

رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی

در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز

جعفر بهادری خسروشاهی^{۱*}، دکتر تورج هاشمی نصرت آبادی^۲، دکتر منصور بیرامی^۲

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز

چکیده

سابقه و هدف: رضایت شغلی از مهمترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود و با عوامل متعددی مرتبط است. در این میان سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی از عوامل اصلی رضایت شغلی محسوب می‌شوند. هدف این مطالعه تعیین همبستگی سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز بود.

مواد و روشها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌داد که از این میان تعداد ۱۵۰ کتابدار بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی، پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی و آزمون رضایت شغلی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها: سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت، و بین ویژگیهای شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. از سویی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که خودکارآمدی، روان‌نژندی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روانشناختی به ترتیب قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، توجه و دقت بیشتر در خصوص سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی افراد برای استخدام کتابداران مناسب و شایسته و همچنین تشکیل کارگروههایی جهت بالا بردن رضایت شغلی در این زمینه احساس می‌شود.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، ویژگیهای شخصیتی، رضایت شغلی، کتابداران، ایران

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Bahadori Khosroshahi J, Hashemi Nosratabadi T, Bayrami M. The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. Pejouhandeh 2013;17(6):312-8.

مقدمه

رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از جمله مهمترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمان قرار گرفته است. رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در

نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (۱). کورتز رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (۲).

رضایت شغلی از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرای است، که در سالهای اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به

* نویسنده مسؤول مکاتبات: جعفر بهادری خسروشاهی؛ تبریز، بلوار ۲۹ بهمن، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی؛ پست الکترونیک:

jafar.b2010@yahoo.com

هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. در پژوهشی نشان داده شد که بین شخصیت دبیران با رضایت شغلی آنها همبستگی وجود دارد (۱۴). در پژوهش دیگری که با عنوان همبستگی ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی با رضایت شغلی آنها انجام یافته است، نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌ها و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). در تحقیقی دیگر که با عنوان بررسی همبستگی عوامل شخصیتی با رضایت شغلی در زنان و مردان انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین برون‌گرایی و روان‌نژندی با رضایت شغلی بالا و پایین ارتباط وجود دارد (۱۶).

با توجه به مباحث نظری و یافته‌های پژوهشی فوق به نظر می‌رسد رضایت شغلی از مفاهیم بنیادی است که تأثیر بسزایی بر سلامت روانی افراد و جامعه در سازمانها دارد که در این میان با به‌کارگیری افراد در شغل مناسب و افزایش میزان سرمایه‌های روانی و شناختن ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توان رضایت و تعهد شغلی آنها را افزایش داد و میزان بازدهی و کارآمدی را نیز در محیط کار بالا برد. بنابراین با توجه به نقش مفهوم رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری سازمان، این مطالعه به منظور بررسی همبستگی سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز انجام گردید.

مواد و روشها

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۳۶۰ نفر بود. از این میان، ۱۶۰ کتابدار بر اساس فرمول کوکران و به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در اختیار آنها گذاشته شد. ۱۰ پرسشنامه به علت ناقص و مخدوش بودن کنار گذاشته شد که در نهایت بعد از حذف پرسشنامه‌های معیوب، ۱۵۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ) برای سنجش سرمایه روانشناختی بود (۳). این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوشبینی و خودکارآمدی است که در آن، هر

بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند. به عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه‌های انسانی تشویق می‌شود این قابلیت را شکوفا کند (۳ و ۴).

در این میان عناصر متعددی در سرمایه روانشناختی مدنظر قرار گرفته‌اند، اما بیشتر از همه امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری مورد بررسی و اجماع بوده است. امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (۵). در تحقیقی نشان داده شد سازمانهایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، عملکرد موفقیت‌آمیزتری نسبت به سازمانهای دیگر داشتند (۶). بندورا خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد درباره مهارتها و توانمندیهای خود برای انجام کارهایی که در موقعیتهای ویژه به آنها نیاز است، تعریف می‌کند (۷). به نظر وی داشتن مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره تواناییهای خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. تحقیقات نشان داده است که خودکارآمدی همبستگی مستقیم و معنی‌داری با رضایت شغلی دارد (۸). در پژوهشی نشان داده شد که داشتن خودکارآمدی بالا منجر به تعهد و رضایت شغلی بیشتر می‌شود (۹). همچنین خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند (۱۰). در پژوهشی، آوی و همکاران نشان دادند که خوشبینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد. یعنی این افراد، تعلق بیشتری به شغل خود داشته و شغل خود را بهتر انجام می‌دهند (۱۱). از سویی تاب‌آوری سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (۱۲). تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیبها یا شرایط تهدیدکننده نیست. بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. در پژوهشی که به همبستگی تاب‌آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی صورت گرفت، نتایج نشان داد که تاب‌آوری رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی داشته و با بیماریهای جسمی و جراحت در کار رابطه منفی دارد (۱۳). بنابراین عوامل روانشناختی مثبت در محیط کار، باعث رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود.

متغیر دیگری که در رضایت شغلی افراد نقش دارد، ویژگی‌های شخصیتی افراد و کارکنان در سازمانها است. یعنی

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 16 و شاخصهای آماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار تمام متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. بین سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی کتابداران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین بین ویژگیهای شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت، در حالی که ویژگیهای شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری دارند (جدول ۲).

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روانشناختی	۱۵۰	۵۴/۸۴	۱۵/۲۳
امیدواری	۱۵۰	۱۴/۲۴	۴/۰۹
خودکارآمدی	۱۵۰	۱۴/۱۶	۵/۷۴
خوش‌بینی	۱۵۰	۱۳/۶۵	۶/۴۹
تاب‌آوری	۱۵۰	۱۳/۲۲	۳/۹۷
روان‌نژندی	۱۵۰	۲۸/۷۴	۱۳/۹۲
برون‌گرایی	۱۵۰	۲۸/۲۷	۹/۲۰
تجربه‌پذیری	۱۵۰	۲۹/۷۰	۱۲/۴۳
همسازی	۱۵۰	۳۱/۰۶	۸/۰۸
وظیفه‌شناسی	۱۵۰	۳۱/۵۹	۸/۶۸
رضایت شغلی	۱۵۰	۵۷/۹۴	۲۳/۳۲

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش با رضایت شغلی*

متغیرها	رضایت شغلی
سرمایه روانشناختی	۰/۶۵
امیدواری	۰/۴۹
خودکارآمدی	۰/۶۷
خوش‌بینی	۰/۳۹
تاب‌آوری	۰/۳۵
روان‌نژندی	-۰/۵۸
برون‌گرایی	۰/۳۹
تجربه‌پذیری	-۰/۵۰
همسازی	۰/۴۰
وظیفه‌شناسی	۰/۴۳

*در تمام موارد $P < ۰/۰۰۱$

طی پنج گام، پنج مؤلفه خودکارآمدی، روان‌نژندی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی دارای همبستگی چندگانه هستند، که بر اساس اهمیت ترتیب متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام، در

خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به خرده مقیاس خودکارآمدی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به خرده مقیاس امیدواری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به خرده مقیاس خوش‌بینی و سؤالات مربوط ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خرده مقیاس می‌باشد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به صورت جداگانه به دست آمد و سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب شد. نسبت کای‌دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره‌های RMSEA، CFI در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ هستند (۸). همچنین در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

برای سنجش شخصیت نیز از آزمون پنج عاملی شخصیتی نتو (NEO-IP-R) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است که برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفت. پرسشنامه شخصیتی نتو، پنج عامل اصلی شخصیت و شش خصوصیت در هر عامل را می‌سنجد. سؤالات این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج بخشی از صفر تا چهار نمره‌گذاری می‌شوند و هر عامل با داشتن ۱۲ ماده، نمره‌ای از صفر تا ۴۸ دارد.

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 است. همچنین به منظور ارزیابی پایایی آزمون از روش ضریب آلفا استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده است (۱۷).

از آزمون رضایت شغلی اسپکتور (JSS) برای سنجش رضایت شغلی استفاده شد. این آزمون تحت عنوان پیمایش رضایت شغلی نامیده می‌شود که توسط اسپکتور ساخته شده است. این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان به کار برده می‌شود که در آن، پاسخها به صورت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. البته بعضی از ماده‌ها به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شوند. یک ماده یا عبارت مثبت، جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده رضایت شغلی است. ماده یا عبارت منفی نیز جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده ناخوشنودی شغلی است. ضریب همسانی درونی این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماه ۰/۷۱ گزارش شده است (۱۸). ضریب پایایی این پرسشنامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

به وسیله مدل رگرسیون متغیرهای خودکارآمدی، روان‌نژندی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روانشناختی قابل پیش‌بینی است (جدول ۳).

از سوی ضرایب رگرسیونی (ضرایب بتا) برای متغیرهای پیش‌بین برای خودکارآمدی ۰/۳۴، روان‌نژندی ۰/۱۸، تجربه‌پذیری ۰/۲۱، وظیفه‌شناسی ۰/۱۶، و سرمایه روانشناختی ۰/۱۸ محاسبه شد. یعنی خودکارآمدی، وظیفه‌شناسی و سرمایه روانشناختی به صورت مثبت و روان‌نژندی و تجربه‌پذیری به صورت منفی قادرند تغییرات رضایت شغلی کتابداران را پیش‌بینی کنند (جدول ۴).

اولین گام خودکارآمدی با ضریب تعیین ۰/۴۴ قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است. در دومین گام با اضافه شدن روان‌نژندی به خودکارآمدی، ضریب تعیین به ۰/۵۷ رسیده است. از سوی در سومین گام با اضافه شدن تجربه‌پذیری به خودکارآمدی و روان‌نژندی ضریب تعیین به ۰/۵۹ رسیده است. همچنین در گام چهارم با افزوده شدن وظیفه‌شناسی به متغیرهای خودکارآمدی، روان‌نژندی و تجربه‌پذیری، ضریب تعیین به ۰/۶۲ رسیده است و بالاخره در گام پنجم نیز با اضافه شدن متغیر سرمایه روانشناختی به متغیرهای پیشین، ضریب تعیین به ۰/۶۳ است. در مجموع می‌توان گفت ۰/۶۳٪ از تغییرات رضایت شغلی

جدول ۳. خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R ²	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
خودکارآمدی	۰/۶۷	۰/۴۴	۰/۴۴	۱۷/۳۶
روان‌نژندی	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۵۶	۱۵/۳۶
تجربه‌پذیری	۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۵۹	۱۴/۹۳
وظیفه‌شناسی	۰/۷۸	۰/۶۲	۰/۶۱	۱۴/۵۳
سرمایه روانشناختی	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۶۲	۱۴/۳۸

جدول ۴. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای معنی‌دار در تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیرها	ضرایب بدون استاندارد		ضرایب استاندارد شده		T	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار	Beta			
خودکارآمدی	۱/۳۸	۰/۳۵	۰/۳۴	۳/۹۰	۰/۰۰۱	
روان‌نژندی	-۰/۳۰	۰/۱۱	-۰/۱۸	-۲/۵۹	۰/۰۱	
تجربه‌پذیری	-۰/۴۰	۰/۱۱	-۰/۲۱	-۳/۴۶	۰/۰۰۱	
وظیفه‌شناسی	۰/۴۴	۰/۱۵	۰/۱۶	۲/۹۵	۰/۰۰۴	
سرمایه روانشناختی	۰/۲۷	۰/۱۳	۰/۱۸	۲/۰۱	۰/۰۴	

بحث

نماید و در نتیجه امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند و باعث می‌شود که انسان نسبت به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشد. از سوی افرادی که از درجات بالای امید بهره می‌برند، از این اعتقاد برخوردارند که می‌توانند با چالشهایی که ممکن است در زندگیشان با آنها روبرو شوند، سازگار شوند و رضایت شغلی بالایی داشته باشند (۲۱).

همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی نیز با رضایت شغلی مرتبط است. به این صورت که افراد خودکارآمد به طور اثربخشی رهبری می‌کنند، تصمیمات اخلاقی می‌گیرند و خلاقیت در کار آنها بالاست، دارای روحیه مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارآفرینی دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد نسبت به شغل خود تعهد داشته و نسبت به شغل خود احساس رضایت کند. در واقع افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی یا اعتماد به نفس را دارند، عقیده دارند که آنها

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. یعنی با افزایش سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن، رضایت شغلی کتابداران نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهشهای یوسف و لوتانز (۸)، لارسون و لوتانز (۱۹) و ارک (۲۰) همخوانی دارد. پژوهشهای انجام شده تأثیر امیدواری در محیط کار را اثبات کرده‌اند. چنانکه در تحقیقات اخیر نشان داده شده است، ارتباط بین امیدواری کارمند و عملکرد وی و سودآوری سازمانی و همچنین ارتباط بین امیدواری رهبران و سودآوری واحدهای آنها و توانایی نفوذشان در بین کارمندان بسیار بالاست (۳). امید یکی از پایه‌های اصولی توازن و قدرت روانی است که مشخص‌کننده دستاوردهای زندگی است. امید، توانایی باور یک احساس بهتر از آینده است. امید با نیروی نافذ خود، سیستم فعالیتی را تحریک می‌کند تا سیستم بتواند تجارب نو را کسب کرده و نیروهای تازه‌ای در انسان ایجاد

یافته دیگر پژوهش نشان داد که متغیرهای شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارند و بین متغیرهای شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد و برعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری رضایت شغلی کاهش می‌یابد. یافته پژوهش حاضر با برخی از نتایج پژوهشی رز (۲۳) و زلارس و همکاران (۲۴) همخوانی دارد. تجارب هیجانی منفی، پریشانی و پیوند با حیطه‌های شناختی و رفتاری از خصوصیات روان‌نژندی می‌باشد. در واقع این ویژگی شخصیتی با ویژگی‌هایی از قبیل ترس، زودرنجی، تحریک‌پذیری، اضطراب اجتماعی، ضعف در کنترل تکانه‌ها و احساس درماندگی مشخص می‌شود. به طور کلی روان‌نژندی پیش‌بینی‌کننده میزان خستگی عاطفی است و افراد روان‌نژند از نظر عاطفی غیر قابل پیش‌بینی بوده و مستعد دچار شدن به استرس‌های منفی و ناراحتی‌های روانشناختی‌اند که این عوامل باعث می‌شوند که این افراد عملکرد خوبی در شغل خود نشان ندهند.

از سویی برون‌گرایی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که برون‌گرا هستند با اطرافیان و همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می‌تواند سبب رضایت شغلی آنها شود. برون‌گرایی به وسیله تمایل به اعتماد به نفس، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجانات تعریف می‌شود. برون‌گراها عواطف مثبتی از خودشان می‌دهند و در تعاملات فردی خود تمایل به جمع‌گرایی دارند. در حقیقت برون‌گرایی با تمایل به همنوایی و همدلی در ارتباط است. همچنین برون‌گرایان تمایل به داشتن ارتباط با استفاده از منطق‌گرایی، حل مسأله، جستجوی حمایت اجتماعی و ارزیابی مجدد مثبت دارند. بنابراین جای تعجب نیست که این افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند (۲۵).

همچنین بین تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد. تجربه‌پذیری فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم به سمت حالات هیجانی منفی هدایت می‌کند. از سویی این افراد در هنگام کار با سهل‌انگاری، عدم دقت در کار، انحصارطلبی و با محافظه‌کاری کار خود را انجام می‌دهند. در واقع این عوامل باعث می‌شود که فرد نسبت به کار خود رضایت کمتری داشته باشد.

بین همسازی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت آدمهای موفق چون حس

توانایی انجام وظایفی را که به آنها محول می‌شود دارند و می‌توانند موفق شوند. بنابراین چنین افرادی عوامل استرس‌زا و مشکلات را به عنوان چالش‌هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آنها غلبه کنند، در نظر می‌گیرند و به جای اینکه به آنها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که با مشکلی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و نسبت به شغل خود احساس رضایت کنند (۴).

در خوش‌بینی فرد حوادث مثبت را به اسنادهای کلی، درونی و پایدار نسبت می‌دهد. در خوش‌بینی برخلاف دو عامل قبل یعنی امیدواری و خودکارآمدی، علاوه بر بعد درونی به بعد بیرونی نیز توجه می‌شود. مثلاً عاملی که می‌تواند باعث ایجاد و شکل‌گیری انتظارات مثبت گرا در یک فرد خوش‌بین شود، ممکن است خود و توانایی‌هایش یا عوامل خارجی و دیگران باشند (۲۲). همچنین خوش‌بینی باعث می‌شود هنگامی که فرد مسؤولیت کار را در سازمان می‌پذیرد، سختیها و چالش‌های آن را نیز در نظر بگیرد و در برخورد با آنها با توجه به موقعیت، انتظارات خود را شکل دهد، بنابراین خوش‌بینی نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد.

در خصوص تاب‌آوری، می‌توان گفت افراد تاب‌آور با عوامل بالقوه استرس‌زا به خوبی مواجه می‌شوند و سطح استرس کمتری را درک می‌کنند که این امر باعث کاهش اثرات منفی استرس روی افراد و همچنین کاهش احتمال مبتلا شدن فرد به افسردگی می‌شود که عاملی اصلی غیبت کاری افراد است. تاب‌آوری از سازه‌های بنیادی شخصیت است که در برگزیده قابلیت‌های فردی در رویارویی، عقب‌نشینی و از سرگیری دوباره تلاش و مقابله با مشکلات می‌باشد. همچنین تاب‌آوری می‌تواند با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته‌کننده و ملال‌آور شرایط کار اداری، به بالا بردن تسلط بر کار و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش راندمان و بهره‌وری شغلی کارکنان بیانجامد. از سویی افراد تاب‌آور به طرز خلاقانه و انعطاف‌پذیری به مسائل می‌نگرند، برای حل آنها طرح و برنامه‌ریزی دارند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد از شغل خود رضایت داشته باشد. بنابراین سرمایه روان‌شناختی و مثبت‌گرایی می‌توانند به عنوان عوامل بالقوه مؤثر جهت مواجهه با رفتارها و گرایشهای مخرب کارکنان همچون مقاومت در برابر تغییرات، بدبینی به تغییرات و انحراف از وظایف مورد استفاده قرار گیرند و باعث شوند که فرد از شغل خود رضایت داشته باشد (۱۱).

همبستگی محدودیت دیگری است که نمی‌توان روابط علت و معلولی بین متغیرهای پژوهش را به دست آورد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی با استفاده از گروه‌های متفاوتی از نظر جنسیت و تحصیلات انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌های عمومی تلاش نمایند تا به ارتقای رضایت شغلی از سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی کمک نمایند که این امر در سایه توجه به توانمندیها و ویژگی‌های شخصیتی آنها و استفاده از سلامت روانی مناسب میسر است.

نتیجه‌گیری

از آنجایی که آموزش مهارت‌های سرمایه روانشناختی منجر به ارتقای مهارت‌های عملکردی می‌شود و نهایتاً می‌تواند از مشکلات شغلی بکاهد، پیشنهاد می‌شود چنین مهارت‌هایی به کارکنان آموزش داده شود، همچنین کارکنان بر اساس علاقه و مهارت و تخصص به کار مشغول شوند. از سویی پیشنهاد می‌شود جهت بالا بردن میزان رضایت شغلی کارکنان، جنبه‌های شخصیتی آنها شناخته و سعی شود به فراخور ویژگی‌های شخصیتی با آنها برخورد شود. زیرا چنین مهارت‌هایی می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی شود. بنابراین با در نظر گرفتن یافته‌های به دست آمده از این تحقیق به نظر می‌رسد توجه به سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی رویکردی مفید برای مداخلات رفتاری و پیشبرد اهداف سازمانی کتابخانه‌ها می‌باشد تا بتوان رضایت شغلی آنها را ارتقا داد.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود وظیفه می‌دانند از کارکنان کتابخانه‌های عمومی و مدیریت محترم آنها که همکاری کرده و انجام این پژوهش را مقدور نمودند، تشکر و قدردانی نمایند.

همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می‌دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند، در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می‌شود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. همچنین سازگاری یکی از صفات شخصیتی است که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل سازگاری، صفت رفتاری هدف‌گرایی است که کنترل تکانه‌ها را به شکلی جامعه‌پسند در بر می‌گیرد. مراقبت، نوع دوستی و مهربانی از خصوصیات افراد سازگار است که در مقابل خصومت و اختلاف با دیگران و خودمحوری قرار دارد و مطالعات گوناگون نیز نشان داده است که همسازی ارتباط نزدیکی با حمایت اجتماعی دارد که باعث می‌شود خستگی عاطفی شخص کاهش یافته و احساس رضایت شغلی کند (۲۶).

بین وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی نیز همبستگی مثبت وجود دارد. در واقع وظیفه‌شناسی با خودنظم‌دهی، تلاش برای پیشرفت، سعی در رسیدن به هدف و شایستگی تعریف می‌شود. بنابراین ثابت فرد در وظیفه‌شناسی و مسؤولیت، خود احتمالاً باعث می‌شود که فرد وظایفش را در هنگام کار به درستی به انجام رساند و کارهایش را تکمیل کند. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و احتمال رضایت شغلی در آنها نیز بیشتر است.

همان طور که نتایج تحقیق نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی و خرده‌مقیاس خودکارآمدی و ابعاد شخصیتی شامل: روان‌نژندی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند که این یافته با نتایج پژوهش‌های لوتانز و همکاران (۳)، چامرز (۲۲) و پترسون و همکاران (۲۷) همخوانی دارد.

با توجه به اینکه اعضای گروه نمونه از میان کتابداران شهر تبریز بودند؛ بنابراین در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر کتابداران و شهرهای دیگر باید احتیاط کرد. استفاده از پرسشنامه خودسنجی محدودیت دیگر این پژوهش است که نتایج را به مخاطره می‌اندازد. همچنین استفاده از روش ضریب

REFERENCES

1. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *J Nurs Adm* 2003;33(5):293-9.
2. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag* 2007;15(3):303-12.
3. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *J Manage* 2007; 3(3):21-39.
4. Luthans F, Jensen SM. Hope: A new positive strength for human resource development. *Hum Resour Dev Rev* 2002;(3):304-32.
5. Baily TC, Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec* 2007;57(2):233-40.
6. Adams VH, Snyder CR, Rand KL, King EA, Sigmon DR, Pulvers KM. Hope in the workplace. In: Giacalone RA, Jurkiewicz C, editors. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: Sharpe; 2002. p. 367-77.

7. Bandura A. An agentic perspective on positive psychology. In: SJ Lopez, editor. Positive psychology: Expecting the best in people. New York: Praeger. (In press)
8. Youssef C, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *J Manag* 2007;33(5):774-800.
9. Siu OL, Spector PE, Cooper CJ, Lu CQ. Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *Int J Stress Manag* 2005;12(3):274-88.
10. Peterson C. The future of optimism. *Am Psychol* 2000; 55:44-55.
11. Avey JB, Wernsing TS, Luthans F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *J Appl Behav Sci* 2008;44(1):48-70.
12. Waller MA. Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *Am J Orthopsychiatry* 2001;71:290-7.
13. Siu OL, Hui CH, Phillips DR, Lin L, Wong TW, Shi K. A study of resiliency among Chinese health care workers: capacity to copy with workplace stress. *J Res Pers* 2009;5(43):770-6.
14. Samiezhadeh HL. The relationship between personality type and personal characteristics or job satisfaction of teachers in secondary school in Kerman University (Dissertation). Kerman: Shadid Bahonar University; 1998. p. 99. (Text in Persian)
15. Aminpour F. Relationship between personality traits managers libraries Medical Sciences University with job satisfaction (Dissertation). Tehran: Iran University of medical Sciences; 1999. p. 34-42. (Text in Persian)
16. Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *J Appl Psychol* 2002;87(3):530-41.
17. Garousi farshi MT, Mehriar AM, Ghazi Tabatabai M. The use of neo personality test and analysis of features and its factor structure among Iranian university students. *J Humanit Res Alzahra* 2001;11(39):173-98. (Full text in Persian)
18. Van Saane N, Sluiter JK, Verbeek JH, Frings-Dresen MHW. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occup Med-Oxford* 2003;53(3):191-200
19. Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *J Leadersh Organ Stud* 2006;13(2):44-61.
20. Arce E, Simmons AN, Stein MB, Winkielman P, Hitchcock C, Paulus MP. Association between individual differences in self-reported emotional resilience and the affective perception of neutral faces. *J Affect Disord* 2009;114(1-3):286-93.
21. Fredrickson BL, Tugade MM, Waugh CE, Larkin GR. What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Pers Soc Psychol* 2003;84(2):365-76.
22. Chemers MM. Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism and efficacy. *Pers Soc Psychol Bull* 2000;26(3):267-7.
23. Rose M. Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work Employ Soc* 2003;17(3):503-30.
24. Zellars KL, Perrewé PL, Hochwarter WA. Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *J Appl Soc Psychol* 2000;30(8):1570-98.
25. Ayan, S., Kocacik, F. The relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers. *Aust J Teacher Educ* 2010;35(1):27-41.
26. Lingard H. The impact of individual and job characteristics on burnout among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construct Manag Econ* 2003; 21(1): 69-80
27. Peterson SJ, Luthan F. The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadersh Organ Dev J* 2003;24(1):26-31.