

« فصلنامه علوم تربیتی »

سال چهارم - شماره ۱۴ - تابستان ۱۳۹۰

ص. ص. ۴۴ - ۲۵

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۸۹

دکتر رحمت‌الله نورانی پور^۱

حسن اکبرزاده عبدالجبار^۲

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز با استفاده از روش تحقیق توصیفی و همبستگی انجام گرفت، حجم نمونه مورد مطالعه ۱۹۴ نفر بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه بری فیلد و ورث جهت ارزیابی رضایت شغلی و پرسشنامه شخصیتی نئو فرم کوتاه (NEO-FFI) بود. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS و روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج نشان داد، بین با وجدان بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن رابطه مثبت و معنی‌دار با رضایت شغلی دیده شد. بین نورووتیسم رابطه منفی و معنی‌دار با رضایت شغلی دیده شد. اما بین انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: با وجدان بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن، نورووتیسم، انعطاف‌پذیری، رضایت شغلی.

۱- استاد و دکترای مشاوره عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

۲- کارشناسی‌ارشد رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ی وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند او را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند.

هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغل‌شان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند در مقابل ناراضایی شغلی موجب کاهش روحیه‌ی کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود. نکته‌ی مهمی که در مطالعات مربوط به رضایت شغلی، ابهامات، تناقضات و پیچیدگی‌هایی به همراه داشته است، تعیین نقش عوامل شخصیتی در رضایت شغلی است، به طوری‌که برخی محققان حداقل تأثیر را به این عوامل قایل شده‌اند و محققان دیگر نظیر (هانت^۱ و همکاران، ۱۹۶۸) به نقش عوامل شخصیتی بر متغیرهای سازمانی همچون عملکرد، رفتار سازمانی، رهبری و خصوصاً رضایت شغلی تأکید دارند و اعتقاد دارند که عوامل شخصیتی، بیش از کمی درآمد و استعداد در ناراضایی افراد، تغییر شکل و ترک حرفه مؤثرند (دیویس^۲ و نیواسترام^۳، ۱۹۹۵). این ارتباط به بهترین وجه در نظریه‌ی هالند بیان شده است، هالند معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، رضایت شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

در مورد اهمیت و ضرورت پژوهش باید گفت که بدون شک نیروی انسانی در هر سازمانی از سرمایه‌های زیربنایی و اساسی آن سازمان است و هیچ سازمانی به اهداف خود نمی‌رسد مگر در سایه‌ی بکارگیری نیروهای خلاق و فعال و استفاده از افراد یکدل و همراه با اهداف سازمان، به همین خاطر شناخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و روانی کارکنان و فراهم نمودن نیازمندی آنها و کاستن از فشارها و دغدغه‌های روزمره می‌تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان باشد.

به طور کلی مطالعه‌ی رضایت شغلی سه پیامد اساسی می‌تواند داشته باشد: ۱- نتایج مربوط به سازمان که شامل، افزایش سازندگی، کاهش نقل و انتقالات کارکنان و جابه‌جایی آنها، کاهش غیبت و

1- Hante & etal

2- Davis

3- Newstrom

افزایش روابط کاری خوشایند. ۲- نتایج مربوط به فرد، شامل شادکامی بیشتر، تحقق خود بیشتر و سلامت روانی و انگیزش بالا. ۳- نتایج مربوط به جامعه که شامل به کارگیری بهتر منابع انسانی، کاهش مشکلات روان شناختی و افزایش پتانسیل سازندگی و توسعه‌ی جامعه.

همچنین هالند اعتقاد دارد افرادی که خودشناسی بهتر و بیشتری دارند انتخاب‌های بهتری نیز خواهند داشت و نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است: الف) انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد. ب) انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. تحقیق و بررسی بر روی ویژگی‌ها یا صفات شخصیتی افراد به عنوان عامل پیش‌بینی کننده مطمئن و با ثبات می‌تواند نقش تعیین کننده‌تری در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته باشد. ثبات و قابل پیش‌بینی بودن شخصیت که نظریه‌های جدید روان شناسی (شخصیت) از جمله نظریه‌ی صفات به آن تأکید دارند، بیانگر اهمیت نقش ویژگی‌های شخصیتی در مؤلفه‌های مختلف و به خصوص رضایت شغلی است. بر اساس مطالعات انجام شده هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت، لذا شناسایی صفات و عوامل شخصیتی مرتبط با رضایت شغلی از اهمیت بسزایی برخوردار است و نتایج این تحقیق می‌تواند در گزینش و استخدام کارکنان بر اساس الگوهای شخصیتی سازگار، مفید واقع شود. برای نمونه با توجه به یافته‌های این تحقیق می‌توان برای اشخاصی که شخصیت مشابهی دارد، مشاغل یکسانی را در نظر گرفت. همچنین می‌توان در جریان نقل و انتقال افراد در داخل سازمان با شناخت نوع شخصیت بسوی مشاغل راهنمایی نمود که رضایت بیشتری کسب کنند و کارایی بیشتری داشته باشند نکته‌ی نهایی اینکه، با توجه به این مسأله که تحقیق حاضر یکی از معدود تحقیقاتی است که در کشور ما رابطه‌ی بین رضایت شغلی و مدل پنج عاملی شخصیت را با استفاده از تست NEO-FFI مورد بررسی قرار می‌دهد. با بررسی نتایج بدست آمده می‌توان از این تست بعنوان ابزاری قابل اعتماد و معتبر در مصاحبه‌های شغلی و گزینش کارکنان برای مشاغل مختلف استفاده نمود.

فیشر^۱ و هانا^۲ (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آنرا نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در اینجا فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در اینجا فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن برمی‌آید (به نقل از شفیق آبادی، ۱۳۸۶).
وروم رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند می‌داند (مدهاوان^۳، ۲۰۰۱).

1- Fisher

2- Hanna

3- Modhavan

بطور کلی در نظریه‌های موجود مدیریت رفتار سازمانی، رضایت شغلی تحت تأثیر سه حرکت اساسی مهندسی صنایع، جنبش روابط انسانی و شغل غنی مطرح گردیده است (اورنستین^۱ و لانونبورگ^۲، ۱۹۹۹). یکی از مفیدترین دسته‌بندی‌های ارائه شده برای شناخت نظریات رضایت شغلی، گروه بندی (لاک^۳، ۱۹۷۶)، است و پس از آن توسط (هی^۴ و میسکل^۵، ۱۹۹۶) بسط داده شده است.

بر اساس این طبقه‌بندی نظریات رضایت شغلی به سه گروه عمده به شرح ذیل تقسیم می‌شوند:

۱- نظریه‌های محتوایی رضایت شغلی

۲- نظریه‌های فرایندی یا تفاوتی رضایت شغلی

۳- مدل‌های وضعیتی رضایت شغلی

آبراهام مازلو در تئوری نیازها برای اولین بار تئوری نیازهای خود را در دهه‌ی ۱۹۴۰ ارائه داد. او تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت که انسان‌ها و حیوانات نیازمند هستند و دارای امیال غریزی می‌باشند که نیازمندی انسان به ترتیب اهمیت طبقه‌بندی می‌شوند و ابتدایی‌ترین آنها در پایین‌ترین پله‌ی سلسله مراتب قرار دارند ابتدایی‌ترین نیازها در این سلسله مراتب نیازهای زیستی هستند، دومین رده از نیازهای سلسله مراتب، نیازهای امنیتی هستند نیاز به تعلق، سومین رده از سلسله مراتب نیازهاست. نیاز تعلق نیازهای اجتماعی فرد است و شامل نیاز به عشق و عاطفه و پذیرفته شدن توسط همکاران می‌شوند. چهارمین رده از سلسله مراتب نیازها، نیاز به احترام است که به دو نوع یعنی نیاز به داشتن عزت نفس و شرافت و نیاز به مورد احترام قرار گرفتن تقسیم می‌شود. در رأس سلسله مراتب نیازها، نیازهای خود شکوفایی قرار گرفته‌اند که شامل درک توان بالقوه خود و امکان بکار گرفتن آنچه در توان داریم، می‌باشد (گریفین^۶، ۱۹۸۱).

او مهم‌ترین نیازها، یعنی نیازهای زیستی را در پایین‌ترین رده قرار داده است. تا زمانی که این نیازها برآورده نشوند دیگر نیازها نقش مهمی را در انگیزش بازی نخواهند کرد. هنگامیکه نیازهای زیستی ارضا می‌شوند، اهمیت خود را از دست می‌دهند و نیازهای امنیتی بعنوان منابع اصلی انگیزش ظاهر می‌شوند. این حرکت صعودی در سلسله مراتب نیازها تا جایی ادامه می‌یابد که نیازهای خود شکوفایی بصورت محرک درآمد (اورنستین و لانونبورگ، ۱۹۹۹).

آلدرفر سه دسته از نیازها را پیشنهاد می‌نماید: نیازهای زیستی، تعلق و رشد که با هم تشکیل نظریه ERG را می‌دهند.

- 1- Ornstein
- 2- Lunenburg
- 3- Lock
- 4- Hoy
- 5- Miskel
- 6- Griffin

۱- نیازهای زیستی: این نیازها از انواع نیازهای فیزیولوژیکی و مادی مانند غذا، پوشاک و سرپناه تشکیل شده‌اند. در محیط سازمانی نمونه‌های مشخص آن شامل حقوق، مزایای جانبی، امنیت شغلی و شرایط کاری می‌باشد. این مورد تقریباً با نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت مازلو مطابقت دارد.

۲- نیازهای تعلق: این نیازها تمامی روابط درون فردی با دیگران یعنی مشاوران، همکاران، زبردستان، خانواده، دوستان و غیره را شامل می‌شود. آلدرفر تأکید می‌نماید که نیازهای تعلق می‌تواند به وسیله اظهار عصبانیت و خصومت و یا ایجاد روابط صمیمی، گرم و شخصی با دیگران ارضاء شود. این مورد تقریباً با نیازهای اجتماعی و نیازهای احترام همراه با بازخورد دیگران مازلو مطابقت دارد.

۳- نیازهای رشد: این نیازها مربوط به آرزوی درونی فرد برای رشد، توسعه و تکمیل پتانسیل فردی می‌شود در محیط کار نیازهای رشد زمانی حاصل می‌شوند که یک کارمند درگیر کارهایی می‌شود که نه تنها به کارگیری کامل مهارت‌ها و توانایی‌های فردی را می‌طلبد بلکه ممکن است ایجاد توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های جدید را هم لازم داشته باشد. این مورد از نیازهای ERG با نیازهای خودشکوفایی و جنبه‌های مشخصی از نیازهای احترام مازلو مطابقت دارد (رابینز،^۱ ۱۹۷۲).

نظریه انتظار، بر مبنای تحقیقات وروم^۲ (۱۹۶۴) پایه گذاری شده است. که بر این فرض استوار است که گزینش‌هایی که توسط یک شخص از میان راهکارهای گوناگون بعمل می‌آید، مربوط به رویدادهای روانی و روان شناختی است که همزمان با آن رفتار رخ می‌دهد. بعبارت دیگر این انتخاب‌ها با ادراک و شکل‌گیری نگرش‌ها و عقاید مرتبط است.

در این نظریه سه متغیر را می‌توان مشخص کرد:

۱- جذابیت: درجه اهمیتی که فرد برای بازده بالقوه یا پاداش قابل حصول قایل است. این عامل به نیازهای ارضاء نشده شخص توجه دارد.

۲- پیوستگی عملکرد و پاداش: عمل کردن به میزانی که به اعتقاد خود شخص، در سطح معین است که به حصول بازدهی مطلوب خواهد انجامید.

۳- پیوستگی کوشش - پاداش: این مسأله به ادراک شخص بستگی دارد یعنی درک این احتمال که با به کارگیری میزان معینی از تلاش تا چه اندازه فرد می‌تواند نقش شایسته و موفقی را ایفا کند و به اهداف نایل آید (رابینز،^۱ ۱۹۷۲).

نظریه برابری معتقد به تأثیر عوامل خارجی بر رضایت شغلی است، این نظریه اولین بار توسط آدامز در سال ۱۹۹۳ ارائه شد، به عقیده وی هرگاه شخص احساس کند که نسبت درون داده‌های او به بازده‌هایش در مقایسه با نسبت درون داده‌های دیگری به بازده‌های او نابرابر است، احساس نابرابری پدید

1- Robins

2- Wroom

می‌آید. آدامز^۱ اظهار می‌دارد که درون دادها چیزهایی هستند که شخص ممکن است در کار خود سرمایه گذاری کند مانند (کوشش، تحصیلات، وقت) و بازده‌ها چیزهایی هستند که ممکن است عاید وی گردد مانند (پول، شناسایی حقوق و مزایا و غیره). اگر درون دادها با برون دادها برابر باشد، شخص فاقد تنش و دارای احساس رضایت شغلی است. در صورتی که درون دادها از برون دادها بیشتر باشد، شخص دچار تنش شده و این میل در او بوجود می‌آید که تنش خود را با کاستن درون دادهای خود به سازمان مثل (کاهش فعالیت و عملکرد) از بین ببرد. اگر برون دادها از درون دادها بیشتر شود فرد بازهم دچار تنش می‌شود، اما در این حالت برای رفع تنش، واکنش خود را بصورت مثبت و با ارائه فعالیت بیشتر به سازمان در جهت رفع تنش وارده نشان خواهد داد. (اورنستین و لانبورگ، ۱۹۹۹).

پورتر^۲ و لاولر^۳ معتقدند کارکرد و رضایت شغلی ممکن است به یکدیگر ربط داشته یا نداشته باشند که به شماری از عوامل بستگی دارد. اندازه مطلق پاداش که در پی انجام دادن کار می‌آید، تعیین کننده میزان رضایت و خشنودی نیست، بلکه مقدار و اندازه، خواه زیاد یا کم، باید از دید کار من منصفانه باشد تا او را راضی کند (منبع پیشین).

گینزبرگ به دو نوع رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند:

۱- رضایت درونی: که خود از دامن حاصل می‌شود، الف) احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. ب) لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی فرد ممکن است، به انسان دست دهد.

۲- رضایت بیرونی: که با شرایط کار و اشتغال در ارتباط است. عوامل رضایت بیرونی عبارتند از: محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، روابط موجود میان کارگر و کارفرما (رابینز، ۱۹۷۲).

جان هالند (۱۹۶۶) نظریه خود را بر پایه دو اصل مهم قرار داد:

۱- انتخاب شغل با نوع شخصیت فرد در ارتباط است.

۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

هالند در طبقه‌بندی خود از شخصیت افراد را به شش دسته تقسیم می‌کند:

واقع بین، معنوی، اجتماعی، قراردادی یا سنتی، تهوری، هنرمند

هالند اعتقاد دارد افرادی که خودشناسی بهتر و بیشتری دارند انتخاب‌های بهتری نیز خواهند داشت.

از طریق نظریه هالند مشاوران می‌توانند با مطالعه‌ی خصوصیات شخصیتی افراد آنها را در مشاغل به کار گمارند تا بیشترین بهره‌وری و رضایت‌مندی حاصل شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

1- Adams

2- Porter

3- Lawler

تعریف شخصیت گیلفورد^۱: «شخصیت عبارتست از الگوی منحصر به فرد صفات شخصیتی» (راس، ۲۰۰۰).

جای تردید نیست که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سازگاری آنها با محیط کار و بازده کاری آن اهمیت بسزایی دارد. یکی از عللی که در انتخاب کارمندان از آزمون‌های شخصیت کمک گرفته نمی‌شود این است که اکثر مدیران تصور می‌کنند که آزمون‌ها تنها به اندازه‌گیری هوش و استعداد و مهارت‌های دستی محدود می‌شوند. آنها مطلع نیستند که ممکن است کارمندان برای تصدی یک شغل توانایی‌های ذهنی، جسمی و حرکتی بسیار بالایی داشته اما از نظر ویژگی‌های اخلاقی مناسب نباشد. به عنوان مثال رئیس واحدی که نمی‌تواند با مراجعه کنندگان، ملایم صحبت کند، خیلی زود خشمگین می‌شود و مشتریان را می‌رنجاند. حتی اگر بالاترین توانایی کاری را داشته باشد، برای این کار مناسب نخواهد بود (گنجی، ۱۳۸۶).

از نظر شلدون شخصیت سازمان پویای (زنده) جنبه‌های ادراکی و انفعالی و ارادی و بدنی (شکل بدن و اعمال حیاتی بدن) فرد آدمی است (سیاسی، ۱۳۷۴).

دیدگاه روانکاوی مبتنی بر این تصور است که شخصیت مجموعه‌ای از نیروهای درونی را دربر می‌گیرد، که با هم رقابت می‌کنند و گاه با یکدیگر در تعارضند و اینکه رفتار چگونه از این پویایی درونی پدیدار می‌شود کانون توجه این دیدگاه را تشکیل می‌دهد. از این دیدگاه انسان مجموعه‌ای از فشارهای درونی را که گهگاه با هم عمل می‌کنند و گهگاه با هم در جنگ هستند در بردارد.

دیدگاه گرایشی

بر پایه این تصور است که افراد دارای خصوصیات (گرایش‌ها) نسبتاً ثابتی هستند که در انواع محیط‌های گوناگون نمایش داده می‌شود. این گرایش‌ها به طرق مختلف در ظاهر فرد آشکار می‌شوند، اما به نحوی عمیق وجود فرد دارند. از این دیدگاه طبیعت انسان متشکل از مجموعه‌ای از خصوصیات دائمی است که از فردی به فرد دیگر تفاوت دارند (راس، ۲۰۰۰).

گلدبرگ^۲ (۱۹۸۱) در نتیجه حاصل از کار خود در یک تحلیل واژگانی متوجه قدرت مدل گردید و خاطر نشان کرد که هرمدلی برای سازمان دادن به تفاوت‌های فردی دارای چیزی شبیه به پنج بعد شخصیت خواهد بود. علاوه بر این وی پیشنهاد نمود که پنج بعد بزرگ درجه بندی شده می‌تواند چارچوبی برای خیلی از مباحث تئوریک درباره مفاهیم شخصیت باشد (به نقل از قرباگی، ۱۳۸۲).

1- Guilford

2- Goldberg

گلدبرگ (۱۹۸۱) فرم استاندارد را برای آنچه که (پنج عامل بزرگ) نامیده، آماده نموده است. یک مجموعه متشکل از ۵۰ مقیاس درجه‌بندی با ده مقیاس برای هر یک از پنج صفت عامل (به نقل از گروسی، ۱۳۸۰). تست گلدبرگ در سطح بالایی با نمرات پرسشنامه پنج عاملی (پرسشنامه NEO-PI) تمایلات روان‌نژندی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری مک‌کری و کوستا (۱۹۸۵) همبستگی دارد.

جدول (۱): توصیف ابعاد پنج‌گانه شخصیتی

ویژگی‌های افراد با نمرات بالا	مقیاس‌های صفت	ویژگی‌های افراد با نمرات پایین
نگران، عصبی، هیجانی، نامطمئن، بی‌کفایت و ترسو	روان‌آزرده‌خویی (N)	آرام، خونسرد، غیرهیجانی، باقدرت، مطمئن، متکی به خود
خونگرم، فعال، پرحرف، اجتماعی، فردمدار، خوش‌بین، مهربان	برون‌گرایی (E)	تودار، متین، بی‌اشتیاق، نجوش، تکلیف‌مدار، کناره‌گیر، آرام
کنج‌کاور، باعلاقی متنوع، خلاق، مبتکر، تخیلی، غیرسستی	انعطاف‌پذیری (O)	منفی، غیرخلاق، بی‌علاقه، بی‌توجه به هنر، غیرتخیلی
خوش‌قلب، خوش‌خلق، قابل‌اعتماد، دارای حس همکاری، باگذشت، خوش‌باور، مصمم	سازگاری (A)	خودخواه، بدخلق، بدگمان، تکرو، کینه‌توز، بی‌ثبات، تاثیرپذیر
منظم، قابل‌اعتماد، سخت‌کوش، خودتنظیم، وقت‌شناس، دقیق، تمیز، برانگیخته، پراستقامت	باوجدان بودن (C)	بی‌هدف، غیرقابل‌اعتماد، تبیل، بی‌دقت، بی‌بندوبار، بی‌آرمان، لذت‌جو، مسالحه‌کار

مدل پنج عامل شخصیت در مخالفت با سیستم‌های ساختاری شخصیت آمده‌اند و نشان می‌دهد که بسیاری از صفات را می‌توان بر حسب ابعاد اساسی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و باوجدان بودن نشان داد (پروین، ۱۹۸۱).

دهقانی (۱۳۸۰) دریافت که بین ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین، معلمان زن نسبت به معلمان مرد از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. در این پژوهش بین رضایت شغلی معلمان و متغیرهایی مانند، سن، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی تدریس و وضعیت تأهل رابطه‌ی معناداری بدست نیامد.

نتایج دولت خواهان (۱۳۸۰) تحقیق نشان داد که: ۱- بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت وجود دارد. ۲- بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی مدیران رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. ۳- بین تعهد مستمر و رضایت شغلی مدیران رابطه معناداری بدست نیامد. ۴- بین تعهد هنجاری و رضایت شغلی مدیران رابطه‌ی مثبت وجود دارد. ۵- بین میانگین رضایت شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

1- McCrae

2- Kosta

نیوباری^۱ و کمالی^۲ (۲۰۰۱) دریافت که ۳۷٪ زنان و ۲۴٪ مردان از استرس روان شناختی رنج می‌برند. در مجموع ۳۸/۹٪ زنان و ۵/۴٪ مردان از اضطراب ۸۳٪ زنان و ۲/۰۷٪ مردان از افسردگی رنج می‌برند. میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی مردان و زنان به ترتیب ۱۲/۰۴، ۸۴/۸، ۶/۷ و ۸۰ بود. جمعا ۳۰/۶٪ مردان و ۴۱/۷٪ زنان گزارش کردند که از فرایندهای سازمانی در شغل‌شان ناراضی هستند. همبستگی منفی معناداری بین استرس و رضایت شغلی ($P=0/001$ و $r = -0/508$) و بین اضطراب و رضایت شغلی ($P=0/0001$ و $r = -0/421$) بدست آمد. استرس، اضطراب و افسردگی بطور معناداری با نورو تیسم همبستگی داشتند.

ویت و همکاران^۳ (۲۰۰۲) به منظور بررسی اثرات تعاملی با وجدان بودن و دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی، دریافتند که رابطه بین با وجدان بودن و عملکرد شغلی در افرادی که درجه دلپذیری‌شان بالاست، نسبت به افرادی که درجه دلپذیری‌شان پایین است، نیرومندتر است. همچنین نتایج نشان داد که کارگرانی با درجه با وجدان بودن بالا که حساسیت روابط بین فردی کمتری داشتند، ممکن است کارایی کمتری مخصوصا در مشاغلی که نیازمند تعامل مشترک با دیگران است، داشته باشند.

جاج^۴، هلر^۵ و مونت^۶ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی، یک فراتحلیلی، انجام دادند. یافته‌های این پژوهش که از معدود مطالعاتی است که از مدل پنج عاملی شخصیت برای بررسی شخصیت استفاده کرده است، نشان می‌دهد که با وجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت، نورو تیسم و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد در حالیکه بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی همبستگی معناداری بدست نیامد.

با توجه به مطالب فوق هدف از اجرای این تحقیق تعیین رابطه بین صفات شخصیتی (عوامل پنج‌گانه شخصیت) و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

- بین بعد برون‌گرایی شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد دلپذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد نورو تیسم شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

- 1- Newbury
- 2- Kamali
- 3- With & et al
- 4- Judge
- 5- Heller
- 6- Mount

بین بعد انعطاف پذیری شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهشی

تحقیق حاضر از نظر کنترل شرایط پژوهش یک مطالعه‌ی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد و از نظر زمانی یک مطالعه‌ی مقطعی می‌باشد که گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌های استاندارد شده شخصیت و رضایت شغلی انجام شده است.

جامعه‌ی آماری و حجم نمونه

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت پتروشیمی تبریز می‌باشد که طبق آخرین آمار ارائه شده از سوی کارگزینی شرکت مربوطه، ۴۰۰ نفر می‌باشند. از این تعداد، ۱۹۴ نفر بر اساس جدول مورگان (ظهوری، ۱۳۷۵) به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند.

نحوه‌ی سنجش متغیرها

نحوه‌ی سنجش رضایت شغلی کارکنان: با استفاده از پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بری فیلد و روث شامل ۱۹ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از نمره یک (کاملاً مخالف) تا نمره پنج (کاملاً موافق) در بین کارکنان سنجیده شد.

نحوه‌ی سنجش مؤلفه‌های پنج گانه شخصیت کارکنان: شامل پنج مؤلفه نوروزگرایی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و وجدان گرایی می‌باشد که هر یک طی ۱۲ سؤال در پرسشنامه استاندارد شده نئوفرمت کوتاه (NEO - FFI) سنجیده شده‌اند.

اعتبار و پایایی سؤالات و گویه‌ها

برای ارزیابی اعتبار ملاکی پرسشنامه شخصیتی نئوفرمت کوتاه (NEO - FFI): از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (فرم S) و ارزیابی مشاهده‌گر (فرم R) استفاده شده است. که میزان همبستگی در پنج عامل اصلی و ۳۰ رویه است. در بین عوامل اصلی حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برونگرایی (E) و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل دلپذیر بودن (A) است. در بین رویه‌ها حداکثر همبستگی به میزان ۰/۷۰ در رویه اعتماد و حداقل آن به میزان ۰/۲۹ در رویه‌های انعطاف پذیر در احساس‌ها و دلرحم بودن دیده می‌شود.

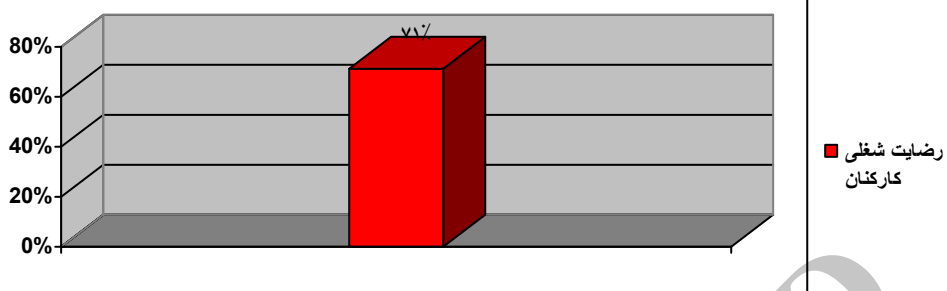
برای ارزیابی پایائی پرسشنامه شخصیتی نئوفر م کوتاه (NEO - FFI): شارون و همکارانش ضریب پایائی ۰/۸۶ برای روان رنجور خوئی (نوروتیسم) و ۰/۷۷ برای برونگرائی، ۰/۷۳ برای انعطاف پذیری، ۰/۸۶ برای دلپذیر بودن و ۰/۸۱ برای با وجدان بودن را گزارش کرده‌اند آلفای کرونباخ توسط واین و همکارانش بدین ترتیب است: $A = 0.89$ ، $C = 0.60$ ، $N = 0.74$ ، $O = 0.76$ در ایران ضریب پایائی بدست آمده برای N.E.O.A.C به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ بوده است (گروسی، ۱۳۸۰).

روایی آزمون بر اساس گزارش بری فیلد و روٹ صوری است و ۷۷ داور این امر را که هر سؤال رضایت شغلی را می‌سنجد تأیید نموده‌اند. در سال ۱۹۷۳ در تحقیقی از طریق ضریب همبستگی دو رشته‌ای مشخص شد تمام سؤالات پرسشنامه به غیر از سؤال اول که در سطح ۰/۰۵ همبستگی آن با کل مقیاس بدست آمد باقی سؤالات در سطح ۰/۰۱ تأیید شد که نشانگر هماهنگی و همسانی درونی مقیاس بوده که روایی سازه را مشخص می‌سازد جهت پایایی پرسشنامه شغلی بری فیلد و روٹ، در دانشگاه مینه سوتا سؤال‌های این پرسشنامه به روش ترستون مرتب گردید که بیانگر آن می‌باشد همچنین تعداد بالاتر بزرگسال همگی بر این توافق داشته‌اند که هر یک از جمله‌ها منعکس کننده احساس رضایت و عدم رضایت شغلی آنها می‌باشد درباره شواهد ملاک خارجی این مقیاس روی ۹۱ بزرگسال شامل ۴۹ مرد و ۴۲ زن دانشجوی دانشگاه مینه سوتا در سال‌های (۶۷-۱۹۶۶) محاسبه شد همبستگی نمره‌های این افراد با نمره‌هایی که در مقیاس‌ها پاک بدست آورده‌اند بسیار قوی و برابر ۰/۹۱ و ضریب اعتبار این مقیاس نیز ۰/۹۳ گزارش شده است مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده برای رضایت شغلی هم ۰/۸۹ است (به نقل از اعظم پناه، ۱۳۸۶).

در مقاله حاضر ابتدا به توصیف متغیرهای فردی و سازه‌های (Constructs) بررسی شده پرداخته‌ایم، سپس بررسی روابط متغیرها با استفاده از آزمون‌های دو متغیری انجام شده است.

سؤال (۱): میزان رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز تا چه اندازه است؟

میزان رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز مطابق نمودار (۱)، در حد بالا و ۷۱٪ می‌باشد. نمره میانگین را گرفتیم و سپس براساس تعداد سؤالات و تعداد گزینه‌های طیف لیکرت درصد گرفتیم.



آزمون فرضیه‌ها

با توجه به آزمون‌های همبستگی انجام گرفته ملاحظه می‌گردد از بین ۵ فرضیه جدول شماره (۱)، فقط یک فرضیه که مشخص گردیده است، رد شد و ۴ فرضیه دیگر با شدت‌های مختلف تأیید گردیدند.

ضریب تعیین	مقدار هم‌بستگی پیرسون ۲	سطح معنی‌داری آزمون		
۱۱ درصد	۰/۳۲	۰/۰۰۰	بین بعد برون‌گرایی شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۱
۹ درصد	۰/۳	۰/۰۰۰	بین بعد دلپذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.	فرضیه ۲
۱۳ درصد	۰/۳۶	۰/۰۰۰	بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۳
۱۰ درصد	-۰/۳۱	۰/۰۰۰	بین نوروگرایی شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۴
.....	۰/۰۱	۰/۸۶	بین بعد انعطاف‌پذیری شخصیت و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.	فرضیه ۵

فرضیه ۱: بین بعد برون‌گرایی شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

طبق آزمون پیرسون انجام گرفته بین دو متغیر کمی برون‌گرایی و رضایت شغلی سطح معنی‌داری آزمون $p = 0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = 0/32$ می‌باشد. بنابراین بین برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و طبق آزمون رگرسیون خطی (همبستگی) انجام گرفته ضریب تبیین $R^2 = 0/11$ می‌باشد، یعنی از روی مؤلفه برون‌گرایی کارکنان به میزان ۱۱ درصد می‌توان میزان رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۲: بین بعد دلپذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته بین دو متغیر کمی دلپذیر بودن و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز سطح معنی‌داری آزمون $p = 0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = 0/307$ می‌باشد. بنابراین بین دلپذیر بودن و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و نمودار خطی رگرسیون خطی (همبستگی) انجام گرفته ضریب تبیین $R^2 = 0/09$ می‌باشد، یعنی از روی مؤلفه دلپذیر بودن کارکنان به میزان ۹ درصد می‌توان میزان رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۳: بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته بین دو متغیر کمی با وجدان بودن و رضایت شغلی ملاحظه گردید، سطح معنی‌داری آزمون $p = 0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = 0/36$ می‌باشد. بنابراین بین باوجدان بودن و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون خطی (همبستگی) انجام گرفته ضریب تبیین $R^2 = 0/13$ می‌باشد، یعنی از روی مؤلفه وجدان کاری کارکنان به میزان ۱۳ درصد می‌توان میزان رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۴: بین نوروزگرایی، یکی از مؤلفه‌های پنج‌گانه شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

طبق آزمون پیرسون انجام گرفته، بین دو متغیر کمی نوروزگرایی و رضایت شغلی سطح معنی‌داری آزمون $p = 0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = -0/31$ می‌باشد. بنابراین بین نوروزگرایی و رضایت شغلی رابطه معکوس (-) و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون (همبستگی) انجام گرفته ضریب تبیین $R^2 = 0/10$ می‌باشد، یعنی از روی مؤلفه نوروزگرایی کارکنان به میزان ۱۰ درصد می‌توان میزان رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۵: بین بعد انعطاف‌پذیری شخصیت و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته بین دو متغیر کمی انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز سطح معنی‌داری آزمون $p = 0/086$ و بالای $0/05$ و مقدار $r = 0/01$ می‌باشد. بنابراین بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

سؤال ۲: کدامیک از ابعاد پنج‌گانه شخصیت نقش تعیین‌کننده‌تری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند؟

به منظور تبیین میزان رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز از روی مجموع مؤلفه‌های معنی‌دار شخصیت، از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام^۱ استفاده شد که در نهایت ملاحظه گردید که در مجموع ۲ متغیر پیش بین مهم (با وجدان بودن و دلبذیر بودن) در شکل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با رضایت شغلی کارکنان برابر $R = 0/39$ و ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/15$ و ضریب تبیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/14$ بدست آمده است و این ضریب بیانگر آنست که حدود ۱۴ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان توسط متغیرهای پیش‌بین موجود تبیین می‌گردد و ۸۶

درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد.

همچنین شکل رگرسیونی تبیین شده طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی می‌باشد زیرا مقدار آزمون F برای تبیین معنی‌داری اثر متغیرهای پیش‌بین بر سطح رضایت شغلی کارکنان برابر $۱۷/۴۶$ با سطح معنی‌داری $p = ۰/۰۰۰$ می‌باشد و در معادله خط با حذف مقدار ثابت آلفا (α) از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیرهای پیش‌بین ملاحظه می‌شود که به ترتیب با وجدان بودن با بتای $\beta = ۰/۲۷۹$ و دلپذیر بودن با بتای $\beta = ۰/۱۷۶$ بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دارند.

$$\text{رضایت} = ۰/۲۷۹(\text{با وجدان بودن}) + ۰/۱۷۶(\text{دلپذیر بودن})$$

جدول (۲): ضریب همبستگی چندگانه برای رضایت شغلی کارکنان

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد
۱	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۲	۱۱/۲۳
۲	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۱۴	۱۱/۱۰

جدول (۳): تحلیل واریانس برای آزمون معنی‌داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	P
رگرسیون	۴۳۰۶/۳۳	۲	۲۱۵۳/۱۶	۱۷/۴۶	۰/۰۰۰
باقیمانده‌ها	۲۳۵۴۳/۱۵	۱۹۱	۱۲۳/۲۶		
کل	۲۷۸۴۹/۴۸	۱۹۳			

جدول (۴): ضرایب متغیرهای پیش بین باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب	ضرایب خام		ترتیب ورود متغیرهای پیش بین در شکل
		استاندارد شده	Std.Error	B	
۰/۰۰۰	۸/۹۶		۴/۷۰۵	۴۲/۱۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۳۶	۰/۳۶۱	۰/۱۳	۰/۶۹۵	با وجدان بودن
۰/۰۰۰	۵/۳۴		۶/۱۳۹	۳۲/۸۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۷	۰/۲۷۹	۰/۱۴۵	۰/۵۳۶	با وجدان بودن
۰/۰۰۲	۲/۳۳	۰/۱۷۶	۰/۲۱۶	۰/۵۰۵	دلپذیر بودن

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصله از سؤال یک بیانگر این مطلب است که میزان رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز در حد بالا و ۷۱٪ می باشد. نتیجه ی بدست آمده از فرضیه ۱ بیان می دارد که این یافته با نتایج تحقیقات جاج^۱ و لارسن^۲ (۲۰۰۱)، ریموس^۳ و جاج (۲۰۰۲)، جاج هلر و مونت (۲۰۰۲)، سالگادو^۴ (۱۹۹۷)، ورنیکو^۵ (۲۰۰۰) هم خوانی دارد. یعنی هر چقدر کارکنان فعال، پرانرژی، مشتاق، خونگرم و اجتماعی باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

نتایج در مورد فرضیه ۲ نشان می دهد که این یافته با گزارشات ویت و همکاران (۲۰۰۲)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، سالگادو (۱۹۹۷)، جاج وونر (۲۰۰۱)، فورنهام و همکاران^۶ (۲۰۰۳)، ورنیکو (۲۰۰۰) همسو

- 1- Judge
- 2- Larsen
- 3- Remus
- 4- Salgado
- 5- Veronique
- 6- Furnham

می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که صفات مربوط به دلپذیری (گذشت، همدردی، اعتماد و....) منجر به تعرض بین فردی کمتر و حمایت بیشتر از سوی دیگران می‌شود که آن هم متعاقباً باعث کاهش تعارض در محیط کار می‌شود. افرادی با نمرات بالا در این بعد تعارض کمتری تجربه می‌کنند و حمایت عاطفی بیشتری از سوی کارکنان دیگر یا اعضای خانواده دریافت می‌کنند.

نتیجه حاصله از فرضیه ۳ نشان می‌دهد که این نتیجه با یافته‌های ویت و همکاران (۲۰۰۲)، سالگادو (۱۹۹۷)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۳)، ورنیکو (۲۰۰۰) همخوانی دارد. در تبیین اینکه با افزایش میزان با وجدان بودن رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد، می‌توان گفت که صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان سازد. آن چیزی که فشار زمانی ناسازگار را نه بطور کلی استرس و فشار را در محیط کار کاهش می‌دهد و موجب رضایت شغلی فرد می‌شود.

نتیجه بدست آمده از فرضیه ۴ نشان می‌دهد که با نتایج تحقیقات فروغی (۱۳۷۵)، قراباغی (۱۳۸۲)، محمدی (۱۳۸۸)، ورنیکو (۲۰۰۰) همسو می‌باشد. در این یافته می‌توان گفت که اضطراب، تنش، احساس ناامنی، حالات تدافعی و نگرانی که جزء خصوصیات نوروزگرایی می‌باشد ممکن است فرد را به تجربه استرس شغلی و خانوادگی سوق دهد که آن هم منجر به افزایش درجه تعارض فرد می‌شود افرادی که در این بعد قرار می‌گیرند زمان کمی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی محوله دارند. زیرا آنها اکثر اوقات غرق در نگرانی یا تمرکز روی عاطفه منفی هستند.

نتیجه بدست آمده از فرضیه ۵ نشان می‌دهد که این یافته‌های جاج هلر و مونت ناهمخوان است. در تبیین عدم رابطه بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی در این تحقیق می‌توان گفت که طبق یک تحقیق فراتحلیلی صورت گرفته توسط و این (۲۰۰۳)، این بعد بطور کلی نسبت به سایر ابعاد چهارگانه کمتر شناخته شده است و درمورد مفهوم آن اختلاف نظر وجود دارد، به طوریکه برخی آن را عقل و گروهی آن را هوش می‌نامند. از سوی دیگر این بعد شخصیتی تحت تأثیر شرایط محیطی، فرهنگی و مذهبی قرار دارد. همچنین محیط خاص این تحقیق و شرایط حاکم بر آن نیز می‌تواند در نتیجه بدست آمده دخیل باشد. همچنین نتایج فراتحلیلی ۵۰ مطالعه توسط جاج، هلر و مونت (۲۰۰۰)، نشان می‌دهد که ۲۴ مطالعه یک رابطه مثبت بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی و ۲۶ مطالعه یک رابطه منفی بین این دو

متغیر گزارش کرده‌اند. بنابراین نوعی تناقض و تضاد در مورد رابطه بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی در یافته‌های مطالعات مختلف وجود دارد.

نتایج حاصله از سؤال ۲ بیانگر این مطلب است که در مجموع دو متغیر پیش‌بین مهم (با وجدان بودن و دلپذیر بودن) نقش تعیین‌کننده‌تری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند.

محدودیت‌ها

- ۱- با توجه به اینکه پرسشنامه‌ها در محل کار اجرا شدند، عامل خستگی و بی‌حوصلگی و عدم دقت کافی از سوی پاسخگویان باید مدنظر قرار گیرد.
- ۲- با توجه به مصادف شدن اجرای پرسشنامه‌ها با هدفمند کردن یارانه‌ها، پاسخگویی به برخی از موارد پرسشنامه مانند حقوق، سابقه خدمت و... با جبهه‌گیری از سوی کارکنان مواجه شد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

به مسئولین و مدیران شرکت پتروشیمی تبریز و سایر سازمان‌های صنعتی توصیه می‌شود به دلیل اهمیت نیروی انسانی در صنایع و بهره‌وری، در گزینش و استخدام آنها علاوه بر در نظر گرفتن سایر موارد نکات زیر را در نظر داشته باشد.

- ۱- در کارخانه‌ها مراکز مشاوره روانی تأسیس شود و گزینش کارکنان جدید از مصاحبه روانشناختی و پرسشنامه‌های شخصیتی و روانی استفاده شود.
- ۲- دوره‌های آموزشی و اطلاع‌رسانی برای کارکنان در مورد مسائل و مشکلات روانی برگزار شود.
- ۳- برای مشاغل حساس و مدیریتی سازمان، افرادی انتخاب شوند که دارای وجدان، دلپذیری و برونگرایی بالا و نورو تیسم پایین باشند.
- ۴- کارگاه‌های مختلف مشاوره روانی برای کارکنان اجرا شود.

مآخذ

اعظم پناه، س.، (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین زناشویی و رضایت شغلی در بین کارمندان بهزیستی شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.

پروین، ج، (۱۹۸۱). **شخصیت: نظریه و پژوهش**. ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: انتشارات آبیژ.

دهقانی احمدآباد (۱۳۸۰). **بررسی ارتباط بین ویژگی‌های روان شناختی و رضایت شغلی در بین معلمان دانش آموزان عقب مانده ذهنی**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.

دولت خواهان، م، (۱۳۸۰). **بررسی تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی آنان در دبیرستان‌های دولتی شهر تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.

دیویس، اس. نیواسترام، ج، (۱۳۷۸). **رفتار سازمانی در کار**. ترجمه محمد علی طوسی. [چاپ دوم]. تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رابینز، اس. پی. (۱۳۶۹). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی پارسائیان وسید محمد اعرابی. تهران: نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

راس، ا. آ، (۱۳۸۴). **روان شناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرآیندها)**. ترجمه، سیاوش جمالفر. تهران: نشر روان.

سیاسی، ع، (۱۳۷۴). **روان شناسی شخصیت**. تهران: نشر سینا.

شفیع آبادی، ع، (۱۳۸۶). **نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی**. تهران: انتشارات رشد.

ظهوری، ق، (۱۳۷۵). **کاربرد روش تحقیق در علوم اجتماعی**. تهران: انتشارات میر.

عبدالله زاده، ح، (۱۳۸۲). **بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت شغلی زوج‌های شهر دامغان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

فروغی، س، (۱۳۷۵). **بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم‌آباد**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

قرباغی، ح، (۱۳۸۲). **بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی با رضایت شغلی پرسنل کارخانه تراکتورسازی ایران**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

گروسی فرشی، م، (۱۳۸۰). **رویکرد های نوین در ارزیابی شخصیت**. تبریز: انتشارات جامعه پژوه.

گنجی، ح، (۱۳۷۹). **روان شناسی کار**. تهران: نشر ارسباران.

لاننبورگ، ارنستین (۱۳۸۲). **مدیریت آموزشی مفاهیم و عمل**. ترجمه محمد علی فرنی. [چاپ اول]. انتشارات جمالی.

محمدی، و. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با انواع هویت در دانش آموزان دختر سوم راهنمایی شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، دانشکده روان شناسی.

مک کری و کوستا (۱۳۷۰). **شخصیت در بزرگسالی**. ترجمه: میرتقی گروسی فرشی و فرهاد محمدی. تبریز: نشر جامعه پژوه.

هالند، ج. ال. (۱۳۶۸). **حرفه مناسب شما چیست؟** ترجمه: سیمین حسینیان و سیده منور یزدی. تهران: نشر مترجمین.

Furnham, A., & Zacherl, M., (2003). **Personality and job satisfaction. Personality and Individual Differences**, 1, 453-459.

Griffin, R.W., (1981). **Task attributes and long-term employee productivity.** Academy of management proceedings, 176-194.

Hogan, J., & Hogan, R., (1989). **How to measure reliability.** Journal of Applied Psychology, 74, 273-279.

Honda Howard, Motoko & Homma, Michiko (2002). **Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention.** Asian Journal of Social psychology. Apr, Vol.4(1)23-38.

Judge, TA; Heller, D., & Mount, M.K., (2002). **Five factor model of personality and job satisfaction: A meta analysis.** Journal of Applied psychology. Jun: 87(3):530-541.

Madhavan, Susan, M., (2001). **The JS Level of Chinese and Indian Born Engineering faculty at a Research University Dissertation.** Morgon West Wirginia.

Newbury-Brich, D., Kamali, F., (2001). **Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers.** Postgrade.med Journal. Feb:77(904):109-110.

Remus, I., & Timoty, A.J., (2002). **Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling Syudy.** Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89, 1119-1139.

Salgado, J., (1997). **The five factor model of personality and job performance in the European Community.** Journal of Applied Psychology. 82, 30- 43.

Veronique, Getal (2001). **The psychological profile as determinant of satisfaction among French franchises.** (internet search).

With, L.A., Burke, L.A., Barrick, M.R., & Mount, M.K., (2002). **The interactive effects conscientiousness and agreeableness on jabsatizfaction on job performance.** Journal of Applied Psychology. Feb:87(1):164-9.

Wroom, V.H., (1988). **The new Leadership: managing Participation in organization.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.