	۲۳/۱۴	۰/۰۰۰۱
c	انعطاف‌پذیری	۰/۳۵۱c	۰/۱۲۳	۱۷/۱۶	۰/۰۰۰۱

متغیر ملاک: خشنودی شغلی

تعیین‌کننده

a. با وجدان بودن شخصیت

b. تعیین‌کننده‌ها: ابعاد با وجدان بودن و روان رنجورخویی شخصیت

c. تعیین‌کننده‌ها: ابعاد با وجدان بودن، روان رنجورخویی و انعطاف‌پذیری شخصیت

به همراه دو متغیر قلبی یعنی با وجدان بودن و روان رنجورخویی ۰/۱۲۳ از پراکندگی خشنودی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که ۰/۱۲۳ از پراکندگی خشنودی شغلی کارکنان در این تحقیق توسط سه بُعد شخصیتی با وجدان بودن، روان رنجورخویی و انعطاف‌پذیری نسبت به تجربه قابل پیش‌بینی است. لازم به ذکر است که سایر متغیرهای پیش‌بین شخصیتی یعنی برون‌گرایی و دلبذیر بودن بدلیل اثرگذاری کم‌تر بر متغیر ملاک (خشنودی شغلی) از مدل رگرسیون با روش گام به گام خارج شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خشنودی شغلی انجام شد. نتیجه‌ها نشان داد که بین برون‌گرایی و خشنودی شغلی رابطه‌ی مثبت وجود دارد. این یافته با نتیجه‌ی تحقیق‌های جاج و لارسن (۲۰۰۱)، ریموس و جاج (۲۰۰۲)، جاج هلر و مونت (۲۰۰۲) و ورنیکو (۲۰۰۱) همخوانی دارد. یعنی هر چقدر کارکنان فعال، پر انرژی، مشتاق، خونگرم و اجتماعی باشند، از خشنودی شغلی بالاتری برخوردار دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که دو خصوصیت برون‌گرایی یعنی مثبت‌اندیشی و انرژی زیاد منجر به تعارض کم‌تر می‌شود. بواسطه سطوح بالای انرژی، برون‌گرها تکالیف و وظایف بیش‌تری را در مدت زمان کم‌تری انجام می‌دهند و همچنین در محیط کاری خستگی کم‌تری نسبت به درون‌گرها تجربه می‌کنند. بعلاوه این افراد با تمرکز بر جنبه‌های مثبت موقعیت‌ها و شرایط آنها را کم‌تر استرس‌زا ادراک می‌کنند. بواسطه مثبت‌اندیشی و انرژی سرشار، فشار کم‌تر و عاطفه‌ی مثبت بیش‌تری را تجربه می‌کند. رابطه‌ی مثبت معنادار بین بُعد دلبذیر بودن و خشنودی شغلی بیانگر این است که با افزایش میزان دلبذیری خشنودی شغلی نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتیجه‌ی پژوهش‌های ویت و همکاران (۲۰۰۲)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، جاج و بونو (۲۰۰۱)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۲) و ورنیکو (۲۰۰۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که صفات مربوط به دلبذیری (گذشت، همدردی، اعتماد و ...) منجر به تعارض بین فردی کم‌تر و حمایت بیش‌تر از سوی دیگران می‌شود که آن متعاقباً باعث کاهش تعارض در محیط کار می‌شود. افرادی با نمره‌های بالا در این بُعد تعارض کم‌تری تجربه است و حمایت عاطفی بیش‌تری از سوی کارکنان دیگر یا اعضای خانواده دریافت می‌کنند.

نتیجه‌ها بیانگر رابطه‌ی مثبت معنادار بین با وجدان بودن و خشنودی شغلی است. نتیجه‌ی حاصله با یافته‌های ویت و دیگران (۲۰۰۲)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۳) و ورنیکو و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد. در تبیین اینکه با افزایش میزان با وجدان بودن، خشنودی شغلی نیز افزایش می‌یابد، می‌توان گفت که صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه‌ی زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیش‌تری در حداقل زمان سازد. آنچه که فشار زمانی ناسازگارانه را و بطور کلی استرس و فشار را در محیط کار کاهش می‌دهد و موجب خشنودی شغلی فرد می‌شود.

رابطه‌ی منفی بین روان رنجورخویی و خشنودی شغلی بیان‌گر این است که هر چقدر میزان روان رنجورخویی بیش‌تر باشد، خشنودی شغلی فرد کاهش می‌یابد. این یافته با نتیجه‌ی تحقیق‌های فروغی (۱۳۷۵)، المشان اوس (۲۰۰۱)، ورنیکو (۲۰۰۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اضطراب، تنش، احساس نا امنی، حالت تدافعی و نگرانی که جزء خصوصیات روان رنجورخویی می‌باشد، ممکن است فرد را به تجربه‌ی استرس شغلی و خانوادگی سوق دهد که آن هم منجر به افزایش درجه‌ی تعارض فرد می‌شود افرادی که در این بُعد نمره‌ی بالایی می‌گیرند زمان کمی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی محوله دارند، زیرا آنها اکثر اوقات غرق در نگرانی یا تمرکز روی عاطفه‌ی منفی هستند.

تحلیل نتیجه‌ها نشان داد که بین بُعد انعطاف‌پذیری شخصیت و خشنودی شغلی در نمونه‌ی مورد بررسی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. این یافته با نتیجه‌ی گزارش‌های جاج هلرو مونت، همسو و با یافته‌های ورنیکو و دیگران (۲۰۰۰)، فورنهام و دیگران (۲۰۰۲) ناهمخوان است. در تبیین عدم رابطه‌ی بین بُعد انعطاف‌پذیری و خشنودی شغلی در این تحقیق بر خلاف تحقیق‌های گذشته می‌توان گفت که طبق یک فراتحلیلی صورت گرفته توسط واین (۲۰۰۳)، این بُعد بطور کلی نسبت به سایر ابعاد چهارگانه کم‌تر شناخته شده است و در مورد مفهوم آن اختلاف نظر وجود دارد، به طوری که برخی آنرا عقل و گروهی دیگر آنرا هوش می‌نامند. از سوی دیگر این بُعد شخصیتی تحت تأثیر عامل‌های محیطی، فرهنگی و مذهبی قرار دارد. همچنین محیط خاص این تحقیق و شرایط حاکم بر آن نیز می‌تواند در نتیجه‌ی به دست آمده دخیل باشد. نتیجه‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره، نشان داد که ابعاد شخصیتی با وجدان بودن، روان رنجورخویی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن قدرت

پیش‌بینی بیش‌تری در خشنودی شغلی دارند و بُعد دلپذیر بودن قدرت اثر پیش‌بینی کم‌تری در خشنودی شغلی داشت که از معادله خارج شد. نتیجه‌های تحقیق نشان داد که ۰/۰۹ از واریانس خشنودی شغلی توسط بُعد باوجدان بودن، ۰/۰۲ توسط روان رنجورخویی، ۰/۰۱ توسط انعطاف‌پذیری و ۰/۰۰۸ توسط برون‌گرایی تبیین می‌شود. این یافته که باوجدان بودن مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌ی خشنودی شغلی است با یافته‌های بلیکی و همکاران (۲۰۰۸)، ویت (۲۰۰۲) و فورنهام و دیگران (۲۰۰۲) همخوانی دارد. به طور کلی می‌توان گفت که در این تحقیق تنها ۱۳٪ از واریانس خشنودی شغلی توسط صفات شخصیتی تبیین شده و ۸۷٪ واریانس به عامل‌های دیگری وابسته است. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش توصیه می‌گردد، برای مشاغل حساس و مدیریتی سازمان، افرادی انتخاب شوند که دارای باوجدان بودن، دلپذیر بودن و برون‌گرایی بالا و روان رنجورخویی پایین باشند و جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان و حفظ خشنودی شغلی آنها اصل تطابق شغل با شخصیت را در حد امکان بر اساس مصاحبه‌های تخصصی روان‌شناختی و اجرای آزمون‌های معتبر شخصیتی از جمله NEO-PI-R توسط روان‌شناسان، مدنظر داشته باشند. همچنین توصیه می‌شود نسبت به واحدهای مشاوره روان‌شناختی در کارخانه‌ها و مراکز صنعتی توجه بیش‌تری شده و در استخدام و گزینش کارکنان جدید از مصاحبه‌های روان‌شناختی و پرسشنامه‌های شخصیتی و روانی استفاده شود.

منابع

فارسی

- شریفی، علی (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سلامت عمومی و خشنودی شغلی کارکنان نیروگاه آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۶۷). نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران: انتشارات رشد.

- عبداله‌زاده، حسن (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و خشنودی شغلی زوج‌های شهر دامغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- عطار، حمید (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس با خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان یک مجتمع صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- غنی، سعید (۱۳۷۳). بررسی رابطه‌ی سبک‌های رهبری مدیران با خشنودی شغلی و ارزشیابی عملکرد معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی پسرانه اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- فروغی، سعید (۱۳۷۵). بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان خشنودی شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم‌آباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. تبریز: نشر جامعه پژوه.
- مارشال‌ریو، جان (۱۹۹۵). انگیزش و هیجان. ترجمه سیدمحمدی یحیی (۱۳۷۶). تهران: نشر ویرایش.
- مک‌کری و کاستا (۱۹۸۸). شخصیت در بزرگسالی. ترجمه میرتقی گروسی فرشی و فرهاد محمدی (۱۳۸۱). تبریز: نشر جامعه پژوه.
- مقیم‌فام، پریسا (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین خوداثربخشی با ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی تدریس دبیران مراغه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- مهاجر، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- ویسی، مختار (۱۳۸۱). رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثرات تعدیل‌کننده سرسختی و حمایت اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

لاتین

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Al-Mashan, O. (2001). Job satisfaction and job stress and their relation to neuroticism, type A behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel. *Psychological Reports, Jun 88* (3), 1145-52.
- Al-Mashan, O. (2003). Associations among job satisfaction, optimism, pessimism, and psychosomatic symptoms for employees in the government sector in Kuwait. *Psychological Reports, Aug 93* (1): 17-26.
- Blickle, Gerhard, et al. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior, 72* (3), 377-387.
- Brief, A., Butcher, A., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: the effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 62*, 55.
- Connolly, J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 29*, 265-281.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 595-606.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review, 9* (4), 495-525.
- Furnham, A., & Fudge, C. (2008). The Five Factor Model of Personality and Sales Performance. *Journal of Individual Differences, 29* (1), 11-16.
- Furnham, A. K. V., Petrides, C. J., & Jackson, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences, 33*, 1352-1342.
- Hogan, J., Rybicki, S. L., Motowidlo, S. J., & Borman, W. (1998). Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement. *Human Performance, 11* (2/3), 189-207.

- Judge, T. A., & Larsen Randy, J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction :A review and theoretical extension Organization. *Behavior and Human Decision Processes*, 86 (1), 67-98.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction :A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-41.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of self-evaluations traits, self steem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Journal of Applied psychology*, 86 (1), 80-82.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kirkcaldy, B. D., Roy, J., Shephard, A. F., & Furnham. (2002). The influence of type A behavior and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33, 1361-1371.
- Kunher, W. U., Kristian, D. & Jerry, W. (2005). Blood type and the five factor model of personality in Asia. *Personality and Individual Differences*, 38, 797-808.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent, a test of a structural measurement model using a national sample workers. *Social Science Journal*, 38 (2), 233-251.
- McCrae, R. & Costa, P. T. (1992). An introduction to the five factor model and its applications, *Journal of personality*, 60, 175-215.
- Maurice, A. (1998). Happy workers miss fewer days: *Study National Underwriter/Property & Casualty Risk & Benefits*, 102 (48), 13-21.
- Newbury-Brich, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgrade. Med Journal*, 77 (904), 109-110.
- Newcomb, L. H., Betts, S., & Cano, J. (1987). Extent of burnout among teachers of vocational agriculture in Ohio. *Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*, s (1).
- Remus, I. & Timoty, A. J. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.

- Ryan, Y., Hong Sampo, V., Paunonen, & Heather, P., Slade. (2008). Big Five personality factors and the prediction of behavior: A multitrait-multimethod approach. *Personality and Individual Differences*, 45 (2), 160-166.
- Scott, K., & Tylor, D. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta analysis. *Academy of management Journal*, September, 599-612.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of management Journal*, 44 (4), 621-639.
- Veronique, G., & et al. (2001). The psychological profile as determinant of satisfaction among French franchises. www.elsevier.com.
- Witt, L. A. (2002). The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness on Performance. *Journal of Management*, 28 (6), 835-851.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 21, 364-371

