

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم _ شماره ۱۳ _ تابستان ۱۳۸۹

ص ص ۵۸ - ۳۹

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذر بایجان شرقی

سعید نجار پور استادی^۱

هادی اسمخانی اکبری نژاد^۲

دکتر شعله لیوارجانی^۳

چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیر منطقی با رضایت شغلی است. بدین منظور ۱۰۰ آزمودنی از میان کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذر بایجان شرقی با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و با استفاده از آزمون شخصیت NEO-FFI، باورهای غیر منطقی جونز (IBT) و آزمون زمینه یابی رضایت شغلی اسپکتور مورد ارزیابی قرار گرفتند. روش پژوهش، از نوع همبستگی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده شد. آزمون فرضیه ها نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد و هیچ یک از ویژگی های شخصیتی نمی توانند رضایت شغلی افراد را پیش بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد که بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. یافته ها بیانگر این بود که بین ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و ویژگی شخصیتی روان رنجوری می تواند باورهای غیرمنطقی افراد را پیش بینی کند. یافته های دیگر حاکی از این امر بود که تفاوت معنی داری بین زنان و مردان از نظر باورهای غیرمنطقی وجود دارد و آزمودنی های زن در مقایسه با آزمودنی های مرد از باورهای

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر (Saeedno@live.com)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

غیرمنطقی بیشتری برخوردار بودند، اما بین دو گروه زن و مرد از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری به دست نیامد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی، مهارت‌های ارتباطی

مقدمه

از میان ویژگی‌های مختلف، عاملی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند شخصیت^۱ است (مشبکی، ۱۳۷۷، ۱۰۰). مدی^۲ شخصیت را مجموعه‌ای با ثبات از تمایلات و ویژگی‌ها می‌داند که مشترکات و تفاوت‌های رفتاری-روان‌شناختی (افکار، احساسات و اعمال) افراد را تعیین می‌کند و ممکن است به آسانی، به عنوان نتیجه فشارهای زیست‌شناختی و اجتماعی زمان، قابل درک نباشد (Maddi, 1989, 17). صفات شخصیت اولین راهنمای تشخیص وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش‌های عاطفی-اجتماعی و رفتارهای بین فردی یا شغلی افراد تأثیر می‌گذارند (Moynihan & Peterson, 2001, 332). روان‌شناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد، نظرات گوناگونی ارائه داده‌اند؛ از جمله این نظرات می‌توان به نظر برن رویتر^۳ اشاره کرد که در آن شخصیت دارای شش جنبه است: تمایل به عصبی بودن، تمایل به با خود بودن، درون‌گرایی-برون‌گرایی، سلطه‌جویی-سلطه‌پذیری، اعتماد به نفس و اجتماعی بودن (به نقل از نریمانی و دیگران، ۱۳۸۶، ۷۹). همه انسانها از حیث داشتن شخصیت، به معنی وسیع کلمه روان‌شناسی با یکدیگر همانندند؛ یعنی هر کسی شخصیتی دارد. ولی این شخصیت یا خویشتن در همه یکسان نیست؛ بلکه در هر کسی به صورت خاصی می‌باشد که او را از دیگران متمایز می‌سازد. تفاوت‌هایی که افراد با یکدیگر دارند، به حدی است که نمی‌توان

^۱- Personality

^۲- Maddi

^۳- Bernreuter

از میان آنها حتی دو نفر را یافت که از هر لحاظ شبیه به هم باشند. هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. با وجود این بین انسانها و رویدادهای زندگی آنها آنقدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوهای رفتاری است که مورد توجه روان شناسی شخصیت است. ارزشیابی شخصیت به منظور تشخیص برخی اختلالات روانی، طبقه بندی افراد برای مشاغل گوناگون، اجرای پژوهش های علمی و استفاده از نتایج آن در مراکز بهداشت روانی، مراکز مشاوره و راهنمایی و ... انجام می گیرد. افراد بر اساس الگوهای شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه ها، توقعات و اهداف خاصی دارند. از طرفی سازمان ها نیز بر حسب اهداف و وظایف و فعالیت های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می کنند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغل خاصی مناسب است (قرباغی، ۱۳۸۲، ۲-۳).

آلبرت الیس^۱ معتقد است که رویدادها و اتفاقات پیرامون افراد باعث تنش و اضطراب آنها نمی شود بلکه دیدگاه ها و باورهای افراد از رویدادها و اتفاقات است که منجر به تنش و اضطراب در آنها می شود و زندگی آنان را با مشکل مواجه می کند (Ellis, 1999, 10). از نظر الیس تفکر منطقی منجر به فعالیت بیشتر در زندگی می شود، فرد از پایگاه روشنی به حوادث می نگرد و به فرد امید، شهامت و توان عمل می دهد (به نقل از پورشایگان و دیگران، ۱۳۸۱، ۵۷). زمانی که یک شخص از حد ترجیحات، آرزو و خواسته های خود درباره رویدادی که اتفاق افتاده می گذرد و به حد مطلق نگر قطعی و الزامی می رسد، این تفکر به سه نوع اعتقاد غیرمنطقی منجر می شود: مهیب سازی، خود تخریبی و تحمل نکردن ناکامی. در حالی که شخصی که به شیوه منطقی فکر می کند افکار خود را بر پایه واقعیت های عینی و نه عقاید ذهنی بنا می نهد و به خود کمک می کند تا هدف های

^۱ - Albert Ellis

شخصی‌اش را سریع‌تر روشن کند. او می‌کوشد تا کم‌ترین میزان تعارض یا تضاد شخصی را برای خود به وجود آورد (ساعتچی، ۱۳۷۷، ۷۲). ایس منشأ هیجانات انسان را افکار او می‌داند، البته این به آن معنا نیست که ما می‌توانیم، یا باید از طریق تعقل، تمامی هیجانات خود را کنترل کنیم. در واقع باور منطقی معمولاً منجر به هیجانات مناسب (برای مثال، احساس تأسف یا ناراحتی به خاطر نرسیدن به اهداف مورد نظر خود) و باور غیرمنطقی^۱ منجر به هیجانات نامناسب (برای مثال، احساس افسردگی، حقارت یا خشم به دلیل نرسیدن به اهداف خود) می‌شود (نقل از شمسی، ۱۳۸۲، ۳). فلین^۲ معتقد است که یک باور از آن جهت مهم تلقی می‌شود که با باورهای دیگر فرد در ارتباط است؛ بنابراین یک باور می‌تواند بر سایر باورهای شخص تأثیر بگذارد (نقل از فیاض و کیانی، ۱۳۸۷، ۱۰۳).

دو منبع همیشه برای سازمانها جهت پویایی و رشد و افزایش میزان بهره‌وری حائز اهمیت بوده است. این دو منبع عبارتند از: منابع مالی و منابع انسانی. در سالهای اخیر توجه زیادی به منابع مالی شده است (نچارپور و دیگران، ۱۳۸۷، ۶۳). نیروی انسانی در سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی^۳ کارکنان آن سازمان است. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی به شمار می‌رود (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵، ۷۳). در پژوهش اپلتون و همکاران (۱۹۹۸) بر روی پزشکان عمومی شهر لیدز، حدود ۶۰٪ از آنها اظهار کردند که سلامت جسمی شان تحت تأثیر شغل شان است (Appleton et al, 1998, 1060). همچنین نتایج پژوهش ارز

^۱ - Irrational Beliefs

^۲ - Flynn

^۳ - Job Satisfaction

و تیموتی بیانگر این بود که بین سلامت ذهنی و رضایت شغلی رابطه متقابل وجود دارد (Erez & Timothy, 1994, 16). در یک بررسی مشخص شد که ۴۰٪ از سلامت روانی کارکنان یک شرکت بزرگ ژاپنی ناشی از سبک زندگی، ویژگی های شخصیتی، میزان رضایت از شغل و رضایت از زندگی آنها است (Nakayam & et al, 2001, 145). بنابراین رضایت شغلی یکی از نیازهای اساسی انسان ها در محیط کار است، که به مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می شود (محقق مطلق، ۱۳۷۹، ۱۳). هرسی^۱ نیز رضایت شغلی را لذت ناشی از ارضا نیازها، تمایلات و امیدهایی می داند که فرد از کار خود به دست می آورد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۷، ۴۰). این سازه از بسیاری عوامل تأثیر می پذیرد و در عین حال پیامدها و نتایج متفاوتی برای افراد و برای سازمانها به دنبال دارد. به طور کلی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی را می توان به عوامل بیرونی یا موقعیتی و عوامل درونی و نگرشی تقسیم کرد (قرباغی، ۱۳۸۲، ۳). گینزبرگ^۲ و همکارانش به دو نوع رضایت شغلی اشاره می کنند: ۱- رضایت درونی که از دو منبع حاصل می شود: الف: احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می شود. ب: لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی از مسئولیت های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی ها و رغبت های فرد دست می دهد. ۲- رضایت بیرونی که با شرایط انتقال و محیط کار ارتباط دارد و پیوسته در حال تغییر و تحول است. به نظر دانشمندان، رضایت شغلی از تعامل این دو نوع رضایت به دست می آید (نقل از سروش، ۱۳۸۱، ۵). از نظر فلدمن و آرنولد^۳ رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می شود، یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد

1- Hersy

2- Ginezberg

3- Fledman & Arnold

به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (مصلح، ۱۳۷۴، ۳۲). در زمینه تأثیر ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی بر رضایت شغلی، مطالعات متعددی صورت گرفته است. مطالعه فروغی نشان می دهد که بین ویژگیهای شخصیتی، مثل بی ثباتی هیجانی با رضایت شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد (فروغی، ۱۳۷۵، ۱۳۲). تحقیق سمیع زاده نشان داد که بین نوع شخصیت دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد (سمیع زاده، ۱۳۷۷، ۹۹). مطالعه پرداختچی نشان داد دبیران دارای تیپ شخصیتی B در مقایسه با دبیران دارای تیپ شخصیتی A، رضایت شغلی بیشتری دارند (پرداختچی، ۱۳۷۴، ۲۲۵). در پژوهش دیگری که توسط حری (۱۳۷۸) با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران کتابخانه های مرکزی وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی با رضایت شغلی آنها انجام یافته است، این نتیجه به دست آمد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه ها و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد (به نقل از نریمانی و دیگران، ۱۳۸۶، ۸۰). پژوهشی که در دانشگاه ایندیانا صورت گرفت، نشان داد که تیپ شخصیتی با انتخاب شغل رابطه دارد. این مطالعه بر اساس تیپ شناسی یونگ^۱ انجام گرفته است که در آن یک فرد از میان چهار بعد درونگرایی - برونگرایی، احساس - ادراک، فکر کردن - حس کردن و قضاوت - دریافت، انتخابی را انجام می دهد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱، ۱۸۲). میرزایی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هرچه اضطراب افراد کمتر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر می شود. به علاوه، هر چه میزان سازگاری افراد بیشتر بود و هرچه دارای قدرت رهبری بیشتری بودند، رضایت شغلی بیشتری هم نشان می دادند (میرزایی و دیگران، ۱۳۸۵، ۷۲). نینن^۲

^۱- Yung

^۲- Neenan

(۱۹۹۳) در تحقیقی نشان داد که باورهای غیرمنطقی می تواند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشته باشد و در برخورد با محیط اثر بگذارد. بیشترین مشکلات در کار، اضطراب درباره عملکرد شغلی، ترس از دست دادن شغل و عصبانیت از رئیس و همکاران بوده است (نقل از پورشایگان و دیگران، ۱۳۸۱، ۵۸).

تحقیقات کانپ^۱ (۲۰۰۳)، ماستر^۲ (۲۰۰۳) و فروگات^۳ (۲۰۰۲) نتایج مشابه نشان داده اند. به این معنی که باورهای فرد می تواند در برداشت وی از عملکرد شغلی اش، محیط کارش و شرایط آن مانند همکاران و سرپرست تأثیر داشته باشد (همان منبع، ۵۸). در یک پژوهش، نتایج بیانگر این بود که بین تمایل به بهتر بودن، جاه طلبی در عرصه اجتماعی و شغلی و به آسانی خشمگین شدن با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد (Ayan & Kocacik, 2010, 32). پژوهش دیگری نشان داد که باورهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی، رابطه دارد (امینی، ۱۳۷۶، ۷۶). پورشایگان و همکاران (۱۳۸۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد (پورشایگان و دیگران، ۱۳۸۱، ۵۸). شمسی (۱۳۸۲) نیز در بررسی خود به این نتیجه رسیده است که بین باورهای غیر منطقی و میزان رضایت شغلی افراد رابطه وجود دارد (شمسی، ۱۳۸۲، ۳).

پژوهش پورشایگان و همکاران (۱۳۸۱) در مورد تفاوت باورهای غیرمنطقی در دو جنس مرد و زن، نشان داد که در مشاوران زن در خرده مقیاس های انتظار بیش از حد از خود، واکنش با درماندگی به ناکامی، درماندگی برای تغییر با نمره کل رضایت شغلی، رابطه معنادار وجود دارد. در حالی که در مشاوران مرد، در

1- Conep

2- Muster

3- Froggot

خرده مقیاس های وابستگی، انتظار بیش از حد از خود با نمره کل رضایت شغلی، رابطه معنی دار بود. قاسمی (۱۳۷۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین طرز نگرش و تفکر (باورها) و افسردگی ارتباط وجود دارد. در همین مطالعه مشخص شد که پسران منطقی تر از دختران هستند (قاسمی، ۱۳۷۱، ۸۳). اما شمسی در مطالعه خود بر عدم وجود تفاوت در باورهای غیرمنطقی بین دو جنس دست یافته است (شمسی، ۱۳۸۲، ۳).

پورشایگان و همکاران (۱۳۸۱) در پژوهش خود نشان دادند که میانگین رضایت شغلی در مشاوران زن بیشتر از مشاوران مرد است. سمیع زاده (۱۳۷۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که دبیران زن نسبت به دبیران مرد از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. اما طوبایی و همکاران (۱۳۸۸)، سلطانی (۱۳۸۴)، شمسی (۱۳۸۲) و سروش (۱۳۸۱) به این نتیجه رسیدند که میان زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. در مطالعه ای توسط چیروا و همکاران (۲۰۰۹) نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که سلامت روانی و جسمانی، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و محل سکونت (شهر/ روستا)، رابطه معنی داری با رضایت شغلی پرستاران دارد (Chirwa et al, 2009, 15). هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی است. علاوه بر این، اهداف دیگری را نیز می توان برای پژوهش حاضر در نظر گرفت؛ افزایش دانش موجود در زمینه ی عوامل موثر بر رضایت شغلی و کمک به مدیران و کارگزاران سازمان برای آگاهی از عوامل موثر بر رضایت شغلی.

روش

روش پژوهش حاضر، از نوع همبستگی است که در آن روابط چندین متغیر با یکدیگر بررسی می شود. در این روش پژوهشگر می تواند رابطه ی بین چند متغیر

را همزمان مورد بررسی قرار دهد. فرضیه‌های این پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارمندان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند تشکیل می دهد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعیین گردید. نمونه این پژوهش شامل ۱۰۰ نفر است که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند. لازم به توضیح است که ۳ پرسشنامه به علت ناقص و مخدوش بودن کنار گذاشته شدند.

ابزار پژوهش

ابزار به کار گرفته شده برای جمع آوری اطلاعات پژوهش شامل ۳ پرسشنامه است: ۱- پرسشنامه پنج عاملی NEO-FFI^۲: این پرسش نامه دارای ۶۰ سوال است که برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ ساخته شده و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفته است. این پرسش نامه از پنج عامل اصلی شخصیت، شامل انعطاف پذیری (O)، روان رنجوری (N)، برون گرایی (E)، دلبپذیر بودن (A) و با وجدان بودن (C) تشکیل شده است. پرسشنامه از لحاظ ساختاری و گزاره ها از نوع ۵ درجه ای لیکرت است که مقوله های پاسخ آن یکسان است. این پرسشنامه به صورت پرسش های ماتریسی سازمان دهی شده است و در شمار پرسش های پاسخ بسته به شمار می آید. پرسشنامه از اعتبار و قابلیت لازمی

1- Krejcie & Morgan

2- NEO-Five Factor Inventory

برخوردار است. در یک بررسی آلفای محاسبه شده بر روی ۴۰ نفر از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی برابر ۰/۷۴ بدست آمده است. ضریب قابل اعتماد برای هر یک از عوامل $N=0/85$ ، $E=0/70$ ، $O=0/68$ ، $A=0/54$ و $C=0/82$ گزارش شده است (نقل از حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱، ۱۷۵).

۲- پرسش نامه باورهای غیرمنطقی جونز (IBT)^۱: این پرسشنامه بر اساس نظریه آلبرت الیس تهیه شده و انواع باورهای غیرمنطقی را مورد بررسی قرار می‌دهد. برناردی (۱۹۸۹) در زمینه روایی آزمون غیر منطقی جونز اظهار می‌دارد که این آزمون از روایی بسیار خوبی برخوردار است. پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۱ گزارش شده است. در تحقیق سودانی نیز، ضریب اعتبار این آزمون ۰/۷۹ به دست آمد (نقل از پورشایگان و دیگران، ۱۳۸۱، ۶۱). لازم به توضیح است که با افزایش نمره فرد در این پرسشنامه، میزان باور غیر منطقی فرد نیز افزایش می‌یابد.

۳- آزمون زمینه یابی رضایت شغلی اسپکتور^۲: این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغل شان بکار برده می‌شود. پاسخ‌ها به صورت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. در حدود نیمی از ماده‌ها به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. وان سان و دیگران ضریب همسانی درونی را با روش کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی ۰/۷۱ در ۱۸ ماه به دست آورده‌اند (Van Saane et al, 2003, 195). پایایی آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمده است که نشان دهنده ضریب پایایی بالای آزمون می‌باشد (نجارپور و دیگران، ۱۳۸۷، ۶۰).

^۱- Irrational Beliefs Test

^۲- Spector

یافته ها

فرضیه اول پژوهش عبارت بود از این که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و سهم هر یک از عوامل ویژگیهای شخصیتی در تبیین رضایت شغلی متفاوت است. برای آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چند متغیری استفاده شد.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی چندگانه و مجذور آن

مدل	R	R ²	اصلاح شده R ²	خطای معیار برآورد
۱	۰/۱۸۵	۰/۰۳۴	-۰/۰۱۷	۲۰/۵۵۴

جدول شماره ۲: ضرایب رگرسیون

معنی داری	T	ضرایب بدون استاندارد		مدل
		Beta	خطای معیار	
۰/۰۰۰	۴/۷۴	-	۲۵/۱۹۱	ثابت
۰/۲۷۸	-۱/۰۹۲	-۰/۱۳۴	۰/۳۷۵	روان رنجوری
۰/۷۷۳	-۰/۲۹۰	-۰/۰۳۶	۰/۴۸۷	برون گرایی
۰/۹۱۶	۰/۱۰۶	۰/۰۱۲	۰/۴۳۱	انعطاف پذیر بودن
۰/۶۶۳	۰/۴۳۷	۰/۰۵۴	۰/۵۰۷	دلپذیر بودن
۰/۵۴۰	۰/۶۱۵	۰/۰۶۹	۰/۳۹۴	باوجدان بودن

جدول شماره ۳: تحلیل واریانس برای معنی داری R²

سطح معنی داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۶۴۹	۰/۶۶۸	۲۸۲/۰۷۱	۵	۱۴۱۰/۳۵۴	بین گروهی
		۴۲۲/۴۸۶	۹۴	۳۹۷۱۳/۶۴۶	درون گروهی
			۹۹	۴۱۱۲۴	جمع کل

با توجه به اطلاعات جداول فوق، می توان اظهار داشت که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد و هیچ یک از ویژگی های

شخصیتی نمی توانند رضایت شغلی افراد را پیش بینی کنند (سطح معنی داری ۰/۶۴۹). بنابراین فرض صفر تأیید می شود.

فرضیه دوم پژوهش اعلام می داشت که بین باورهای غیر منطقی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول شماره ۴: رابطه بین باورهای غیر منطقی و رضایت شغلی

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
باورهای غیر منطقی - رضایت شغلی	۱۰۰	-۰/۱۲۲	۰/۲۲۵

همان طور که در جدول شماره ۴ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی به دست آمده بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی ($r = -0/122$) در سطح $p = 0/225$ معنادار نیست ($p < 0/05$). پس می توان اظهار داشت که بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه سوم پژوهش عبارت بود از این که بین ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه وجود دارد و سهم هر یک از عوامل ویژگیهای شخصیتی در تبیین باورهای غیرمنطقی متفاوت است. برای آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چند متغیری استفاده شد.

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی چندگانه و مجذور آن

مدل	R	R ²	اصلاح شده R ²	خطای معیار برآورد
۱	۰/۵۲۴	۰/۲۷۵	۰/۲۳۶	۱۶/۹۴۸

جدول فوق نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه بین متغیرها ۰/۵۲۴ و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. مقدار R^2 نیز نشان می‌دهد که ۲۳/۶ درصد باورهای غیرمنطقی آزمودنی‌ها ناشی از ویژگی‌های شخصیتی آنان است.

جدول شماره ۶: ضرایب رگرسیون

معنی داری	T	ضرایب بدون استاندارد		مدل	
		B	خطای معیار		
۰/۰۰۰	۴/۲۸۹	-	۲۰/۷۷۲	۸۹/۰۹۶	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۳۷	۰/۵۱۰	۰/۳۰۹	۱/۴۶۴	روان رنجوری
۰/۳۵۱	۰/۹۳۸	۰/۱۰۰	۰/۴۰۲	۰/۳۷۷	برون‌گرایی
۰/۸۱۳	-۰/۲۳۷	۰/۰۲۴	۰/۳۵۶	۰/۰۸۴	انعطاف پذیر بودن
۰/۳۸۲	-۰/۸۷۹	۰/۰۹۳	۰/۴۱۸	۰/۳۶۷	دلپذیر بودن
۰/۷۴۱	-۰/۳۳۲	۰/۰۳۲	۰/۳۲۵	۰/۱۰۸	باوجدان بودن

جدول فوق نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون در متغیرهای پیش‌بینی به ترتیب برای روان رنجوری ۰/۵۱۰، برون‌گرایی ۰/۱، انعطاف پذیری ۰/۰۲۴، دلپذیر بودن ۰/۰۹۳ و باوجدان بودن ۰/۰۳۲ است و تنها ضریب روان رنجوری در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است.

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس برای معنی داری R^2

سطح معنی داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۷/۱۲۹	۲۰۴۷/۸۷۶	۵	۱۰۲۳۹۸/۳۷۸	بین گروهی
		۲۸۷/۲۵۱	۹۴	۲۷۰۰۱/۶۱۲	درون گروهی
			۹۹	۳۷۲۴۰/۹۹۰	جمع کل

با توجه به اطلاعات جداول فوق، می‌توان اظهار داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و ویژگی

شخصیتی روان رنجوری می تواند باورهای غیرمنطقی افراد را پیش بینی کند (سطح معنی داری ۰/۰۰۰).

فرضیه چهارم پژوهش عبارت بود از این که بین مردان و زنان از نظر باورهای غیرمنطقی تفاوت معنی داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون t استفاده شد.

جدول شماره ۸: تفاوت مردان و زنان از نظر باورهای غیر منطقی

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	سطح معنی داری
باورهای غیر منطقی	مرد ۷۳	۱۰۷/۵۳	۰/۰۲۱
	زن ۲۷	۱۱۴/۷۸	

همان طور که در جدول شماره ۸ آمده است، سطح معنی داری به دست آمده (۰/۰۲۱)، تفاوت معنی داری را بین آزمودنی های مرد و زن از نظر باورهای غیرمنطقی نشان می دهد ($p < ۰/۰۵$). با توجه به میانگین هر دو گروه می توان اظهار داشت که آزمودنی های زن در مقایسه با آزمودنی های مرد از باورهای غیرمنطقی بیشتری برخوردارند.

فرضیه پنجم پژوهش عبارت بود از این که بین مردان و زنان از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون t استفاده شد.

جدول شماره ۹: تفاوت مردان و زنان از نظر رضایت شغلی

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	سطح معنی داری
رضایت شغلی	مرد ۷۳	۱۲۵/۶۲	۰/۹۶۸
	زن ۲۷	۱۲۳/۳۳	

همان طور که در جدول شماره ۹ آمده است، سطح معنی داری به دست آمده (۰/۹۶۸)، تفاوت معنی داری را بین مردان و زنان از نظر رضایت شغلی نشان نمی دهد ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

در بررسی فرضیه اول پژوهش، نتیجه به دست آمده نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد و هیچ یک از ویژگی های شخصیتی نمی توانند رضایت شغلی افراد را پیش بینی کنند. به عبارت دیگر میزان رضایت شغلی در شخصیت های مختلف متفاوت نیست. یافته پژوهش حاضر با یافته های میرزایی و همکاران (۱۳۸۵)، حری (۱۳۷۸)، سمیع زاده (۱۳۷۷)، فروغی (۱۳۷۵) و پرداختچی (۱۳۷۴) مغایرت دارد. در بررسی فرضیه دوم، نتیجه به دست آمده وجود رابطه بین باورهای غیر منطقی و رضایت شغلی را رد می کند. این بدین معناست که باورهای منطقی یا غیر منطقی افراد هیچ ارتباطی با افزایش و یا کاهش رضایت شغلی آنان ندارد. یافته ما با نتایج پژوهش های آیان و کوچاچیک (۲۰۱۰)، کانپ (۲۰۰۳)، ماستر (۲۰۰۳)، فروگات (۲۰۰۲)، نینن (۱۹۹۳)، شمسی (۱۳۸۲)، پورشایگان و همکاران (۱۳۸۱) و امینی (۱۳۷۶) همسو نیست. در بررسی فرضیه سوم، نتیجه به دست آمده نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و باورهای غیر منطقی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و ویژگی شخصیتی روان رنجوری می تواند باورهای غیر منطقی افراد را پیش بینی کند. به معنای دیگر اینکه افراد روان رنجور از باورهای غیر منطقی بیشتری برخوردار هستند. در بررسی فرضیه چهارم، نتیجه به دست آمده نشان از وجود تفاوت در میزان باورهای غیر منطقی بین مردان و زنان دارد. به عبارت دیگر، زنان و مردان از نظر باورهای غیر منطقی تفاوت معنی داری با یکدیگر دارند و آزمودنی های زن در مقایسه با آزمودنی های مرد از باورهای غیر منطقی بیشتری برخوردارند. این یافته با پژوهش پورشایگان و

همکاران (۱۳۸۱) و قاسمی (۱۳۷۱) همسو است و با نتیجه پژوهش شمسی (۱۳۸۲) که در مطالعه خود بر عدم وجود تفاوت در باورهای غیر منطقی بین دو جنس دست یافته است، مغایرت دارد. بررسی فرضیه پنجم نشان داد که میزان رضایت شغلی در زنان و مردان تفاوت معنی داری با هم ندارد. این بدان معنی است که هیچ یک از جنسیت ها از رضایت شغلی بیشتری نسبت به یکدیگر برخوردار نیستند. نتایج این بررسی با نتایج تحقیقات طوبایی و همکاران (۱۳۸۸)، سلطانی (۱۳۸۴)، شمسی (۱۳۸۲) و سروش (۱۳۸۱) که نتیجه گرفته اند رضایت شغلی مردان و زنان با هم برابرند، همسو است. اما با نتایج تحقیقات پورشایگان و همکاران (۱۳۸۱) و سمیع زاده (۱۳۷۷) همخوانی ندارد. با توجه به اینکه رضایت شغلی بر میزان کارایی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر فراوانی دارد، به مدیران پیشنهاد می شود که عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی را به خوبی بشناسند و آنها را مورد توجه جدی قرار دهند.

در پایان پیشنهادات ذیل برای پژوهشگران علاقه مند، جهت بررسی های بیشتر ارائه می گردد:

۱- به منظور بررسی سایر جوانب شخصیت، استفاده از سایر آزمون های شخصیت پیشنهاد می شود.

۲- تأثیر سایر عوامل و متغیرها بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- امینی، جواد (۱۳۷۶)، تأثیر تفکرات غیر منطقی در مدارس متوسطه سندج بر میزان رضایت شغلی معلمین، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، صفحه ۷۶.
- پرداختچی، محمد حسن (۱۳۷۴)، بررسی رابطه ویژگیهای فردی و شخصیتی با رضایت شغلی در بین مدارس راهنمایی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران، صفحه ۲۲۵.
- پورشایگان، مهراندخت؛ حسینیان، سیمین و یزدی، سیده منیره (۱۳۸۱)، رابطه باورهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستان های شهر تهران، تازه ها و پژوهشهای مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۴، صفحه ۵۵ تا ۶۸.
- حجازی، یوسف و ایروانی، محمود (۱۳۸۱)، رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، شماره ۲، صفحه ۱۷۱ تا ۱۸۹.
- رایبیز، ا (۱۳۷۷)، رفتار سازمانی (مفاهیم نظریه ها، کاربردها)، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران، جلد اول، صفحه ۵۲.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۷)، مشاوره و روان درمانی، نشر پیرایش، تهران، صفحه ۷۲.
- سروش، مجتبی (۱۳۸۱)، مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آنها با منتخبی از ویژگی های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاهها و مدیران ادارات سازمان تربیت بدنی خراسان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، صفحه ۵.
- سلطانی، محمد (۱۳۸۴)، توصیف میزان رضایت شغلی و ارتباط آن با برخی ویژگی های فردی کارکنان اداره تربیت بدنی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، صفحه ۵.
- سمیع زاده، حجت الله (۱۳۷۷)، بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، صفحه ۹۹.

- شمسعی، علی (۱۳۸۲)، رابطه بین رضایت شغلی، سلامت روان و باور منطقی معلمان کلاس سوم راهنمایی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آنان در شهرستان خمین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تربیت معلم، صفحه ۳ تا ۴.
- طویبایی، شهین؛ دقیق افکار، مریم و حق شناس، حسن (۱۳۸۸)، رابطه ی فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی های شخصیتی دندانپزشکان، مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شماره چهار، صفحه ۳۴۸ تا ۳۵۵.
- فروغی، سعید (۱۳۷۵)، بررسی ارتباط بین انواع تیپ های پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستانهای شهر خرم آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، صفحه ۱۳۲.
- فیاض، احمد و کیانی، ژاله (۱۳۸۷)، بررسی آسیب شناسانه باورهای غیر منطقی دانشجویان، فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال اول، شماره چهارم، صفحه ۱۱۷ تا ۹۹.
- قاسمی، جواد (۱۳۷۵)، بررسی میزان کارایی مشاوران و دبیر راهنما در حل مشکلات دانش آموزان نظام جدید آموزش و پرورش متوسطه بندر ماهشهر، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، صفحه ۸۳.
- قرباغی، حسین (۱۳۸۲)، بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتور سازی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تبریز، صفحه ۲ تا ۳.
- محقق مطلق، مریم (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس، صفحه ۱۳.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی)، نشر ترجمه، صفحه ۱۰۰.
- مصلح، علی (۱۳۷۴)، رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی های شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، صفحه ۳۲.

- میرزایی، غلامرضا؛ فتحی آشتیانی، علی؛ مهربانی، حسینعلی و احمدی، خدابخش (۱۳۸۵)، عوامل موثر بر رضایت شغلی در یک واحد نظامی، مجله طب نظامی، سال ۸، صفحه ۶۹ تا ۷۷.
- نجارپور استادی، سعید؛ اقدمی باهر، علیرضا و خدیوی، اسدالله (۱۳۸۷)، بررسی رابطه ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی و استس شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علوم مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سال دوم، شماره ۶، صفحه ۷۷ تا ۵۷.
- نریمانی، محمد؛ خانابازاده، مژگان و فرزانه، سعید (۱۳۸۶)، بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، شماره اول، صفحه ۷۷ تا ۸۳.
- هرسی، پارت و کنت، بلانچارت (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، علی علاقه بند، انتشارات امیر کبیر، تهران، صفحه ۴۰.
- Ayan, S & Kocacik, F (2010), The Relation Between the level of job satisfaction and Types of Personality in High school Teachers, Australian Journal of Teacher Education, 35, Feb, 2010, 27-41.
- Appleton, K; House, A & Dowell, A (1998), A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds, British Journal of General Practice, 48, 1998, 1059-1063.
- Chirwa, L. Maureen & et al (2009), HIV stigma and Nurse job satisfaction in five African countries, Journal of the association of Nurses in AIDS care, 20, 2009, 14-21.
- Ellis, A (1999), Rational- Emotive Behavior Therapy and cognitive Behavior Therapy for Elderly People, Journal of Rational Emotive & Cognitive- Behavior Therapy. 17, 1999, 5-18.
- Erez, A & Jodge, T (1994), Dispositional source of job satisfaction: the Role of self- Deception, Center for Advanced

Human Resource studies, Cornell University. www.ilr.cornell.edu/CAHRS/.

- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities, Educational & Psychological Measurement, 30 (Autumn 1970): 608.
- Maddi, S (1989), Personality theories, Wadsworth, INC.
- Maynihan, L, & Peterson, R (2001), A contingent Configuration approach to understanding the role of personality in organizational groups, Research in organizational, 23, 2001, 327- 338.
- Nakayama, K; Yamaguchi, K; Maruyam, S & Morimoto, K (2001), The Relationship of Life- style factors, Personal character and Mental Health status of Employees of a major Japanese Electrical Manufacturer, Environmental Health and preventive Medicine, 5, 2001, 144-149.
- Van S et al (2003), Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction, Occupational Medicine 53, 2003, 191-200.