

چشم‌انداز مدیریت

شماره ۳۳ - زمستان ۱۳۸۸

ص ص ۴۹ - ۶۶

## اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران

علی رضائیان\*، محمد جواد نائیجی\*\*

### چکیده

در پژوهش حاضر، با استفاده از رویکرد خلق و خوی در مطالعه رضایت شغلی، روابط درونی میان هیجان‌پذیری و ابعاد مختلف شخصیت و نقش این دو سازه بر رضایت شغلی بررسی شده است. داده‌های تحقیق، از ۲۶۷ نفر از کارکنان و مدیران صنعت نفت ایران گردآوری شده است. براساس نتایج این مطالعه، رابطه عمیق مثبت میان هیجان‌پذیری مثبت با رضایت شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رابطه‌ای منفی میان هیجان‌پذیری منفی با رضایت شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت مشاهده شد. همچنین استقلال دو بعد مثبت و منفی هیجان‌پذیری مورد تأیید قرار گرفت. بررسی رابطه ابعاد شخصیت با رضایت شغلی نیز نتایج قابل توجهی را در این تحقیق به همراه داشت. برخلاف برخی تحقیقات پیشین، در این مطالعه، آمادگی تجربه کردن نه تنها بیشترین رابطه همبستگی و رگرسیون را با رضایت شغلی نشان داد، بلکه تنها بعد شخصیت بود که از رابطه‌ای علی با هیجان‌پذیری مثبت و منفی برخوردار بود.

کلید واژه‌ها: خلق و خوی، هیجان‌پذیری، ابعاد پنج‌گانه شخصیت، رضایت شغلی.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۳/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۷/۱۰

\* استاد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی.

\*\* دانشجوی دکترای مدیریت سیستمها، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

Email: [mjnaeiji@gmail.com](mailto:mjnaeiji@gmail.com)

## مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های مربوط به خلق و خوی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است [۱۴] و ۳۸ و ۴۴]. شواهد اولیه بیانگر این است که در متن "انقلاب عاطفی" ایجاد شده در پژوهش‌های مدیریت، هیجان‌پذیری و ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند یک پیش‌بینی کننده مهم برای برخی پیامدهای سازمانی مانند غیبت، ترک خدمت، وفاداری و تعهد سازمانی باشد [۱]. همچنین پژوهشگران در خصوص مطلوبیت برخی متغیرهای مربوط به خلق و خوی در تشریح نتایجی چون رضایت شغلی، تلاش و عملکرد شغلی، اثربخشی مدیریتی، رهبری، رفتار اجتماعی و فشار روانی کاری به نتایج قابل قبولی رسیده‌اند [۱۷ و ۴۱].

با این حال در پژوهش‌های صورت گرفته، سازه رضایت سازمانی به عنوان یکی از مهمترین پیامدهای سازمانی کمتر مورد توجه بوده است [۱۲ و ۲۱]. این فقدان بررسی‌های آکادمیک، درباره اثرات هیجان‌پذیری و ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت سازمانی بیشتر به چشم می‌خورد؛ در این راستا، در پژوهش حاضر، با استفاده از رویکرد خلق و خوی در مطالعه رضایت شغلی، به بررسی روابط درونی میان ابعاد مختلف شخصیت و هیجان‌پذیری در محیط‌های سازمانی و نقش این دو سازه بر رضایت شغلی می‌پردازیم. در واقع هدف این پژوهش پاسخ به دو سؤال اساسی است: نخست اینکه، آیا خلق و خوی افراد بر نگرش آنها نسبت به محیط کاری‌اشان و بخصوص بر رضایت شغلی‌اشان تأثیر می‌گذارد؟؛ دوم اینکه، آیا رابطه‌ای میان ابعاد مختلف خلق و خوی با توجه به نظریه‌های اصلی و مدل‌های مورد توافق موجود در این زمینه وجود دارد؟

برای بررسی جامع‌تر سازه هیجان‌پذیری، از هر دو بعد هیجان‌پذیری مثبت و هیجان‌پذیری منفی و برای سازه شخصیت، از مدل ابعاد پنج‌گانه شخصیت استفاده

می‌کنیم. که به نوعی اجماع عمومی برای جامعیت آن در مطالعات شخصیت وجود دارد.

## هیجان‌پذیری

هیجان‌پذیری یک ویژگی فردی است که سبب می‌شود افراد در موقعیت‌های مشابه، واکنش‌های عاطفی و احساسی متفاوت از خود نشان دهند [۲۰ و ۲۹ و ۳۷]. هیجان‌پذیری را می‌توان میزان انعطاف و یا تحمل هیجانی و عاطفی در برابر رویدادهای پیش آمده دانست که بخشی از آن ذاتی و ناشی از خصوصیات توارثی و بخشی دیگر حاصل معرفت‌پذیری و تجربیات شخصی است [۱۱ و ۱۹]. هیجان‌پذیری در مطالعات مربوط به جنبه‌های احساسی و عاطفی در سازمان‌ها جایگاه ویژه‌ای دارد و تأثیر آن بر سایر سازه‌های سازمانی به تأیید رسیده است. برای مثال، نتایج مطالعات ویت و همکاران [۴۷] نشان می‌دهد هیجان‌پذیری می‌تواند عاملی پیش‌بین برای تعهد سازمانی کارکنان باشد. در پژوهش‌های دیگر نیز، هیجان‌پذیری با پشتیبانی اجتماعی، فرسودگی احساسی، زوال شخصیت و فشار روانی، ارتباط نزدیکی را نشان داده است [۲۶].

هیجان‌پذیری شامل دو بعد مستقل: هیجان‌پذیری مثبت (PA) و هیجان‌پذیری منفی (NA) است که افراد می‌توانند در هر یک از آنها در حد بالا یا پایین باشند. هیجان‌پذیری منفی یک ویژگی شخصی است که افراد را وادار می‌کند یک مجموعه واکنش‌های منفی و منفعلانه از خود بروز دهند [۴۵] و رابطه‌ای نزدیک با اضطراب و تشویش درونی دارد [۳۶ و ۴۰]. بعد دیگر هیجان‌پذیری در این تحقیق، هیجان‌پذیری مثبت است که از لحاظ مفهومی، در مقام قیاس با هیجان‌پذیری منفی توسعه یافته است و بیانگر واکنش‌های مثبت در برابر رویدادها و تفسیر خوشبینانه‌تر از پدیده‌هاست [۳۹]. افراد با هیجان‌پذیری مثبت (PA) بالاتر، در مقایسه با افراد دارای

PA کمتر، احتمالاً حالات مثبت و پویایی احساسی بیشتری را بروز می‌دهند، دیدگاه مثبت‌تری نسبت به خود دارند و بر جنبه‌های مثبت موقعیت تمرکز دارند [۳۴ و ۴۶].

### ابعاد پنج‌گانه شخصیت

در سال‌های اخیر، تأکید بر عوامل پنج‌گانه اصلی شخصیت، در مطالعات سازمانی افزایش چشم‌گیری داشته است [۱۰ و ۳]. عموماً پژوهشگران بر اهمیت طبقه‌بندی پنج‌گانه اتفاق نظر دارند، زیرا یکی از استوارترین تقسیم‌بندی‌های ویژگی‌های شخصیتی است. همچنین پژوهش‌ها بیانگر این است که مدل عوامل پنج‌گانه، قادر است رفتارهای کاری را در زمان‌ها، محیط‌ها و فرهنگ‌های مختلف پیش‌بینی کند [۲۷ و ۱۵ و ۹]. بنابراین طبقه‌بندی پنج‌عاملی به پژوهشگران شخصیت اجازه می‌دهد، مقیاس‌های مختلف شخصیتی را ترسیم کنند و نتایج تجمعی تحقیقاتشان را به گونه‌ای سیستماتیک و معنی‌دار با یکدیگر تلفیق نمایند [۱۳]. پنج بعد شخصیت عبارتند از:

**سازگاری:** افراد با سازگاری بالاتر عموماً رفتار دوستانه‌تر، همکاری مناسب‌تر، قلب رئوفتر، و خصومت کمتری دارند و کمک‌کننده، مؤدب و منعطف هستند [۳ و ۶] و [۲۴]. کارکنان سازگار، سطوح بالاتری از قابلیت‌های ارتباطی میان‌شخصی را در محیط‌های کاری به نمایش می‌گذارند و زمانی که اقدام جمعی نیاز است همکاری اثربخش‌تری از خود نشان می‌دهند [۳۳].

**وجدان:** کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند [۴]. افراد با وجدان، قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا)، کارا (با برنامه، منظم، وقت‌شناس، منضبت) و کوشا (سخت‌کوش، مصر، پرنرزی و توفیق‌طلب) هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روشن‌مند و تمام و کمال به سرانجام برسانند [۴۷].

**ثبات احساسی:** افرادی که ثبات اجتماعی بالاتری دارند، عموماً آرام و خوش خلق هستند [۳۵]. آنهایی که از ثبات احساسی برخوردارند، احساسات زیادی از خود بروز نمی‌دهند و به اضطراب، افسردگی، عصبانیت، برآشفتگی، نگرانی و نااطمینانی کمتری دچارند. عصبیت‌گرایی نقطه مقابل ثبات احساسی است. کسانی که اختلال عصبی زیادی دارند، کمرو و بسیار خودارزیاب هستند و رفتارشان به راحتی تحریک‌پذیر است.

**برون‌گرایی:** افرادی که برون‌گرایی بالایی دارند، اجتماعی، خوش‌مشرب، مصمم، فعال، شجاع، پرانرژی و بی‌پروا هستند [۱۸]. در مقابل افراد درونگرا، کمرو، سر به زیر، نامطمئن، ساکت و بازدارنده هستند [۵].

**آمادگی تجربه کردن:** آخرین جنبه از ابعاد پنج‌گانه شخصیت، آمادگی تجربه کردن است. در ادبیات نظری مدل پنج‌عاملی شخصیت، این بعد کمتر شناخته شده است [۱۵]. فرد آماده برای تجربه کردن، دارای قوه تصور قوی، خلاق، مبتکر، دارای ذهن باز، باهوش و به طرز هنرمندانه‌ای حساس است. برخلاف سایر عوامل پنج‌گانه، اغلب آمادگی تجربه کردن را با پیامدهای کاری مرتبط نمی‌دانند. با این حال، برخی پژوهش‌گران، این آمادگی را با خلاقیت در محیط کاری مرتبط دانسته‌اند [۳۹].

### ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رضایت شغلی

شواهد تجربی درخصوص مدل پنج‌عاملی، اعتبار پیش‌بین شخصیت در ایجاد پیامدهای شغلی را تأیید می‌کند [۲۵ و ۴۳]. پژوهش‌ها بیانگر رابطه قوی میان مدل پنج‌گانه شخصیت با توانایی برقراری روابط کاری است [۸ و ۲]. سایر مطالعات نیز نشان می‌دهد بیشتر ابعاد این مدل شخصیت با موفقیت در مسیر شغلی، تمایل به ماندن در سازمان [۳۲] و عملکرد شغلی [۴۳] مرتبط است. با این حال، بسیاری از این سازه‌ها خود به شدت متأثر از رضایت شغلی کارکنان است که البته کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و پژوهش‌های اندکی در این زمینه دیده می‌شود. همین پژوهش‌های اندک

نیز بیانگر ارتباطی قوی میان وجدان کاری و رضایت شغلی بوده است [۳۰]. مطالعات دیگمن نشان می‌دهد که سه بعد شخصیت یعنی آمادگی تجربه کردن، ثبات احساسی و سازگاری، بیشترین ارتباط را با رضایت افراد در محیط‌های کاری دارند [۱۵].

### روش تحقیق

در این پژوهش با توجه به اهداف تحقیق و مبانی نظری موجود، شش فرضیه به شرح ذیل مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه اول "هیجان‌پذیری مثبت و هیجان‌پذیری منفی دو متغیر مستقل از یکدیگر می‌باشند."

فرضیه دوم "بین هیجان‌پذیری مثبت با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت برقرار است."

فرضیه سوم "بین هیجان‌پذیری منفی با رضایت شغلی کارکنان رابطه منفی برقرار است."

فرضیه چهارم "بین مدل پنج‌گانه شخصیت با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت برقرار است."

فرضیه پنجم "بین مدل پنج‌گانه شخصیت با هیجان‌پذیری مثبت رابطه مثبت برقرار است."

فرضیه ششم "بین مدل پنج‌گانه شخصیت با هیجان‌پذیری منفی رابطه منفی برقرار است."

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان و مدیران شرکت‌های خصوصی صنعت نفت ایران در نظر گرفته شده که از میان این جامعه، برمبنای روش کوکران تعداد ۲۶۷ نمونه انتخاب گردیده است. بیشترین تعداد پاسخگویان دارندگان مدرک کارشناسی

و عمدتاً از مهندسين صنعت نفت می‌باشند. هم‌چنین با توجه به محدودیت در نظر گرفته شده برای جامعه آماری تحقیق مبنی بر داشتن حداقل ۳ سال سابقه فعالیت در این صنعت، میانگین ۹/۴۸ سال سابقه کار در میان نمونه‌ها به چشم می‌خورد. بیشتر پاسخگویان، مرد (۶۸/۵ درصد) بوده‌اند که با توجه به اینکه صنعت نفت در ایران صنعتی مردانه محسوب می‌شود و تقریباً میانگین مشابهی از لحاظ جنسیت در این صنعت وجود دارد، این نسبت جنسیتی میان نمونه‌ها، منطقی به نظر می‌رسد. بیشترین نمونه متعلق به کارشناسان سازمان بوده است. هم‌چنین بیش از یک سوم نمونه‌ها، از میان مدیران میانی و عالی انتخاب شده‌اند.

در این تحقیق، هیجان‌پذیری مثبت و منفی با شاخص PANAS که توسط واتسون و همکاران طراحی شده، سنجیده می‌شود [۱۵]. این معیار، پرسش‌نامه‌ای ۱۲ سؤالی برای سنجش هیجان‌پذیری مثبت و منفی ارائه می‌دهد که پاسخگویان در یک طیف ۵ گزین‌ه‌ای لیکرت به آن پاسخ داده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹۱ به دست آمده است. هم‌چنین از پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت بریک و مونت، استفاده شده است [۳]. این پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۲۲، پایایی بالایی را در این تحقیق نشان داده است. در این پرسش‌نامه، برای سنجش هریک از ابعاد شخصیت از ۴ تا ۶ سوال مطرح می‌شود که در مجموع حاوی ۲۵ سؤال می‌باشد. در نهایت، برای سنجش رضایت شغلی، شاخص عمومی رضایت شغلی (GIJS)، شامل ۱۸ قلم به کار رفته است [۷] که آلفای کرونباخ آن در این پژوهش، معادل ۰/۷۱۶ به دست آمده است.

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق آمده است. نتایج حاصل بیانگر سازگاری میانگین و

انحراف معیار متغیرهای این تحقیق، با نتایج آزمون‌های پیشین می‌باشد. با این حال، میانگین پاسخ‌ها به هیجان‌پذیری منفی پایین‌تر و انحراف معیار هیجان‌پذیری مثبت، اندکی بالاتر از چند تحقیق قبلی بوده است. برای آزمون نرمال بودن نمره‌های به دست آمده از عامل‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که با توجه به نتایج این آزمون معناداری همه عوامل به جز برون‌گرایی، بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین، می‌توان توزیع عوامل را نرمال دانست و از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی روابط میان متغیرها استفاده کرد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها آماره‌ها	هیجان‌پذیری مثبت	هیجان‌پذیری منفی	وجدان و آگاهی	ثبات احساسی	آمادگی تجربه کردن	برون‌گرایی	سازگاری شغلی	رضایت
میانگین	۳/۰۳۳۷	۱/۲۰۷۹	۲/۶۷۹۸	۲/۶۷۱۳	۲/۶۰۹۶	۲/۷۵۸۴	۲/۴۵۲۲	۲/۲۶۸۸
انحراف معیار	۱/۱۶۳۰	۰/۹۵۵۱	۰/۶۹۹۰	۰/۶۸۹۴	۰/۶۷۶۳	۰/۶۵۶۵	۰/۷۲۳۰	۰/۴۵۶۴
ضریب کولموگروف اسمیرنوف	۰/۱۰۳	۰/۰۸۵	۰/۰۵۹	۰/۱۱۴	۰/۲۳۱	۰/۰۳۸	۰/۱۴۹	۰/۰۹۲

با توجه به روابط همبستگی متغیرهای تحقیق در جدول ۲، چندین نتیجه قابل استخراج است. نخست اینکه، بین هیجان‌پذیری مثبت با بیشتر متغیرهای تحقیق رابطه مثبت و بین هیجان‌پذیری منفی با متغیرهای دیگر تحقیق، رابطه منفی برقرار است. دوم اینکه، از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت، آمادگی تجربه کردن بیشترین همبستگی را با هیجان‌پذیری مثبت و منفی نشان می‌دهد. همچنین آمادگی تجربه کردن تنها بعدی از شخصیت است که در سطح ۰/۰۱ درصد نیز با NA همبستگی منفی دارد. در تحقیق دیگری [۲۲]، نیز چنین نتیجه‌ای از همبستگی بالای این متغیر با سایر متغیرهای خلق و خوی به دست آمده بود.



جدول ۲. ضرایب همبستگی میان متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق

ابعاد پنج‌گانه	وجدان	ثبات احساسی	آمادگی	تجربه	برون‌گرایی	سازگاری
هیجان‌پذیری مثبت	۰/۲۱۰*	۰/۱۴۷	۰/۴۶۷**	۰/۱۸۶	۰/۲۸۴**	۰/۳۴۱**
هیجان‌پذیری منفی	-۰/۲۳۳*	-۰/۱۸۵	-۰/۲۸۴**	-۰/۲۳۶*	-۰/۲۵۰*	-۰/۳۱۳**
رضایت شغلی	۰/۵۷۶**	۰/۵۷۰**	۰/۷۱۰**	۰/۶۶۰**	۰/۷۵۸**	۰/۷۸۵**

توضیح: \*\* در سطح خطای ۰/۰۱؛ \* در سطح خطای ۰/۰۵

در جدول ۳، نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق با توجه به ضریب همبستگی جدول ۱ آمده است. همان‌گونه که در جدول ۳ مشخص است، هر شش فرضیه تحقیق به تأیید رسیده است. قراردادن این فرضیات در دو دسته کلی شامل سه فرضیه نخست و دو فرضیه پایانی، به تحلیل ما از نتایج آن‌ها کمک می‌کند. سه فرضیه نخست، رابطه متغیرهای خلق و خوی را با رضایت شغلی بیان می‌کنند. نتایج بیانگر رابطه هر سه سازه مرتبط با خلق و خوی در این تحقیق شامل هیجان‌پذیری مثبت، هیجان‌پذیری منفی و شخصیت در رضایت شغلی کارکنان است. به نحوی که همان‌گونه که انتظار می‌رفت، میان هیجان‌پذیری مثبت و شخصیت (بر اساس مدل ابعاد پنج‌گانه) با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت برقرار است.

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون به تفکیک فرضیات

فرضیه	متغیرها	جهت همبستگی پیش‌بینی شده	ضریب همبستگی پیرسون	ارزش P	نتیجه آزمون فرضیه
فرضیه اول	هیجان‌پذیری مثبت هیجان‌پذیری منفی	مستقل	* -۰/۰۶۹	۰/۳۱۷	تأیید
فرضیه دوم	هیجان‌پذیری مثبت رضایت شغلی	مثبت	* ۰/۲۵۱	۰/۰۱۸	تأیید
فرضیه سوم	هیجان‌پذیری منفی رضایت شغلی	منفی	* ۰/۲۲۴	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه چهارم	شخصیت رضایت شغلی	مثبت	** ۰/۷۸۵	۰/۰۰۰	تأیید
فرضیه پنجم	شخصیت هیجان‌پذیری مثبت	مثبت	** ۰/۴۰۸	۰/۰۰۰	تأیید
فرضیه ششم	شخصیت هیجان‌پذیری منفی	منفی	* ۰/۲۵۳	۰/۰۱۷	تأیید

برای بررسی روابط پیش بین متغیرهای تحقیق در فرضیات دوم تا چهارم، از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی استفاده می‌کنیم. در این آزمون، هیجان‌پذیری مثبت، هیجان‌پذیری منفی و شخصیت را به عنوان متغیرهای پیش بین و رضایت را متغیر ملاک در نظر می‌گیریم که نتایج این آزمون در جدول ۴، آمده است. بنابر نتایج آزمون رگرسیون، تنها رابطه علی ابعاد پنج‌گانه شخصیت با رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. برای تشریح بیشتر این رابطه، هر یک از ابعاد پنج‌گانه را به صورت جداگانه به عنوان متغیر پیش بین با رضایت شغلی در قالب یک مدل مورد آزمون قرار دادیم که مطابق با جدول ۵، به ترتیب، سازگاری، آمادگی تجربه کردن و وجدان بالاترین رابطه علی را با رضایت شغلی داشته‌اند. هم‌چنین رابطه‌ای علی میان ثبات احساسی و برون‌گرایی مشاهده نشد.

جدول ۴. آزمون رگرسیون متغیرهای اصلی خلق و خوی با رضایت شغلی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	میزان خطای به‌دست آمده
	B	Beta		
۱ (مقدار ثابت)	-۰/۰۲۳		-۰/۰۹۹	۰/۹۲۲
ابعاد پنج‌گانه شخصیت	۰/۴۹۷	۰/۷۸۵	۱۱/۸۳۸	۰/۰۰۰

جدول ۵. آزمون رگرسیون ابعاد مدل پنج‌گانه شخصیت با رضایت شغلی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	میزان خطای به‌دست آمده
	B	Beta		
۱ (مقدار ثابت)	۱/۵۱۵		۱۳/۴۲۹	۰/۰۰۰
سازگاری	۰/۴۷۵	۰/۷۵۸	۱۰/۸۳۵	۰/۰۰۰
۲ (مقدار ثابت)	۰/۷۸۵		۷/۶۷۰	۰/۰۰۰
سازگاری	۰/۳۷۲	۰/۵۸۹	۱۱/۹۴۴	۰/۰۰۰
آمادگی تجربه کردن	۰/۳۶۰	۰/۵۱۷	۱۰/۵۰۱	۰/۰۰۰
۳ (مقدار ثابت)	۰/۶۹۷		۶/۶۵۳	۰/۰۱۰
سازگاری	۰/۳۴۱	۰/۵۳۹	۱۰/۴۹۷	۰/۰۰۰
آمادگی تجربه کردن	۰/۲۷۹	۰/۴۷۸	۹/۵۲۵	۰/۰۰۰
وجدان	۰/۰۹۰	۰/۱۳۷	۲/۵۸۲	۰/۰۱۲

بخش دوم از نتایج این تحقیق، در قالب فرضیات پنجم و ششم که رابطه درونی متغیرهای خلق و خوی یعنی هیجان‌پذیری مثبت و هیجان‌پذیری منفی و شخصیت را بررسی می‌کند قابل تحلیل است. هر چند همان‌گونه که در جدول ۳ آمده است، رابطه همبستگی هیجان‌پذیری مثبت و هیجان‌پذیری منفی با شخصیت به تأیید رسیده است، اما بررسی روابط علی نیز می‌تواند مفید واقع شود. در این راستا، رابطه رگرسیون هر یک از ابعاد پنج‌گانه شخصیت را به عنوان متغیر پیش‌بینی با هیجان‌پذیری مثبت و منفی بررسی کرده‌ایم که نتایج در جداول ۶ و ۷ نمایش داده شده است. نکته جالب این است که از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تنها آمادگی تجربه کردن با هیجان‌پذیری و آن هم، با هر دو بعد مثبت و منفی هیجان‌پذیری رابطه دارد. البته همان‌طور که قابل پیش‌بینی بود جهت این رابطه علی با هیجان‌پذیری مثبت، مثبت و با هیجان‌پذیری منفی، منفی است.

جدول ۶. آزمون رگرسیون ابعاد مدل پنج‌گانه شخصیت با هیجان‌پذیری مثبت

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	میزان خطای به دست آمده
۱ (مقدار ثابت)	۰/۹۳۹		۲/۱۳۶	۰/۰۲۵
آمادگی تجربه کردن	۰/۸۰۳	۰/۴۶۷	۴/۹۲۴	۰/۰۰۰

جدول ۷. آزمون رگرسیون ابعاد مدل پنج‌گانه شخصیت با هیجان‌پذیری منفی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	میزان خطای به دست آمده
۱ (مقدار ثابت)	۰/۹۳۹		۵/۷۶۴	۰/۰۰۰
آمادگی تجربه کردن	-۰/۴۰۱	-۰/۲۸۴	-۲/۷۶۴	۰/۰۰۷

## نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر، رابطه متغیرهای مرتبط با خلق و خوی و رضایت شغلی را بررسی کردیم. نتایج بیانگر نقش مهم هیجان‌پذیری مثبت و منفی و شخصیت کارکنان در رضایت شغلی آنان بود. هم‌چنین نتایج بیانگر برخی روابط علی به‌خصوص میان شخصیت و رضایت شغلی بود. قابل ذکر است که این نتایج با یافته‌های سایر تحقیقات مرتبط [۱۶] و [۲۸] همخوانی دارد. هیجان‌های مثبت یک منبع مهم تفسیر موقعیت به حساب می‌آیند و سبب می‌شوند افراد با هیجان‌پذیری مثبت نسبت به کسانی که هیجان‌های منفی‌تری دارند، شناخت‌ها، احساسات و اقدامات سنجیده‌تری در ارتباطات شخصی و اجتماعی داشته باشند [۲۵ و ۳۱]. البته علیرغم تأیید فرضیات، با توجه به رابطه علی ضعیف هیجان‌پذیری مثبت و منفی که هیچ‌یک از لحاظ آماری عامل پیش بین رضایت شغلی محسوب نمی‌شوند، قابلیت استفاده از هیجان‌پذیری در ایجاد رضایت شغلی محدود خواهد بود. در مقابل، شخصیت که دیگر متغیر دیگر مرتبط با خلق و خوی در این تحقیق بود، رابطه علی نزدیکی با رضایت شغلی نشان داد؛ به نحوی که ابعاد سازگاری، آمادگی تجربه کردن و وجدان به عنوان متغیرهای فرعی پیش‌بینی برای رضایت شغلی عمل می‌کنند. این روابط در تحقیقات هلر و همکاران نیز به روشنی به دست آمده بود [۲۲]؛ البته با این تفاوت که در آن تحقیق، بعد ثبات اجتماعی شخصیت نیز با رضایت شغلی ارتباط علی داشت که در تحقیق حاضر چنین رابطه‌ای به تأیید نرسید.

در بررسی ارتباط درونی متغیرهای خلق و خوی، وجود رابطه میان شخصیت با هیجان‌پذیری مثبت و منفی نیز تأیید شد، اما از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت تنها آمادگی تجربه کردن با هیجان‌پذیری رابطه علی نشان داد. این رابطه بیان می‌کند افرادی که خلاقیت بالاتری دارند، به علت آنکه می‌توانند راه‌های جدیدی برای خروج از مشکلات پیدا کنند، در مواجهه با موقعیتهای منفی کمتر دچار احساسات

ناخوشایند می‌شوند. نکته جالبی که در این زمینه می‌توان اشاره کرد، عدم تطابق نتایج برخی مطالعات پیشین در مورد رابطه این بعد از شخصیت با پیامدهای کاری است [۲۳ و ۲۹]. اما در این تحقیق، این سازه با سایر ویژگی‌های سطح فردی به‌خصوص ویژگی‌های مرتبط با خلق و خوی ارتباط نزدیکی داشته است؛ به نحوی که حتی ارتباط آمادگی تجربه کردن با رضایت شغلی که یک متغیر پیامدی محسوب می‌شود نیز در سطح سایر ابعاد شخصیت بود.

علیرغم سودمندی این تحقیق در شناسایی روابط درونی متغیرهای خلق و خوی و نقش این متغیرها در ایجاد رضایت شغلی، دو محدودیت نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نخست اینکه، با توجه به گستردگی فعالیت‌های نفتی در ایران و عدم وجود آمار دقیق مبنی بر تعداد افراد فعال در بخش خصوصی این صنعت، در مورد حجم نمونه انتخابی می‌تواند تردیدهایی مطرح کرد. دوم اینکه، در خصوص معیارهای سنجی هیجان‌پذیری توافق چندانی وجود ندارد که این مشکل بیشتر به فقدان تعریف دقیق هیجان‌پذیری مثبت و منفی باز می‌گردد. برای به حداقل رساندن این محدودیت، در بخش ادبیات نظری تحقیق، بر تعاریف و شاخص‌هایی از هیجان‌پذیری تمرکز کردیم که پرسشنامه بر مبنای آنها تنظیم شده بود.

علیرغم محدودیتهای فوق، در این تحقیق، یک حوزه مطالعاتی عالی و درحال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. در نظر گرفتن سایر متغیرهای خلق و خوی مانند هوش عاطفی، بررسی نقش فشار روانی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه متغیرهای خلق و خوی و رضایت شغلی و همچنین تعیین میزان تأثیر عوامل جمعیت شناختی، از موضوعاتی هستند که در ادامه مقاله حاضر و برای پیشبرد برای مطالعاتی آن می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

## منابع

1. Arvey, R., Carter, G., and Buerkley, D. (1991), "Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences. In C. L. Cooper and I. Robertson (Eds)", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 67, 359-383.
2. Asendorpf, J. B., and Wilpers, S. (1998), " Personality Effects on Social Relationships", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1531-1544
3. Barrick, M. R., and Mount, M. K. (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis". *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
4. Barrick, M. R., Mount, M. K. and Strauss, S. G. (1993), "*Work Control and Employee Well-Being: A Decade Review*", In C. L. Cooper, and I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 96\_148), Chichester, UK: Wiley.
5. Barrick, M. R., Mount, M. K. and Piotrowski, M. (2002), "Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States", *Psychological Bulletin*, 96, 465\_490.
6. Barrick, M. R., Neubert M. J., and Stewart, G. L. (2003), "Appraised Changeability of a Stressor as a Modifier of the Relationship Between Coping and Depression: A Test of the Hypothesis of Fit", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 582- 592.
7. Brayfield, A., and Rothe, H. (1951), "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35, 301-311.
8. Buss, D. M. (1992), "Manipulation in Close Relationships: five Personality Factors in Interactional Context", *Journal of Personality*, 60, 477-99.
9. Caligiuri, P. (2000), "On the Future of Personality Measurement", *American Psychologist*, 32, 246-254.
10. Carver, C. S., and Scheier, M. F. (2000), "*Factors Influencing Consumer Response to Product recalls: A Regression Analysis Approach*", In K. Moore (Ed.), *Advances in Consumer Research*, 8, 405-407.
11. Clark, L. A., and Watson, D. (1991), "*General Affective Dispositions in Physical- and Psychological Health*", In C. Synder, and D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology* (pp. 221\_245), New York, Ny: Permagon Press.

12. Connolly, J. J., and Viswesvaran, C. (2000), "The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281.
13. Costa, P. T. Jr., and McCrae, R. R. (1995), "Primary Traits of Eysenck's P-E-N System: Three and Five-Factor Solutions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 308–317.
14. Daus C. S., and Ashkanasy, N. M. (2005), "Basic Behavioral Science Research for Mental Health, a National Investment: Emotion and Motivation", *American Psychologist*, 50, 838–845
15. Digman, J.M. (1990), "Personality Structure: Emergence of the five-factor Model", *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
16. Fredrickson, B. L. (2001). "The Effects of Locus of Control and Anxiety on Verbal Conditioning", *Journal of Personality*, 41, 443–456.
17. George, J. M. (1990), "Personality, Affect, and Behavior in Groups", *Journal of Applied Psychology*, 75, 107–126.
18. Goldberg, L.R. (1992), "Factors Influencing Consumer Response to Product Recalls: A Regression Analysis Approach", In K. Moore (Ed.), *Advances in Consumer Research*, 8, 405–407.
19. Gray, J. A. (1970), "The Psychophysiological Basis of Introversion–Extraversion", *Behavioral Research Therapy*, 8, 249–266.
20. Gray, J. A. (1981), "A Critique of Eysenck's Theory of Personality", In H. J. Eysenck (Ed.), *A Model for Personality*, Berlin: Springer-Verlag.
21. Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., and Hair, E. C. (1996), "Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace", *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 141\_157.
22. Heller, D., Judge, T. A. and Watson, D. (2002), "The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-35.
23. Hofstede, G. and McCrae, R. R. (2004), "Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture", *Cross-Cultural Research*, 38, 52-88.
24. Hogan, J., and Roberts, B. W. (1996), "Issues and Non-Issues in the Fidelity-Bandwidth Trade-off", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 627–637.

25. Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D. and McCloy, R.A. (1990), "Criterion-related Validities of Personality Constructs and the Effect of Response Distortion on Those Validities", *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-95.
26. Judge, T. A. (1993), "Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?", *Journal of Applied Psychology*, 78, 395-401.
27. Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., and Barrick, M. R. (1999), "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span", *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
28. Kafetsios, K., and Loumakou, M. (2007), "A Comparative Evaluation of the Effects of Trait Emotional Intelligence and Emotion Regulation on Affect at Work and Job Satisfaction", *International Journal of Work Organization and Emotion*, 2 (1), 71-87.
29. Larsen, R. J., and Ketelaar, T. (1989), "Extraversion, Neuroticism and Susceptibility to Positive and Negative Mood Induction Procedures", *Personality and Individual Differences*, 10, 1221-1228.
30. Levin, I., and Stokes, J. (1989), "Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity", *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
31. Lyubomirsky, S., King, L., and Diener, E. (2005), "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?", *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
32. Morrison, D. L., Dunne, M. P., Fitzgerald, R., and Cloghan, D. (1992), "Job Design and Levels of Physical and Mental Strain Among Australian Prison Officers", *Work and Stress*, 6, 13-31.
33. Mount, M. K., Barrick, M. R., and Stewart, G. L. (1998), "Basic Behavioral Science Research for Mental Health, a National Investment: Emotion and Motivation", *American Psychologist*, 50, 838-845.
34. Moyle, P. (1995). "The Role of Affectivity in the Stress Process: Tests of Alternative Models", *Journal of Organizational Behavior*, 16, 647-668.
35. Ones, D. S., and Viswesvaran, C. (1996), "Bandwidth-fidelity Dilemma in Personality Measurement for Personnel Selection", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 609-626.



36. Parkes, K. R. (1990), "Coping, Negative Affectivity, and the Work Environment: Additive and Interactive Predictors of Mental Health", *Journal of Applied Psychology*, 75, 399–409
37. Shaw, J. D., Duffy, M. K., Jenkins, G. D., and Gupta, N. (2003), "Positive and Negative Affect, Signal Sensitivity and Pay Satisfaction", *Journal of Management*, 25, 189–197.
38. Spector, P. E., Jex, S. M., and Chen, P. Y. (1995), "Relations of Incumbent Affect-Related Personality Traits with Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs", *Journal of Organizational Behavior*, 16, 59–65.
39. Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., and Frese, M. (2000), "Don't Throw Out the Baby with the Bath Water: The Role of Negative Affectivity in Reports of Job Stressors and Strains", *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79–95.
40. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., and Lushene, R. E. (1970), *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
41. Staw B. M., and Barsade, S. G. (1993), "Emotional Reactions to Surgery", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 40, 33\_38
42. Tellegen, A. (1985), *Structures of Mood and Personality and Their Relevance to Assessing Anxiety, With an Emphasis on Self-Report*, In A. H. Tuma and J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and the Anxiety Disorders* (pp. 681–706), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
43. Tett, R. P., Jackson, D. N. and Rothstein, M. (1991), "Determinants of Coping: The Role of Stable and Situational Factors", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 895\_910
44. Van Rooy, D. L., and Viswesvaran, C. (2004), "Emotional Intelligence: A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net", *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 71–95.
45. Watson, D., Pennebaker, J. W., and Folger, R. (1987), "Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace", *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 141–157.
46. Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A. (1988), "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070

47. Witt, J. C., Clark L. A., and Elliott, S. N. (2002), "Cognitive-Affective Stress Response: Effects of Individual Stress Propensity on Physiological and Psychological Indicators of Strain", *Psychological Reports*, 88, 768\_784.