

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران

پلیس راهور تهران بزرگ

فاطمه مصطفایی^۱

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۰/۱۲

دکتر رسول روشن^۲

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۲/۱۹

چکیده

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین دارایی هر کشور است و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی نیروهای انسانی آن بستگی دارد. یکی از مسائلی که باید در هر سازمانی مورد توجه قرار گیرد خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است که از متغیرهای رفتار سازمانی به شمار می‌آید. رضایت شغلی به عوامل زیادی بستگی دارد که یکی از آنها سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل است. هر چه این سازگاری بیشتر باشد، علاوه بر تأمین رضایت شغلی، عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه می‌آورد.

هدف این پژوهش، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در افسران پلیس است و به بررسی ساختار شخصیت و رضایت یا عدم رضایت شغلی آنها می‌پردازد. فرضیه این تحقیق عبارت است از اینکه بین بعد روان رنجورخویی (N)، با وجدان بودن (C)، انعطاف‌پذیر بودن (O)، دل‌پذیر بودن (A) و برون‌گرایی (E) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. این تحقیق پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه افسران ارشد و جزء پلیس راهور تهران بزرگ تشکیل می‌دهند که از بین آنها تعداد ۲۱۱ نفر بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه صفات شخصیتی (Neo-FFI) و شاخص توصیف شغل (JDI) استفاده شد که از پایایی و اعتبار مناسبی برخوردارند. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که به جز رگه گشودگی (O)، دیگر رگه‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنادار دارند، به این ترتیب که نوزده‌گرایی به صورت معکوس و برون‌گرایی (E)، مقبولیت (A) و وظیفه‌شناسی (C) به صورت مستقیم دارای رابطه معنادار با رضایت شغلی هستند. نتایج حاصل از اجرای مدل رگرسیونی نیز نشان داد که از پنج ویژگی شخصیتی، دو ویژگی روان‌نژندگرایی و وظیفه‌شناسی بعد از ورود به این مدل توانستند ۰/۴۷ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را تبیین کنند و جهت ضرایب بتا برای تبیین متغیر رضایت شغلی در N منفی و در C مثبت است که این یافته‌ها توجه به ویژگی‌های فردی به منظور افزایش میزان کیفیت خدمات و رضایتمندی شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد، از این رو تلاش برای به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد با شغلش نتایج سودمندی را در عمل به دنبال خواهد داشت.

کلید واژه‌ها

ویژگی‌های شخصیت / روان‌رنجورخویی / گشودگی / برون‌گرایی / مقبولیت / وظیفه‌شناسی / رضایت شغلی.

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه شاهد تهران.

۲- دانشیار و عضو هیئت علمی گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه شاهد تهران.

مقدمه

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهاترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآزموده و به کارگیری کارایی آنها به رفاه و آسایش رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند (مشبکی، ۱۳۷۷).

مطالعات نشان می‌دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (مرایی، ۱۳۷۹).

در بحث رضایت شغلی، بی‌علاقگی به کار، ناتوانی در تأمین نیازهای فیزیولوژیک، نداشتن امنیت شغلی، عدم رضایت از نحوه مدیریت سازمان بر کارایی افراد و در نهایت بر کارایی و بهره‌وری سازمان، اثر منفی دارد و مانع رشد و توسعه لازم برای آن سازمان می‌شود. کارایی سازمان‌ها و کارکنان آنها نیز عامل مهمی در جلب رضایت و اعتماد مردم نسبت به طرح‌ها و برنامه‌های اجرایی این برنامه است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۰).

یکی از عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی کارکنان، شخصیت آنان است. شخصیت عبارت است از جنبه‌های از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (مشبکی، ۱۳۷۷). هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند، انتظارات، توانایی، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی سازمان‌ها نیز بر اساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تأمین می‌کنند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است (گشتاسب، ۱۳۸۴).

پنج رگه بزرگ شخصیت عبارت است از نوروزگرایی^۱ (N)، برون‌گرایی^۲ (E)، گشودگی یا انعطاف‌پذیری (O)، مقبولیت (A) و وظیفه‌شناسی (C). بنا بر تعریف لارنس بری (۲۰۰۵)، نوروزگرایی رگه‌ای از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک سوی پیوستار و در سوی دیگر آن بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار می‌گیرد. افراد با نمره بالا در نوروزگرایی، دارای عواطف غیرمنطقی بیشتر و کم‌توانی در مهار رفتارهای برانگیختگی وار^۳ و ضعف در کنار آمدن با مشکلات هستند و افرادی بانمره پایین در این رگه، با برخورداری از ثبات عاطفی معمولاً آرام و معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت‌های تنیدگی‌زا، بدون آشفتگی و اضطراب مقابله کنند. از دیگر ویژگی‌های افراد دارای نمره بالا در این رگه، اضطراب، خشم^۴ و خصومت^۵، افسردگی، کمروبی^۶ و آسیب‌پذیری^۷ است.

جامعه‌گرایی از ویژگی‌های افراد برون‌گراست و بر اساس علاقه به مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ، جرأت، فعالیت، پرحرفی، بشاشیت، خوش‌بینی، قاطعیت و هیجان خواهی متمایز می‌شوند.

گشودگی^۸ کمتر از برون‌گرایی شناخته شده است. اشخاص دارای نمره بالا در این رگه، هم درباره جهان درونی و هم درباره جهان بیرونی کنجکاوند و زندگی آنها از لحاظ تجربه، غنی است. آنها تنوع طلب، دارای کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت هستند و از دیگر ویژگی‌های فرعی این رگه می‌توان به تخیل^۹ و زیباپسندی^{۱۰} اشاره کرد.

مقبولیت^{۱۱} نیز همانند برون‌گرایی، بعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد

-
- 1-neuroticism
 - 2-extroversion
 - 3-impulsiveness
 - 4-anger
 - 5-hostility
 - 6-shyness
 - 7-vulnerability
 - 8-openess
 - 9-fantasy
 - 10-aesthetics
 - 11-agreecableness

سازش یافته نوع دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و تمایل دارد تا به آنها کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. از ویژگی‌های افراد دارای نمره بالا در این رگه، می‌توان به اعتماد^۱، رک‌گویی، دگردوستی^۲، همراهی^۳ و تواضع اشاره کرد.

آخرین رگه از رگه‌های پنجگانه شخصیتی، وظیفه‌شناسی^۴ است. بهترین توصیف برای این رگه، مفهوم اراده است. اشخاص با نمره بالا در این رگه، با وجدان، هدفمند، با اراده و مصمم‌اند. نمره بالا در وظیفه‌شناسی با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است. از دیگر ویژگی‌های این افراد، دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت^۵ و منضبط بودن^۶ است (گروسی، ۱۳۸۰).

با توجه به ویژگی‌های شخصیتی هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری کمتر باشد، علاوه بر عدم تأمین رضایت شغلی، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو، انتخاب شخصیت متناسب با شغل مورد نظر می‌تواند عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه آورد و بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر بگذارد و رضایت شغلی مطلوبی را در برخواهد داشت (گشتاسب، ۱۳۸۴).

بیان مسئله

نیروی انسانی در سازمانها از اهمیت زیادی برخوردار است. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن است که از ارکان ضروری رضایت از زندگی و از مهم‌ترین متغیرهای رفتار

1-trust
2-altruism
3-compliance
4-consciention
5-achievement striving
6-self-discipline

سازمانی به حساب می آید (مرائی، ۱۳۷۹). رضایت شغلی به حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت، حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی اطلاق می شود. همچنین رضایت شغلی به طرز تلقی کارکنان نسبت به شغل و سازمان بستگی دارد و وقتی می گوئیم فردی دارای رضایت شغلی بالاست، منظور این است که در مجموع شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است (مجیدی، ۱۳۸۰).

عوامل مختلفی از جمله ویژگی های فردی، نوع محیط کار و روابط انسانی حاکم بر محیط کار در میزان رضایت شغلی کارکنان مؤثر است (هرلیگل^۱، ۱۹۹۹). علاوه بر این، برخی ویژگی های فردی مانند سن، تحصیلات و سابقه خدمت بر رضایت شغلی اثر دارند و توجه به این امر نه تنها به شناخت ماهیت رضایت شغلی و فهم بهتر رفتار کمک خواهد کرد، بلکه امکان آن را نیز فراهم می سازد (امتحان، ۱۳۸۱). احساس رضایت از شغل بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی مسئولیت های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی ها و رغبت های فردی نیز به انسان دست می دهد (چاندرایا^۲، ۲۰۰۶).

علاوه بر این، ویژگی های شخصیتی افراد و تناسب آن با شغلی که انتخاب می کنند نیز در رضایت شغلی فرد مؤثر است. انگیزه ها، عواطف، ارزش ها، نگرش ها و تمایلات فرد تأثیر چشمگیری بر رفتار او دارد. در تحقیقی با عنوان شخصیت و حرفه، نقش شخصیت را در انتخاب شغل مورد توجه قرار داده اند. از دیدگاه محققان در مرحله انتخاب شغل، شخصیت و عوامل در سازگاری فرد تأثیر بسزایی دارد (محمدی، ۱۳۸۲). در دو دهه گذشته، تحقیقاتی در زمینه رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی انجام گرفته است (آموندسون^۳، ۱۹۹۶؛ کونولی^۴، ۲۰۰۰).

مطالعه فروغی نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی مثل بی ثباتی هیجانی و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد (فروغی، ۱۳۸۲). در یک مطالعه به منظور تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران درجه داری که در

1-hellriegel, D
2-chandraiak, k
3-Omundson, J
4-Connolly, J

بیمارستان‌های نظامی ترکیه مشغول به کار بودند، مشاهده شد که رضایت شغلی در میان آنها بر حسب گروه‌های مختلف و سابقه شغلی متفاوت است؛ همچنین رضایت شغلی با تعداد فرزندان و شیفت کاری رابطه منفی و با تحصیلات و سابقه کاری رابطه مثبت معنادار دارد (دمیر^۱، ۲۰۰۲).

بوی نیز در تحقیقی اشاره دارد که عواملی مانند کار بیش از اندازه، عملکرد شغلی ضعیف، خستگی هیجانی، بیماری‌های جسمانی و روانی و فقدان حس پیشرفت شخصی و فشار و استرس شدید کاری از رضایت شغلی افسران پلیس می‌کاهد (هاردمن، ۱۹۹۶).

مطالعه شهریاری (۱۳۷۷) نشان داد که خصوصیات مثبت شخصیت مدیران در موفقیت آنان تأثیرگذار است و هر قدر مدیران دارای ویژگی مثبت شخصیتی و خلق و خوی مناسب باشند، نسبت به افرادی که دارای این ویژگی‌ها نیستند از موفقیت بیشتری برخوردارند.

سوری (۱۳۸۳) نیز به بررسی صفات شخصیتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی پرداخته است. او بیان می‌کند که این فارغ‌التحصیلان در خصوص صفات انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری و با وجدان بودن نمرات بالایی به دست آوردند و بررسی‌ها نشان داد که بین دانشکده‌های مختلف از نظر صفات A, N, E و مسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد، ولی از لحاظ انعطاف‌پذیری تفاوت معناداری وجود ندارد.

همچنین بررسی رضایت شغلی، اضطراب شغلی و ویژگی‌های شخصیتی افسران پلیس هند نشان داد که این افسران اضطراب شغلی پایین و رضایت شغلی بالایی دارند. این افراد بیشتر محیط‌های نظامی را ترجیح می‌دادند و متغیرهای شخصیتی افراد درون یک سازمان به طور زیادی رضایت شغلی و اضطراب شغلی افسران را تحت تأثیر قرار می‌داد (سیرواستاوا^۲، ۱۹۹۵). علاوه بر این نتایج مطالعات سیرواستاوا که بر رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان صحنه می‌گذارد، حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی زیادی بر رضایت شغلی و

1-Demir, C

2-Sirivastava, S

سازگاری افراد پلیس دارد (سیرواستاوا، ۱۹۹۵).

مطالعه محمدخانی (۱۳۷۹) نیز نشان داد که بین شاخص های برون گرایی - درون گرایی و عملکرد، رابطه معناداری وجود ندارد و در این تحقیق، تنها عامل پیش بینی کننده عملکرد، میزان تحصیلات است و بین نمرات شاخص های برون گرایی، روان پریشی، روان نژندی و مقبولیت اجتماعی در سازمان های مختلف، تفاوت معناداری وجود ندارد.

همچنین رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی متخصصان کنترل هوایی نشان داده شده است (فدایی نسب، ۱۳۸۳). مطالعه دیگری بیانگر آن بود که رضایت شغلی در افسران پلیس از سبک زندگی آنان، جایگاه شغلی، درجه، ثبات جایگاه و وضعیت خانوادگی تأثیر می پذیرد (کوچر^۱، ۱۹۹۴) علاوه بر این، افسران دارای جایگاه شغلی پایین از رضایت شغلی کمتری برخوردارند و رضایت شغلی افسران دارای سابقه حضور در جنگ بالاتر است (هاردمن، ۱۹۹۶). مطالعه انجام شده بر مدیران رده متوسط و بالاتر پلیس نیز نشان داد که نمرات تیپ A با منبع کنترل بیرونی، ارتباطی منفی دارد (مایرز^۲، ۱۹۹۸). نتایج برخی تحقیقات نیز نشان داده است که رضایت شغلی مدیران جوان بیشتر از مدیران مسن است (چاندرایا^۳، ۲۰۰۶).

علاوه بر این، برخی از مطالعات حاکی از آن است که رضایت شغلی افسران پلیس تابعی از میزان مورد علاقه بودن شغل، میزان تناسب تحصیلات و تخصص با شغل، تناسب میان درجه و جایگاه شغلی فرد در مقایسه با همگنان خود و فضای روانی حاکم بر سازمان محل خدمت فرد است. در این مطالعه، افراد دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس و افسران جزء، کمترین رضایت شغلی را ابراز کردند (هاردمن^۴، ۱۹۹۶).

در پژوهش امتحان (۱۳۸۱) نیز با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز آموزشی درجه داری ناجا نیز به این موضوع اشاره شده است

1-Kocher, K
2-Myers, I B
3-Chandraiah, K
4-Hardman, T

که برآورده کردن و تأمین نیازهای اولیه، بالا بردن جایگاه شغلی و سازمانی افراد، به وجود آوردن شرایط ارتقاء و پیشرفت و به وجود آوردن مشوق‌ها و تغییر روش نقل و انتقالات در رضایت شغلی کارکنان مراکز آموزشی ناجا تأثیر دارد. در زمینه رابطه بین تیپ شخصیتی و انگیزه پیشرفت در نیروهای نظامی، مشاهده شده است که نیروهای نظامی دارای انگیزه پیشرفت بالا، بیشتر در چهارچوب الگوی رفتاری تیپ A قرار می‌گیرند (محمدی، ۱۳۸۲).

در پژوهش کوچر (۱۹۹۴) نیز به بررسی شخصیت و رضایت شغلی افراد پلیس پرداخته شده است و افرادی که از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی برون‌گراتر بودند، رضایت بیشتری از شغل خود نشان دادند.

کیرکگارد نیز با بررسی صفات شخصیت، منبع کنترل و رضایت شغلی مأموران پلیس برلین به این نتیجه رسید که آزمودنی‌ها با سطح بالای رفتار تیپ A و مکان کنترل درونی حداقل فشار روانی و بیشترین رضایت را نشان دادند، حال آنکه آزمودنی‌هایی با سطوح بالای رفتار نوع A و منبع کنترل بیرونی نسبت به کنترل نیروهایی که به سلامتی و رضایت می‌انجامد احساس تهدید و ناتوانی کردند. آزمودنی‌های تیپ B و با منبع کنترل درونی از نظر جسمانی و روانی سالم تر بودند، ولی آزمودنی‌های نوع B و با منبع کنترل بیرونی، هیجان زده بودند (معمار، ۱۳۸۴).

جادج و همکاران (۱۹۹۹) نیز عوامل شخصیتی را در موقعیت‌های شغلی و رضایت از آن را در افسران پلیس مورد بررسی قرار دادند که یک ارتباط مثبت بین برون‌گرایی و با وجدان بودن با رضایت شغلی به دست آمده است. همچنین بین رضایت شغلی با میزان درآمد و تعداد عائله تحت تکفل، ارتباط معناداری مشاهده شد (زارع، ۱۳۷۸).

با مرور پیشینه پژوهش، ملاحظه می‌شود که با وجود اهمیت ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی نیروهای نظامی، اندک مطالعات انجام شده تنها به بررسی برخی متغیرها پرداخته‌اند. بر این اساس، با توجه به کمبود مطالعات جامع پیرامون رابطه بین پنج ویژگی مهم شخصیتی با رضایت شغلی در نیروهای

نظامی، در این پژوهش به بررسی این مسئله پرداخته می شود که آیا رابطه ای بین ویژگی های مهم شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ، وجود دارد؟

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در افسران پلیس.

اهداف فرعی:

- تعیین چگونگی ابعاد مختلف شخصیت در افسران پلیس راهور تهران بزرگ؛
- تعیین وجود رابطه بین رضایت شغلی با پنج بعد بزرگ شخصیت در آنان.

اهمیت و ضرورت پژوهش

سرمایه های انسانی بزرگ ترین ذخایر بالقوه هر کشورند. با اطلاع یافتن از ویژگی های شخصیت و شناخت علایق و نگرش های افراد در زمینه فعالیت های گوناگون، می توان هدایت صحیح را اعمال کرد و حداکثر رضایتمندی از انجام فعالیت را برای فرد به وجود آورد و علاوه بر تأمین بهداشت روانی، مانع از هدر رفتن نیروی انسانی شد.

ارزشیابی وضعیت کلی افراد نسبت به شغلشان نشان می دهد وقتی فرد در محیط کارش با عوامل متعددی سروکار دارد، می کوشد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا کند. از طرفی خود نیز دارای شخصیتی منحصر به فرد است، بنابراین گماردن افراد در مشاغل مناسب و بررسی خصوصیات آنها امری لازم است. در غیر این صورت، موفقیت های شغلی سازمان و رسیدن به اهداف را کند می کند (میشل، ۱۹۹۵) تعیین نوع شخصیت افراد نظامی ابزاری مناسب برای اطلاع از رفتار آنان در موقعیت های مختلف و

خطیر و قرار دادن آنها در مشاغل خاص است که به نوبه خود تأثیر بسزایی در رضایت شغلی فرد نیز خواهد داشت (میرکامالی^۱، ۲۰۰۵). برای رسیدن به موفقیت‌های شغلی در افسران پلیس باید به عواملی مثل رضایت شغلی آنها توجه داشت که بر کارایی و بهره‌وری سازمان و کارکنان و جلب اعتماد مردم به طرح‌های اجرایی مؤثر است (امتحان، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی یکی از اساسی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار افراد سازمان به حساب می‌آید و آثار آن، پا را فراتر از محیط سازمان می‌گذارد و زندگی شخصی و اجتماعی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (رابینز^۲، ۱۹۹۸). علاوه بر اهمیت رضایت شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی، لازمه برقراری سلامت روانی و جسمانی، داشتن شغل مناسب و خشنودکننده است. مطالعات اخیر نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های مختلف جسمانی و روانی هستند (رابینز، ۱۹۹۸).

نحوه سازش افسران پلیس با محیط با صفات شخصیتی، افکار، رضایت از شغل و میزان تحقق توانایی‌های بالقوه فرد در آن شغل رابطه دارد. درک و فهم شخصیت و تنش آن در بروز کنش‌های مختلف (نظیر موقعیت‌های شغلی) جز با درک ساختارها و فرایندهای آن تحقق نمی‌یابد (سوری، ۱۳۸۴). عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی است در مقایسه با عوامل بیرونی مانند شرایط کار از ثبات بیشتری برخوردار است. بنابراین، تناسب شغل و صفات شخصیتی رضایت بیشتری را به دنبال خواهد داشت (کالیگوری^۳، ۲۰۰۴).

علاوه بر این، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد، در جریان گزینش کارکنان برای سازمان و همچنین تعیین بهره‌وری و راندمان کاری و نیز سبک تعاملات کارکنان، بر حسب نوع شغل، اهمیت خود را به وضوح نشان می‌دهد. شناخت و گزینش نیرو بر حسب ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان آنها، از ضرورت‌ها به ویژه برای مشاغل نظامی در زمان صلح و جنگ است (رابینز، ۱۹۹۸). هالند از

1-Mirkamali, P

2-Robbins, S

3-Caliguri, A

جمله افرادی است که تأثیر نوع شخصیت در انتخاب شغل و رضایت از آن را هم می‌داند و معتقد است افرادی که مشاغل مشابه دارند تا حدودی در ساختار شخصیتی آنها تشابهاتی وجود دارد. با توجه به اهمیتی که در ارتباط و سنخیت شخصیت افراد با شغل آنها وجود دارد، شخصیت افراد به نوبه خود تأثیر بسزایی در رضایت شغلی فرد خواهد داشت. بنابراین ضرورت انجام تحقیق در راستای بررسی ارتباط صفات شخصیتی و رضایت شغلی در نیروهای نظامی احساس می‌شود. نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای با مسائل شغلی بیشتری مواجه‌اند و فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، احتمال مجروحیت و برخی قوانین سخت، از جمله مسائلی است که احتمال بروز آنها در مشاغل نظامی بیشتر از مشاغل غیرنظامی است (محمدی، ۱۳۸۲).

بر این اساس، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در این نیروها با هدف ارائه آموزش‌های روان‌شناختی مورد نیاز، یکی از اولویت‌ها برای این افراد است. این امر می‌تواند به کاهش برخی مشکلات سازمانی کمک کند و به ارتقای سطح عملکرد افراد و رضایتمندی آنان بینجامد.

فرضیه‌های پژوهش

- بین بعد روان رنجور خوبی (N) با رضایت شغلی افراد، رابطه وجود دارد.
- بین بعد با وجدان بودن (C) با رضایت شغلی افراد، رابطه وجود دارد.
- بین بعد انعطاف‌پذیر بودن (O) با رضایت شغلی افراد، رابطه وجود دارد.
- بین بعد دلپذیر بودن (A) با رضایت شغلی افراد، رابطه وجود دارد.
- بین بعد برون‌گرایی (E) با رضایت شغلی افراد، رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این تحقیق، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است و با استفاده از گروهی از آزمودنی‌ها، حداقل در مورد دو متغیر بدون آنکه هیچ یک از آنها رادستکاری

کنیم، اطلاعاتی را به دست آوردیم.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه افسران ارشد و جزء پلیس راهور تهران بزرگ تشکیل می دهند.

گروه نمونه و روش نمونه گیری

از بین جامعه آماری، تعداد ۲۱۱ نفر به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۰۰ نفر بود که ۱۰ درصد به حجم نمونه افزوده شد تا اگر تعدادی از پرسشنامه‌ها ناقص بودند کنار گذاشته شوند، ولی تمام پرسشنامه‌ها به صورت کامل پر شدند. افراد گروه نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

آزمون پنج عاملی شخصیتی فرم کوتاه (NEO - FFI)

فرم تجدید نظر شده تست پنج عاملی شخصیت نئو که گروسی (۱۳۸۰) در ایران آن را هنجاریابی کرده یکی از تست‌های شخصیت است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده و یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. سؤالات این پرسشنامه روی طیف لیکرتی پنج بخشی از صفر تا چهار نمره گذاری می‌شود و به هر عامل با داشتن ۱۲ ماده، نمره‌ای از صفر تا ۴۸ تعلق می‌گیرد. به منظور ارزیابی روایی ملاکی آزمون از روش همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم مشاهده‌گر استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ بوده و به منظور ارزیابی پایایی آزمون از روش ضریب آلفا استفاده شده که ضرایب حاصل بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده

1- NEO-FIVE Factor Inventory

است (گروسی، ۱۳۸۰). در پژوهشی دیگر نیز، پایایی این آزمون با استفاده از روش ثبات درونی برای عوامل روان‌آزردگی و مسئولیت‌پذیری (وظیفه‌شناسی) بالاتر از ۰/۷ و برای دیگر عوامل بالاتر از ۰/۵ به دست آمد. به منظور بررسی اعتبار سازه نیز همبستگی گشتاوری پیرسون بین ۵ عامل پرسشنامه نئو و ۹ بعد آزمون SCL-90-R محاسبه شد. نتایج این تحلیل‌ها نشان می‌دهد که عامل روان‌آزردگی با تمام ابعاد و عامل مسئولیت‌پذیری نیز با تمام ابعاد به غیر از بعد افکار پارانوئید (با در نظر گرفتن تصحیح بونفرونی) عامل‌های توافقی بودن و برون‌گرایی نیز با توجه به تصحیح بونفرونی به ترتیب با ۷ و ۳ بعد از SCL-90-R همبستگی معنادار دارد و در مجموع، این آزمون از پایایی و اعتبار مناسبی برخوردار است (روشن، ۱۳۸۵).

پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI)^۱

در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی آزمودنی‌ها از JDI استفاده شده است. این پرسشنامه را اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل تدوین کردند و در ایران در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد شده است. ضرایب پایایی و روایی این آزمون به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است. این پرسشنامه، رضایت از شغل را در قالب ۶ مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد (مرایی، ۱۳۷۹). برای هر مقیاس تعدادی شاخص در نظر گرفته شده است که عقیده فرد در مورد شاخص‌ها را بررسی می‌کند. در جواب پرسش از عقیده فرد در مورد شاخص‌ها جواب مناسب (بلی، خیر و نمی‌دانم) مطرح شده است. در برخی سؤالات به پاسخ خیر نمره ۲ تعلق می‌گیرد، در برخی سؤالات به پاسخ بلی و به پاسخ نمی‌دانم یک نمره تعلق می‌گیرد. اعتبار درونی شاخص توصیف شغل با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ماهیت کار ۰/۸، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات ۰/۹، حقوق و مزایا ۰/۹ و محیط کار ۰/۸ به دست آمده است (مرایی،

1- Job descriptive index

۱۳۷۹).

روش تحلیل داده‌ها

در این پژوهش پس از تکمیل پرسشنامه‌ها از سوی گروه نمونه، پرسشنامه‌ها جمع آوری و برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) استفاده شد.

نتایج

جدول ۱- آمارهای پراکنندگی عوامل مربوط به ویژگی‌های شخصیتی

C	A	O	E	N	
۳۵/۴۷	۳۲/۷	۲۷/۰۱	۲۹/۲۰	۱۷/۳۳	میانگین
۶/۰۱	۵/۱۶	۴/۸۷	۷/۷۴	۷/۵۹	انحراف معیار

جدول ۲- ضریب همبستگی میان رضایت شغلی و ابعاد مختلف شخصیت

C	A	O	E	N	
۰/۲۲۸	۰/۲۰۵	۰/۰۴۷	۰/۱۷۴	-۰/۲۷	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۴۹۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری

همان‌طور که مشاهده می‌شود، رضایت شغلی بیشترین همبستگی را با رگه نوروگرایی به صورت منفی دارد و هر چه صفات N کارکنان افزایش یابد، رضایت شغلی آنان کمتر است که این نتیجه با مطالعه مک‌کری و کوستا (۱۹۸۴) همخوانی دارد. همچنین رضایت شغلی، همبستگی معناداری با رگه‌های دلپذیر بودن، با وجدان بودن، وظیفه‌شناس بودن و برون‌گرایی دارد. با این‌که ضرایب

همبستگی بین رضایت شغلی با رگه‌های شخصیتی (به غیر از گشودگی یا انعطاف‌پذیر بودن) از لحاظ آماری معنادار است، ولی به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس رگه‌های شخصیتی و اینکه کدام یک از ابعاد شخصیتی نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی دارند، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۳- تحلیل رگرسیون رضایت شغلی و ایجاد شخصیت

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵۸۵۳/۴۷۷	۲۹۲۶/۷۴	۲	۱۴۲/۵۲۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۰۷۰/۲۵	۲۰/۵۳	۲۰۹		
کل	۱۳۹۲۳/۷۲				

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده

مدل ۲	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
ضریب ثبات	۲/۵۳۳	۰/۰۳۴	-	۲/۱۶	۰/۰۳۱
N	-۰/۳۰۵	۰/۰۳۲	-۰/۴۲	۹/۴۸	۰/۰۰۱
C	۰/۲۹۵	۰/۰۴۱	۰/۳۷	۷/۰۶	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از اجرای مدل رگرسیونی نشان داد که از پنج ویژگی شخصیتی، دو ویژگی روان‌نژندگرایی و وظیفه‌شناسی وارد مدل رگرسیونی شدند و این ویژگی‌ها توانستند بیشترین درصد تغییرات متغیر رضایت شغلی را تبیین کنند. همچنین ضرایب بتا نشان داد که جهت ضرایب برای تبیین متغیر رضایت شغلی در N منفی و در C مثبت است و هر قدر نوروژگرایی پایین‌تر و وظیفه‌شناسی

افراد بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقق خویشتن یا خودشکوفایی^۱ از جمله فرایندهای پویایی شخصیت و مهم‌ترین عاملی است که آدمی را برای تحقق تمامی استعدادها و قابلیت‌های خود برمی‌انگیزاند و موقعیت‌های شغلی وسیله‌ای برای تحقق خویشتن است (پروین، ۱۳۸۴). کار کردن و به دنبال شغل و حرفه بودن نقش مهمی در زندگی انسان ایفا می‌کند. هر چند که اصولاً شغل یک پایه اقتصادی برای تأمین نیازهاست، اما انسان با کارکردن نه تنها به تأمین برخی نیازهایش از جمله اقتصادی می‌پردازد، بلکه وسیله‌ای مناسب برای صرف انرژی در راه مطلوب و ایجاد ارتباط اجتماعی با دیگران و خود را جزئی از جامعه یافتن است (کالیگورا، ۲۰۰۴). علاوه بر دستمزد و رضایت خوب ناشی از روابط سازمانی باید رضایت مثبت را با ارضای نیاز به رشد ظرفیت‌ها و رسیدن به موفقیت بررسی کرد. کار برای صاحب آن امکاناتی را فراهم می‌سازد تا بتواند همه استعدادها و ظرفیت‌های خود را به کار بندد (قدرت تصمیم‌گیری، خودکفایی، استقلال و مسئولیت) و باعث برقراری ارتباطی قوی بین فرد با شغلش و رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد.

هر سازمانی قدرت تأمین نیاز افرادی را دارد که شخصیت آنان متناسب با فضای شغل و سازمان باشد، بنابراین سازگاری و ناسازگاری بین شخصیت و شغل افراد نتایج متعددی به دنبال دارد که یکی از آنها رضایت یا عدم رضایت شغلی است (کالیگورا،^۲ ۲۰۰۴).

پژوهش‌های اخیر در مورد رضایت شغلی اغلب بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر بر آن متمرکز شده است، از این رو پژوهشگران مختلف، تقسیم‌بندی‌های گوناگون از عوامل زمینه‌ای، عوامل سازمانی و واسطه‌های ادراکی ارائه کرده‌اند (هوومن^۳، ۲۰۰۱) محققان تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف رضایت

1-Self actualization

2-Caliguri, A

3-Hooman, H

شغلی را در افسران و کارکنان مشخص کنند، زیرا اندازه‌گیری رضایت شغلی و بررسی تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است (هنگ لو^۱، ۲۰۰۷).

مطالعات نشان می‌دهد حتی با وجود سرمایه و امکانات، وجود افسران راضی از شغل خود می‌تواند به تحقق اهداف سازمان و برقراری سلامت روانی و سازمانی کمک کند (هنگ لو، ۲۰۰۷).

وقتی به شخصیت کارکنان نظامی از منظر رابطه آن با عملکرد شغلی توجه شود، این افراد انعطاف و قدرت رهبری بالایی دارند و هر قدر میزان رضایت شغلی بیشتر باشد، قدرت رهبری بیشتر است (مجیدی، ۱۳۸۰).

از سوی دیگر، از آنجا که هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر خواهد بود و هر چه این سازگاری کمتر باشد علاوه بر عدم رضایت شغلی کارکنان تبعات منفی متعددی برای سازمان به دنبال خواهد داشت، انتخاب فردی با شخصیت مناسب می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را فراهم آورد و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد (گشتاسب، ۱۳۸۴).

پژوهش حاضر نیز با هدف شناخت رابطه پنج رگه بزرگ شخصیتی با رضایت شغلی و همچنین پیش‌بینی‌پذیری رضایت شغلی از طریق این رگه‌ها انجام گرفت و نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که به جز رگه گشودگی (O)، دیگر رگه‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنادار دارند، به این ترتیب که نوروژ گرایبی به صورت معکوس و برون‌گرایی (E)، مقبولیت (A) و وظیفه‌شناسی (C) به صورت مستقیم دارای رابطه معنادار با رضایت شغلی هستند. این نتایج با برخی مطالعات که به بررسی و مطالعه برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی یا ویژگی‌های شخصیت در کارکنان و افسران پلیس پرداخته اند، از جمله سیرواستاوا و همکاران (۱۹۹۵)، فورنهام^۲ (۲۰۰۲)، جادج^۳ (۲۰۰۴)، محمدی (۱۳۸۲)، فروغی (۱۳۸۲) و کوچر (۱۹۹۴) همخوانی دارد.

1- Hong lu, E
2-Furnham A
3-Judge, T.A

در این میان، نوروزگرایی رگه‌ای از شخصیت است که در یک سوی آن فرد، دارای ثبات و اضطراب پایین است و در سوی دیگر، بی‌ثباتی و اضطراب بالاست. بنابراین روشن است که افراد با سطوح بالای نوروزگرایی و واجد اضطراب و برانگیختگی نمی‌توانند عملکرد مناسبی داشته باشند (لایدرا و همکاران^۱، ۲۰۰۷). این افراد ناسازگار، پیش از آنکه همکاری کنند، ستیزه‌جو، خودمیان‌بین، شکاک و رقابت‌جو هستند، در حالی که افسران و کارکنانی با سطوح مقبولیت بالا، نه تنها فاقد ویژگی‌های ذکر شده هستند، بلکه تمایل دارند به دیگران کمک کنند و باور دارند که دیگران نیز به آنها کمک خواهند کرد و افزون بر عملکرد مناسب در فعالیت‌های گروهی در زمینه تفکر منطقی و تمرکز بالا به هنگام کار کردن نیز عملکرد بالایی را از خود نشان می‌دهند (پتسکا^۲، ۲۰۰۶). اجرای مدل رگرسیونی در این پژوهش نشان داد که نوروزگرایی و وظیفه‌شناسی درصد بالایی از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند در این میان رگه نوروزگرایی به صورت معکوس نسبت به دیگر رگه‌ها از توانایی بالاتری برخوردار است.

برخی نتایج حاکی از آن بود که بین مدت‌زمان استخدام و رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد و افرادی که سابقه خدمت بالاتر از ۱۵ سال داشتند نسبت به گروه‌های استخدامی با سابقه خدمت کمتر از ۱۵ سال، رضایت شغلی بیشتری دارند، ولی رابطه معناداری بین نوع مدرک تحصیلی با رضایت شغلی یافت نشد.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان داد که اگر به شخصیت افسران از منظر رابطه آن با عملکرد شغلی توجه شود کدام مؤلفه‌ها بیشتر باید مدنظر قرار گیرد. مفهوم این عبارت می‌تواند دو گونه باشد: اول این که خدمت در سازمان‌های نظامی برای نیروهایی رضایت‌بخش‌تر است که عصیت، پرخاشگری، شتاب‌زدگی و کمرویی کمتری داشته باشند، در ابعاد E, A, C, نمرات بالاتری کسب کنند و جامعه‌گرا، باجرات، فعال، با انرژی، نوع‌دوست و مشتاق به کمک به دیگران،

1-Laidra K

2-Petska, K, S

هدفمند، با اراده، مصمم، وظیفه‌شناس، محتاط و با کفایت باشند و قدرت رهبری بالایی داشته باشند. دوم این که اگر قرار باشد که در گزینش نیروهای جدید ویژگی شخصیتی آنان لحاظ شود، می‌توان از نتایج این قبیل تحقیقات استفاده کرد.

البته یک دیدگاه دیگر در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مذکور با رضایت شغلی، آن است که آیا ممکن است نوع شغل باعث ایجاد و تقویت این ویژگی‌ها شده باشد. به عبارت دیگر، خاصیت مشاغل نظامی برخلاف تصور عوام که معتقدند نظامی‌گری تنها باعث ایجاد یک نظم افراطی در تمام حیطه‌های زندگی می‌شود یا عاطفه را محدود می‌کند یا باعث می‌شود به همه به دید زبردست نگریسته شود، خط بطلان کشیده است. در عوض، این گونه مطرح می‌شود که افراد دارای مشاغل نظامی به ویژه افرادی که رضایت زیادی از شغل خود دارند، دارای قدرت رهبری و مدیریت بالایی هستند، اضطراب و تنش کمتری را نشان می‌دهند، هدفمند، وظیفه‌شناس، نوع‌دوست و فعال‌اند. از سوی دیگر، می‌توان این گونه مطرح کرد که افراد دارای این ویژگی‌ها جذب مشاغل نظامی می‌شوند (میرزایی، ۱۳۸۵).

یافته‌های مذکور، توجه به تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی را به منظور افزایش میزان تولید یا ارتقای کیفیت خدمات و رضایتمندی شغلی، مورد تأیید قرار می‌دهد. هر قدر همبستگی بیشتری بین صفات شخصیتی افراد و ویژگی‌های شغلی آنها وجود داشته باشد، علاوه بر افزایش کمی و کیفی عملکرد، نگرش‌های شغلی مثبت‌تری نیز حاصل خواهد شد. از این رو با تلاش برای به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد با شغلش از طریق گزینش افراد برای مشاغل خاص و تعیین خصوصیات شغلی، می‌توان در عمل به نتایج سلودمندی رسید. بر این اساس، موارد زیر به عنوان نتایج کاربردی ارائه می‌شود:

- انجام آزمون‌های شخصیت با هدف به حداکثر رساندن میزان انطباق بین ویژگی‌های شخصیتی فرد از جمله ابعاد A, O, C شخصیت با شغل مورد نظر و تعیین خصوصیات شغلی آنان برای بهره‌وری سازمان، مدنظر

قرار گیرد.

- درملاک‌های ارتقای افسران، توجه به مقوله‌های شخصیتی که بتوان آن را به طور عینی مورد ارزیابی قرار داد و از جمله ابعاد وظیفه‌شناسی (C)؛ مسئولیت‌پذیری و مدیریت و انعطاف‌پذیری (A) مدنظر قرار داده شود.
- توجه به مسائلی که می‌تواند به افزایش رضایت شغلی بینجامد از جمله برآورده کردن و تأمین نیازهای اولیه، بالا بردن جایگاه شغلی و سازمانی افراد، به وجود آوردن شرایط ارتقاء و پیشرفت و به وجود آوردن مشوق‌های گوناگون و ... که بر کارایی و بهره‌وری سازمان و کارکنان و رسیدن به اهداف آن مؤثر است.
- علاوه بر توانایی، تجربه و انگیزه لازم باید به سیستم ارزشی که جزئی از ویژگی‌های شخصیت افراد است توجه شود که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد و نیز باید به نگرش اعضاء و کارکنان سازمان توجه کرد، زیرا این نگرش مثبت بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی بهینه افراد اثر خواهد گذاشت.

Archive of SID

۱. امتحان، حبیب‌الله (۱۳۸۱). «شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مرکز آموزشی درجه‌داری ناجا». پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده فرماندهی و ستاد، تهران، دانشگاه علوم انتظامی.
۲. امیدی، مهدی (۱۳۸۰). «بررسی رابطه رضایت شغلی با سطح استرس و اختلالات روانی کارکنان بیمارستان‌های نظامی». مجموعه مقالات کنگره سراسری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج).
۳. پروین، لارنس، ای (۱۳۸۴). روان‌شناسی شخصیت. ترجمه محمد جعفر جوادی، پروین کدیور، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی پارسا.
۴. روشن، رسول و همکاران (۱۳۸۵). «بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی» پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو NEO-FFI. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور، سال سیزدهم، اردیبهشت ۸۵.
۵. زارع، ح (۱۳۷۸). «بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی الف با انگیزه پیشرفت در نظامیان». مجموعه مقالات همایش مسائل روان‌شناختی در نیروهای نظامی، تهران: دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج).
۶. زارعی، اقبال (۱۳۸۲). «مقایسه نیازهای اساسی، خلاقیت، ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان هنرمندان هر یک از رشته‌های شعر و ادب، نمایش، موسیقی، هنرهای تجسمی با افراد غیر هنرمند در شهرستان اهواز». پایان‌نامه دکترای روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۷. سوری، احمد و قهرمانی، علی‌اکبر (۱۳۸۳). «بررسی ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان فارغ‌التحصیل دانشگاه علوم انتظامی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
۸. شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۰). «راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل». تهران: انتشارات رشد.
۹. شهریاری، محمدعلی (۱۳۷۷). «بررسی رابطه بین موفقیت مدیران با

- خصوصیات شخصیتی آنها در سازمان‌های دولتی شهرستان زاهدان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۰. سید صالحی، امیر (۱۳۸۲). «بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در علائق شغلی کارکنان وزارت دفاع». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۱. فدایی نسب، م. (۱۳۸۳). «بررسی رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداری و غیراداری در جزیره کیش». پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
۱۲. فرغی، سعید (۱۳۲). «بررسی بین انواع تیپ‌های پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم‌آباد». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. گشتاسب، مظفر (۱۳۸۴). «اثرات اجرای طرح پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۴. گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). «رویکرد نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)»، تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.
۱۵. مجیدی، م (۱۳۸۰). «عوامل موثر بر رضایت شغلی». فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم، شماره ۱.
۱۶. محمدخانی، هنگامه (۱۳۷۹). «بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۷. محمدی، علی (۱۳۸۲). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی نیروهای نظامی». خلاصه مقالات همایش بهداشت روانی و خدمات مشاوره‌ای، تهران: دفتر امور زنان سپاه، سازمان استعدادهای درخشان.
۱۸. محمدی، خ (۱۳۸۲). «بررسی همه‌گیرشناسی نشانه‌های اختلالات روانی در بین کارکنان نیروی زمینی سپاه». خلاصه مقالات همایش بهداشت

- روانی و خدمات مشاوره ای، تهران: دفتر امور زنان سپاه، سازمان استعدادهای درخشان.
۱۹. مرآبی، محمد (۱۳۷۹). «بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان». طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
۲۰. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی). تهران: نشر ترجمه.
۲۱. مصلح، عبدالمجید (۱۳۷۴). «رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی های شغلی». پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۲. معمار، محمدعلی (۱۳۸۴). «بررسی رابطه منبع کنترل و تیپ شخصیتی A, B با رضایت شغلی». پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
۲۳. میرزایی، غلامرضا (۱۳۸۵). «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی». مجله طب نظامی، بهار ۸۵.
۲۴. میشل ترنس ار (۱۹۹۵). مردم در سازمان ها، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد، ۱۳۸۲.

انگلیس

- 1-Angle, H – And Perry, J.(1981). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26.
- 2-Cramer, D. (1996). "Job Satisfaction And Organizational Continuance Commitment:A Tow-Wave Panel Study", Journal Of Organizational Behavior, Vol17. No4.
- 3-Donnelly, James. H.Et.(1975). Al Fundamentals Of Management, Dallas, Teyas, Business Publication, Inc.
- 4-Greenberg, J&Baron, R.A. (1997)."Behavior In Organizations". Prentic-Hall, Inc, 6th Ed.

- 5-Greenberg, J& Baron, R.A.(2000). "Behavior In Organizations", Prentic-Hall, Inc, 7th .Ed.
- 6-Kahn, R.L. And Katz, D.(1978). Organizational Commitment, The Social Psychology Of Organizations, New York: Wiley.
- 7-Mayer, R.C & Schoorman, D.F.(1998). "Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment:A Test Of March And Simon, Model", Journal Of Organizational Behavior, Vol19 No1.
- 8-Meyer Johanp And Allen Nat Lie Testing The Siae.(1984). Bet Theory Of Organizational Commitment, Journal Of Applied Psychology, Vol69. No3.
- 9-Meyer, J.P & Herscovitch, L.(2001). "Commitmeny In The Workplace, Toward A General Model" Human Resource Management Review, Vol11.
- 10-Mowday, R.T .(1998)."Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment". Human Resource Management Review, Vol8, No4 .
- 11- Pang, Nicholas Sun-Keung.(1996). Shool Culture And Teacher Feeling Journal Of Educational Administration, Vol.34, N.2.
- 12-Porter, Low. And Steers, R.M. And Mow Day, R.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Tam Over Among Psychiatric Technicians, Journal Of Applied Psychology Vol.53, N.5.DD.603-609
- 14-Shin, H. Edgar (1989). Organizational – Psychology, Thirded. N.Y: Prentice Hall.
- 15- Shin, H, Etal.(1991).Teacher Commitment And Job Satisfaction: Which Cues Frist Paper Presented At The American Educational Research Association, P:30.
- 16-Shiuan, C.B& Yu, J.H.(2003)."Organizational Comitment, Supervisory Commitment And Employee Outcomes In The Chinese Context Proximal Phyothsis Or Global Hypothesis", Journal Of Organozational Behavior, Vol24, No3.
- 17- Steers, R.M&Porter, L.W.(1991)."Motivation And Work Behavior". Mcgraw-Hill. Inc, 5 Th .
- 18-Steers, R.M .(1987)."Introduction To Organizational Behavior" Scott-Forsmand. And Company 3rd .