

## رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران

دکتر شیرین کوشکی \*

دکتر حیدر علی هومن \*\*

سیمین زاهدی \*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داد. نمونه‌ای به حجم ۲۰۹ نفر از دبیران مدارس راهنمایی با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی پنج‌عاملی نئو (۱۹۸۹) و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی (۱۳۸۱) استفاده به عمل آمده است. به منظور تحلیل، از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه، تحلیل رگرسیون و آزمون مجذور کای بهره‌گرفته شد. یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل چهارم (توجه به خواسته‌های انسانی و منافع گروهی، دلبستگی و احساس مسئولیت روسا) و عامل هشتم رضایت شغلی (تسهیل کار ارباب رجوع) با صفات برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنا دار وجود دارد. همچنین، بین عامل پنجم رضایت شغلی (تجربه‌کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان) و صفات برون‌گرایی، سازگاری، مسئولیت‌پذیری رابطه معنا دار وجود دارد. در فرضیه‌های دیگر این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های سابقه کار، جنس، منطقه‌ی تدریس و سطح تحصیلات دبیران با رضایت شغلی دبیران مد نظر قرار گرفت نتایج به دست آمده نشان می‌دهد سابقه تدریس با عامل دوم رضایت شغلی (لذت بخش بودن، اعتبار و غرورآفرینی شغل) رابطه منفی معنا دار دارد. همچنین، بین جنس با رضایت شغلی رابطه معنا دار به دست آمده و دبیران زن از دبیران مرد از شغلشان رضایت بیشتری داشتند. دیگر یافته‌ها حاکی از آن است که بین رضایت شغلی دبیران در مناطق مختلف تفاوت معنا دار دارد اما بین سطح تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معنا دار مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، مدل پنج‌عاملی، رضایت شغلی، دبیران.

Email: sh\_kooshki@iauctb.ac.ir

Email: Haidarali 70@yahoo.com

Email: szahedi@yahoo.com

\* استادیار گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

\*\* استادیار گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

\*\*\* کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی واحد تهران مرکزی



از جمله مسائلی که امروزه ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول کرده، مساله "اشتغال" است. هر جامعه ای برای ادامه ی حیات خود به کار و کارگر نیازمند است و این نیاز هیچگاه از بین نخواهد رفت، به همین جهت فرهنگ، جوامع مردم را به کارکردن و تلاش کردن تشویق می نمایند. حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است، انسان ها نیز برای ادامه ی حیات، زندگی سالم و داشتن احساس رضایت ناشی از ارضاء بسیاری از نیازهایی که در این زمینه حاصل می شود، باید به کاری اشتغال ورزند، در واقع، بخش عمده ای از فعالیتهای انسان در ارتباط با شغل اوست، که از این طریق نیاز های زندگی اش را تامین می سازد، درعین حال از کار لذت می برد و به خاطر کارکردن، زندگی می کند. کارانسان نه فقط با تجربه و دانش او آمیخته، بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه گر می شود. بدین سان بین اندیشه، احساس، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی به وجود آمده است. یکی از فعالیت های حیاتی انسان ها برای تداوم زندگی و شکوفا زیستن در این عصر، کار است. انتخاب شغل و نوع شغل برای افراد فعال جامعه امری بس دشوار و حیاتی محسوب می شود. در همه جوامع، نیروی انسانی یکی از ذخایر مهم و باارزش است. به طوری که، اگر جوامع با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار، از توان لازم و مدیریت با کفایت در بهره گیری از تمامی نیروی انسانی کارآمد برخوردار نباشد، به موقعیتهای اقتصادی و اجتماعی و.... دست نمی یابد. سازمان ها در زندگی شغلی انسان معاصر نقش اساسی را ایفا می کنند، چون مردم مقدار زیادی از اوقات خود را در سازمان هایی می گذرانند که برایشان کار می کنند و به طور متقابل، در هر سازمانی، نیروی انسانی بزرگترین سرمایه محسوب می شود، لذا توجه به روحیه، صفات شخصیتی فرد و شناخت نگرش های نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی، از ضرورت بالایی برخوردار است (میچل، ۱۹۷۳).

جو سازمانی مناسب و رضایت از کار، باعث می شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری بر سرکار خود حاضر شوند. از طرف دیگر، مهمترین عامل یا مانع برای دستیابی به بهره وری بهینه سازمانی، منابع انسانی ناکارآمد است. نیاز سازمان ها به حضور یا وجود افراد کارآمد، پر تلاش، سالم، علاقمند و خلاق، همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان های موفق، تمامی کارکنان برای ایفای نقش خود انگیزه شده و به کار خود علاقه مند هستند؛ در صورتی که، افراد شاغل از شغل خود احساس رضایت داشته باشند، در حین کار و فعالیت احساس خشنودی و تصویری مثبت از خود، خواهند داشت که در روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز تاثیرات مثبت و مهمی را بر جای می گذارد. این احساس مثبت، انگیزه ای قوی برای بازدهی شغلی بهتر، مشارکت بالا تر و قبول مسئولیتهای شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می گردد.

اگر، رضایت در شغل معلمی که شغلی زیر بنایی در جامعه محسوب می شود، مورد بررسی و توجه قرار گیرد، ضرورت و اهمیت این موضوع بسیار بیشتر خواهد بود. چرا که این رضایت باعث شکوفایی بیشتر و باروری نهال علم و دانش در کشور خواهد شد. وبالعکس، چنان چه دبیران و معلمان نسبت به این شغل، احساس رضایت نداشته باشند، به طور حتمی پیامدهای منفی در پی خواهد داشت.

بررسی عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی<sup>۱</sup> و اثرات آن بر فرد و عملکرد او همواره مورد پژوهش پژوهشگران علوم انسانی و اجتماعی بوده است. از آنجایی که، رضایت شغلی دارای مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل مختلف روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد، ترکیب مختلفی از عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد از شغلش احساس رضایت کند. مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد متغیرهای زیادی بارضایتمندی شغلی مرتبط است، برخی رضایت شغلی را به رضایت درونی و بیرونی نسبت می دهند (گینزبرگ<sup>۲</sup> و دیگران، ۱۹۵۹) و عده ای به محتوای شغل<sup>۳</sup> (واکر و گست<sup>۴</sup>، ۱۹۵۲ به نقل از کورمن، ترجمه شکرکن، ۱۳۸۴). افرادی چون مازلو<sup>۵</sup> آن را براساس نیازها تفسیر می کنند و در برخی نظریه ها، رضایت شغلی را متأثر از ادراکات، نگرش ها و انتظارات افراد شاغل باتکیه بر تاثیر محیط های شغلی معرفی می کنند (گروه های مرجع<sup>۶</sup>). در این میان جورج و جونز<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) چهار عامل اساسی را در میزان و سطح رضایت شغلی موثر می دانند: (۱) موقعیت کار و شغل (۲) تاثیر اجتماعی (۳) ارزش ها (۴) شخصیت و ویژگیهای شخصیتی<sup>۸</sup> (به نقل از میردیریکوندی، ۱۳۷۹).

پژوهشها نشان داده اند، خصوصیتهای کار با رضایت شغلی مرتبط است، لاک<sup>۹</sup> (۱۹۷۶) نتیجه گرفت اغلب آنها در عنصر کلنجارذهنی<sup>۱۰</sup> وجه مشترک دارند. به احتمال زیاد، اساسی ترین صفت در این جا آن است که کاربرای فرد مورد نظر باید از نظر شخصی جالب و معنی دار باشد (هرزبرگ و دیگران<sup>۱۱</sup>، ۱۹۵۹، نورد<sup>۱۲</sup>، ۱۹۷۷، به نقل از ازکمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۸۵). آشکارا، این ویژه سازی رضامندی از کار، آن را تابع طیف وسیعی از تفاوت های فردی می کند، لذا برای افرادی با مجموعه ارزشها، تواناییها و زمینه ها، می توان نوع خاص کاری را پیدا کرد که از نظر شخصی جالب باشد. در حالی که، برای افراد دیگر با مجموعه ارزشها، تواناییها و زمینه های متفاوت همان کار بی معنی جلوه می کند (ازکمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۸۵). در نظریه های ارزش، با تفکیک سنخ های ارزشی، افراد به دنبال تعیین میزان اهمیت و نوع ارزشها در افراد هستند، تا بدین وسیله مشخص شود، آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزشهای خصوصی و شخصی را می دهد یا خیر. این نظریه مطرح می سازند، اگر شغل با حفظ ارزشهای خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد، او از شغل خود رضایت دارد و چنان چه شغلش با ارزشهای او در تعارض و تناقض باشد، رضایت شغلی برایش حاصل نخواهد شد. فیشر و هانا<sup>۱۳</sup> (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عامل روانی تلقی کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال توصیف می کنند یعنی، اگر شغل مورد نظر، نیاز های فرد را به صورت مطلوب فرد تامین کند، در این حالت، فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنان چه فرد مورد نظر، رضایت و لذت را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به ترک خدمت و درصدد تغییر آن برمی آید (به نقل از

1 - job satisfaction

2 - Ginz berg

3 - job context

4 - Walker & Guest

5 - Maslow

6 - reference-groupes

7 - Georg & Johns

8 - personality characteristics

9 - Locke

10 - mental challenge

11 - Herzberg & et al.

12 - Nord

13 - Fisher & Hanna

شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

به نظر هاپاک<sup>۱</sup> رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. از طرفی، تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که شاغل در لحظه ی معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

با توجه به آن چه که در پژوهش های مختلف به دست آمده است، می توان به عواملی چون، عوامل فردی (سن، سابقه، ارشدیت)، عوامل مادی (پاداش ها، حقوق و دستمزد)، عوامل سازمانی محیط کار (روابط انسانی کار و همکاری بین سازمانی و مدیریت منطقی سازمانی)، نوع کار و همچنین صفات و ویژگی های شخصیتی افراد اشاره کرد. با توجه به عامل « شخصیت » مشاهده می شود، شخصیت در دیدگاه های مختلف تعاریف متفاوتی دارد، اما اگر بخواهیم تعریفی قابل قبول ارائه دهیم که به طور نسبی حاوی ویژگی های مشترک تعاریف ذکر شده باشد، می توان آن را از مجموعه ویژگی های جسمی، روانی و رفتاری که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می کند، تعریف کرد (کریمی، ۱۳۸۵). در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثر بخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی های شخصیت آنان با شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل لازم است به این زمینه خاص از روانشناسی کار توجه داشته و نتیجه ی مطالعات مرتبط باشخصیت را در کار مد نظر قرار داد. مرور پژوهش های گوناگون در زمینه ی ویژگی های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان داده است ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد و در شرایطی این همبستگی قوی است که یک عامل شخصیتی، با محتوای شغل فرد، مرتبط باشد (تت و دیگران، ۱۹۹۱). برای مثال، صفت برون گرایی می تواند پیش بینی معتبری برای موفقیت در فروشندهی باشد. در بحث از شخصیت، تاکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می گذارد. یکی از روش های مطالعه تفاوت های فردی در شخصیت آن است که مشخص شود چگونه مردم در صفات شخصیتی مهم، بایکدیگر تفاوت دارند. سال ها قبل موری<sup>۳</sup> (۱۹۳۸ به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۶) فهرستی از نیاز های انسانی ارائه داد که «صفات شخصیتی» نام گرفتند. هر نیاز، یک نوع تلاش یا میل درونی برای انجام دادن فعالیتی خاص است؛ بدین ترتیب، اگر شخص نیازی قوی برای سلطه جویی بر دیگران داشته باشد، صفت شخصیتی بارز وی، سلطه جویی است.

ساعتچی (۱۳۸۶) مطرح می سازد نیازها در صفات شخصیتی به شیوه های مختلف، بر مردم اثر می گذارند. افراد سلطه جو اغلب جذب پست های رهبری و مدیریت می شوند و خود را درگیر جر و بحث یا مشاجره با دیگران می کنند. بسیاری از روانشناسان معتقدند ساخت اصلی شخصیت آدمی به وسیله پنج صفت کلی، نشان داده می شود که عبارت اند از: ۱- برون گرایی؛ ۲- سازگاری؛ ۳- مسئولیت پذیری؛ ۴- ثبات هیجانی؛ ۵- دلپذیر بودن<sup>۴</sup>.

- 1 - Hoppock
- 2 - Tett & et al
- 3 - Murry
- 4 - extroversion
- 5 - agreeableness
- 6 - conscientiousness
- 7 - emotional stability
- 8 - openness

این صفات تاحدوی به دلیل تمایل های ذاتی و تا حدی نیز به دلیل پرورش یافتن در یک محیط خاص، در مردم شکل می گیرند. برای مثال، ممکن است یک شخص تمایل طبیعی برای مطبوع یا مطلوب بودن داشته باشد و به دلیل پرورش در محیطی که مطبوع و مطلوب بودن تشویق می شود، این صفت در وی شاخص تر شود.

آشنایی با پنج صفت شخصیتی اصلی از آن جهت در روانشناسی کسب و کار اهمیت دارد که همه این صفات در عملکرد شغلی افراد، اثر گذار است. تعبیر و تفسیر و معانی این عوامل شخصیتی باعث می شود زمینه های مهم «رشد شخصی» مورد توجه خاص قرار گیرد. هر چند بخشی از این ویژگی ها ارثی هستند، اما بیشتر مردم می توانند این ویژگی ها را در خود، تقویت کنند.

**برونگرایی:** صفات همراه این عامل شخصیتی عبارت اند از: اجتماعی، جمع گرا، با جرات، سر زبان دار و فعال بودن. به طور معمول به افراد خونگرم، «برونگرا» و به افراد خجالتی، «درون گرا» گفته می شود.

**ثبات هیجانی:** صفات همراه این عامل عبارت اند از: عاری بودن از اضطراب، افسردگی، خشم، پرخاشگری، خجالت زدگی، دستپاچگی، نگرانی، هیجان های تند و در مقابل، آرام، متین، مودب، شاد، خوشرو و خوش برخورد بودن. اغلب به شخصی که ثبات هیجانی او کم است، روان رنجور یا غیر برخوردار از ثبات هیجانی، گفته می شود.

**سازگاری:** شخص سازگار یا مطلوب، رفتاری دوستانه و همکارانه دارد. صفات شخصیتی همراه با سازگاری یا مطلوب بودن عبارت اند از: مودب و با نزاکت، قابل انعطاف، قابل اعتماد، خوش فطرت همکار، بخشنده، رقیق القلب و متحمل بودن.

**مسئولیت پذیری / با وجدان بودن:** هر چند معانی گوناگونی را می توان به این عامل شخصیتی نسبت داد، ولی آن چه از این عامل می توان استنباط کرد، قابل اتکا بودن است. صفاتی که با این عامل همراه هستند، عبارتند از: سنجیده، دقیق، مسئول و منظم بودن و همچنین، برنامه داشتن. صفات مرتبط دیگر عبارتند از: پرکار بودن، علاقه مند بودن به پیشرفت و پشتکار داشتن.

**تجربه پذیری:** افرادی که نمره آنان در این عامل بالا است، از نیروی عقلانی و خرد مندی قابل توجهی برخوردار هستند. صفات شخصیتی که اغلب همراه این عامل است، عبارتند از: تخیلی و خلاق، با فرهنگ، کنجکاو، متکبر، فهمیده و روشنفکر، باهوش و از حیث هنری نیز حساس بودن.

هر یک از عوامل شخصیتی پنج گانه که در فوق معرفی شدند، می توانند برای موفقیت در کار یا شغل معینی مهم باشند. همان طور که بیشتر نیز آمد، مسئولیت پذیری یا با وجدان بودن برای تصدی بسیاری از مشاغل واجد اهمیت است. یکی دیگر از نتایج پژوهشی مهم آن عبارت است از این که برون گرایی با موفقیت مدیران و نمایندگان فروش همبستگی دارد. در توجیه این نتیجه پژوهشی باید اذعان کرد لازمه کار مدیریت و فروشندگی تعامل عمیق با مردم است (موری و دیگران، ۱۹۹۱ به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۶).

در پژوهشهای دیگر رابطه ویژگی های شخصیتی افراد با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است: بنا بر نظر کورمن (۱۳۷۸) برخی از تبیین های نظری مربوط به رضایت شغلی، مانند نظریه ارضای نیاز، تحت تاثیر ویژگی عزت نفس افراد قرار دارد (به نقل از هومن، ۱۳۸۱).

به تازگی، یکی دیگر از جنبه های شخصیت و رابطه آن با رضایت شغلی که مورد توجه قرار گرفته، موضع

کنترل<sup>۱</sup> است. این مفهوم که نخستین بار در نظریه ی یادگیری اجتماعی راتر<sup>۲</sup> مطرح شد، بیان می کند افراد بر پایه اعتقاد به این که چه عواملی محیط آنان را شکل داده و کنترل می کند، با یکدیگر تفاوت دارند. افرادی که موضع کنترل آنها جهت گیری درونی دارد، احساس می کنند، می توانند بیشترین تاثیر را بر روی حوادث و رویدادهایی که اطراف آنها اتفاق می افتد، اعمال کنند و دوست دارند نقش برجسته ای در این رویدادها داشته باشند، در مقابل، کسانی که جهت گیری برون دارند، معتقدند حوادث آنها را با خود می برد و آن چه اتفاق می افتد، بیشتر تحت تاثیر شانس یا سرنوشت است (دی برالندر و بون<sup>۳</sup> ۱۹۹۰ به نقل از هومن ۱۳۸۱). به نظر می رسد رضایت شغلی در افرادی که جهت گیری درونی دارند، نسبت به افرادی که موضع کنترل آنها بیرونی است به مراتب بیشتر و عمیق تر است (کرن، ۱۹۹۲ به نقل از هومن، ۸۱). یکی دیگر از ویژگی های شخصیتی که رابطه آن با رضایت شغلی فراوان مورد تایید قرار گرفته " انگیزش پیشرفت " است. به عقیده مک کللند (۱۹۶۱) افرادی که این ویژگی در آنها بسیار نیرومند است، اغلب به فکر این هستند که چگونه کارها را بهتر انجام دهند (به نقل از هومن، ۱۳۸۱).

برخی دیگر از پژوهشگران به جای ویژگی های شخصیت، بیشتر بر ارتباط بین تیپ شخصیتی با رضایت شغلی تاکید دارند. برای نمونه آیزنک<sup>۴</sup> (۱۹۶۷ به نقل از کورمن، ۱۳۷۸) در مطالعات خود رابطه بین دو نوع شخصیت درونگرا و برونگرا را با رضایت و موفقیت شغلی بررسی قرار داده و به این نتیجه رسید که مدیران موفق به گونه قابل توجهی دارای شخصیت برون گرا هستند (هومن، ۱۳۸۱). از سوی دیگر، در زمینه ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی پژوهش های بسیاری در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است از جمله، در پژوهش معمار (۱۳۷۴) تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خصوصیات جمعیت شناسی دبیران با رضایت شغلی آنان مشخص شد موضع کنترل با رضایت شغلی رابطه منفی دارد، همچنین، بین موضع کنترل با سطح تحصیلات رابطه منفی به دست آمد، به این معنا که با افزایش سطح تحصیلات دبیران گرایش آن ها به سمت موضع کنترل درونی بوده است، اما رابطه معنا داری بین بقیه موارد دیده نشد. یوسفیان و خاوری (۱۳۸۳) در پژوهش خود بیان کرده اند (۱) در مردان بیشترین جزء رضایت شغلی مربوط به سرپرست (۳/۹۰) و در زنان مربوط به کار و سرپرست (۴/۱) بود. (۲) کمترین رضایت شغلی در مردان و زنان در مورد پرداخت به دست آمد. (۳) رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد نسبت به معلمان زن در سطح پائین تری قرار داشت. (۵) تعهد سازمانی معلمان مرد با حقوق ارتباط معنا داری داشت و تعهد سازمانی معلمان زن با سن و سابقه کار آن ها ارتباط معنادار و معکوس نشان داد. کیرکاردی<sup>۶</sup> و دیگران (۱۹۹۴) به بررسی نقش تیپ شخصیتی و اعتقاد به موضع کنترل، رضایت شغلی، سلامت جسمانی و روانی ۹۰ مامور پلیس در برلین پرداختند. آزمودنی ها با تکمیل کردن مقیاس فشار شغلی به دو نوع شخصیت A و B با موضع کنترل درونی و بیرونی طبقه بندی شدند، آزمودنی های با سطح بالای رفتار نوع A و موضع کنترل درونی حداقل فشار و بیشترین رضایت را نشان دادند، حال آن که آزمودنی ها با سطح بالای رفتار نوع

1 - locus of control

2 - Rotter

3 - Debralander & Boone

4 - achievement motivation

5 - Eysenck

6 - Kirkcardy

A و موضع کنترل بیرونی احساس تهدید و ناتوانی نسبت به کنترل نیرو هایی که منجر به سلامتی و رضایت می شد، داشتند. آزمودنی های نوع B و موضع کنترل درونی از نظر جسمانی و روانی سالم بودند، ولی آزمودنی های نوع B با موضع کنترل بیرونی، هیجان زده، بیش از حد کنترل شده یا ناتوان بودند، با وجود این نتایج به طور آشکار شخصیت با بهداشت روانی و جسمانی رابطه نداشت. (آروی<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۹۸۹ به نقل از بریری، ۱۳۸۴) در مطالعات خود در زمینه رضایت شغلی ۳۴ جفت همسان، به این نتیجه رسیدند که عوامل ژنتیک حدود ۳۰٪ در رضایت شغلی افراد دخالت دارد و عوامل موثر دیگر را باید در سازمان محل کار آنان یافت، به عبارت دیگر، هرچند ممکن است عوامل نظیر وراثت، موضع کنترل درونی، رفتار مرتبط با سنخ شخصیتی A و نظایر آن در تمایل افراد برای رضایت از کار موثر باشند (رودس<sup>۲</sup> ۱۹۸۳، به نقل از بریری ۱۳۸۴) اما عوامل محیطی نقش اساسی را در میزان احساس رضایت شغلی افراد به عهده دارد. جادج<sup>۳</sup> و دیگران (۱۹۹۹) عوامل شخصیتی را در موفقیت های شغلی مقایسه کردند. نتیجه پژوهش آن ها این بود که روان رنجورخویی، برون گرایی و مسئولیت پذیری بیشترین ارتباط را با موفقیت شغلی دارد. پژوهش های بسیاری بر ارتباط منفی بین روان رنجور خویی و رضایت شغلی اشاره می کند و همچنین ارتباطی مثبت بین برون گرایی و رضایت شغلی شناسایی شده است. جادج می گوید حرفه ی موفق، ترکیبی از موفقیت درونی و بیرونی است، موفقیت درونی، رضایت شغلی است و موفقیت بیرونی، بر درآمد و وضعیت شغلی اشاره دارد. نتایج پژوهش ها نشان داده است شخصیت بارضایت شغلی ارتباط دارد. وجدان مثبت، موفقیت درونی و بیرونی را پیش بینی می کند و روان رنجور خویی به طور منفی موفقیت بیرونی را پیش بینی کرده است.

رودس و هارنر<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) شباهت سرپرست و زیردست را از دوجنبه ی شخصیت (سازگاری و کنترل مکان هندسی آن ها) اندازه گیری کردند. آن ها دریافتند رضایت شغلی وقتی افزایش می یابد که شباهت سازگاری بین سرپرست و مادون افزایش یابد (بریری، ۱۳۸۴).

در پژوهشی که توسط اسکالی<sup>۵</sup> و دیگران (۲۰۰۸) صورت گرفت، ابعاد رضایت شغلی، تعیین وسعت و اهمیت هر یک از اجزا رضایت شغلی مورد نظر بود و این نتیجه حاصل شد که رضایت شغلی کلی به وسیله ی ترکیبی از اجزا رضایت شغلی تعیین می شود، که به مشخصه های گوناگونی از شغل مانند، دستمزد، تضمین، محتوای کار، شرایط کاری، ساعات کار و مشابه آن مربوط می شود. در واقع، رضایت شغلی با ابعاد مختلف شغل ها مربوط می شود و این رضایت کلی توسط مقدار ارزشی که افراد، برای هر یک از این ابعاد قائل هستند، تعیین می گردد. در پژوهش دیگری که توسط فابرا و کامیسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) بر روی نمونه ی اسپانیایی صورت گرفته است اثر مستقیم و غیرمستقیم تحصیلات بر روی رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مردم با سطح تحصیلی بالاتر رضایت بیشتری از شغلشان دارند، زیرا آن ها به احتمال بیشتری، مشاغلی که خصوصیات بهتر داشته و رضایت بیشتری را فراهم می کند، به دست می آورند.

- 
- 1 - Arvey
  - 2 - Rhodes
  - 3 - Judge
  - 4 - Harner
  - 5 - Skalli
  - 6 - Fabra & Camison

توکال و سایبچ<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) در مطالعات خود برای بررسی تاثیر سازگاری و ابعاد شخصیت با رضایت شغلی، نمونه ای متشکل از ۳۹۵ نفر از بزرگسالان استخدام شده را انتخاب و برای تعیین چگونگی ابعاد شخصیت از مدل ۵ عاملی شخصیت استفاده کردند. آن چه از این پژوهش به دست آمد رابطه معنا دار بین برون گرایی و روان رنجوری پائین با رضایت شغلی بود، به این معنا که برون گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت معنا دار و روان رنجوری با رضایت شغلی رابطه منفی معنا دار داشت. لانس بری<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۰۳) در پژوهشی که در زمینه ارتباط صفات شخصیتی و رضایت شغلی انجام دادند، مشخص کردند سه ویژگی شخصیت، انعطاف پذیری هیجانی<sup>۳</sup>، خوش بینی<sup>۴</sup> و سائق<sup>۵</sup> (اشتیاق کاری) همواره با رضایت در حرفه<sup>۶</sup> ارتباط داشته و ۱۷٪ از واریانس رضایت را توجیه می کند. همچنین، صفات برون گرایی و دلبذیر بودن، اعتماد به نفس و آشنایی با خدمات مشتری و آشنایی با مدیریت روابط انسانی با رضایت حرفه رابطه داشت. بنابراین چه گذشت، در پژوهش حاضر، تلاش شد رابطه ی بین ویژگیهای شخصیتی در پنج شاخص روان رنجوری، برون گرایی، دلبذیر بودن، سازگاری و مسئولیت پذیری و اثر آنها بر عوامل رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرد. عوامل رضایت شغلی عبارتند از: (۱) سازماندهی، هماهنگی و ثبات مدیریت؛ (۲) لذت بخش بودن، اعتبار و غرور آفرینی شغل؛ (۳) ارتباط با دیگران، همکاری و تفاهم در سازمان؛ (۴) توجه به خواسته های انسانی و منافع گروهی، دلبستگی و احساس مسئولیت روستا؛ (۵) تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان؛ (۶) امکانات رفاهی، درمانی و تفریحی؛ (۷) شرایط سالم، مناسب و مطلوب محیط کار؛ (۸) تسهیل کار از باب رجوع؛ (۹) توجه به آموزش کارکنان؛ (۱۰) تناسب حقوق و مزایا و نظام پرداختها و تامین انتظارات و آینده کارکنان و امنیت شغلی.

## روش

هدف اصلی در این پژوهش بررسی ویژگی های شخصیتی و عوامل رضایت شغلی دبیران بود، به این منظور از میان جامعه آماری دبیران مدارس راهنمایی شهر تهران، نمونه ای به حجم ۲۰۹ نفر شامل ۷۱ نفر مرد و ۱۳۸ نفر زن، به روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شدند. سپس، به طور تصادفی از هر محدوده یک منطقه انتخاب ( منطقه ۱ از شمال، منطقه ی ۸ از شرق، منطقه ۱۵ از جنوب، منطقه ی ۹ از غرب، و منطقه ی ۶ از مرکز تهران ) و در هر منطقه بعد از گرفتن مجوز از اداره ی آموزش و پرورش و تهیه ی اسامی مدارس موجود در هر منطقه به صورت تصادفی، دو مدرسه دخترانه و دو مدرسه پسرانه تعیین گردید. در نهایت، پرسشنامه های مورد نظر در میان دبیران هر یک از مدارس توزیع شد.

در این پژوهش برای بررسی ویژگی های شخصیتی از فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو (۱۹۸۹) که به صورت پرسش نامه ۶۰ سوالی است، استفاده شد. همچنین، برای بررسی میزان رضایت شغلی از پرسشنامه ی رضایت شغلی که دارای ۱۰۰ سوال است، و رضایت شغلی را به صورت نمره ی کمی و پیوسته می سنجد، استفاده به عمل

1 - Tokal & Subich  
2 - Lounsbury  
3 - emotional resilience  
4 - optimism  
5 - drive  
6 - Career



آمد. برای بررسی سوالات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی اعم از جنس، منطقه تدریس، میزان تحصیلات، سابقه تدریس و... نیز از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد.

پرسشنامه شخصیتی نئو از ۶۰ گویه تشکیل شده که بر اساس مقیاس لیکرت (۱، کاملاً موافقم و ۵، کاملاً مخالفم) نمره گذاری می گردد. هر دوازده گویه ی آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (روان رنجوری، برون گرایی، دلدیر بودن، سازگاری، مسئولیت پذیری) را اندازه می گیرد. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می شود و در نهایت ۵ نمره به دست می آید. کیامهر (۱۳۸۱) فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی NEO – FFI را بر روی نمونه ای با حجم ۳۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده ی علوم انسانی دانشگاه تهران اعتبار یابی کرد. در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی همزمان و تحلیل عاملی استفاده شد. ضریب همبستگی حاصل از روایی همزمان بین فرم کوتاه و بلند پرسشنامه بین ۰/۴۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. آزمون کفایت نمونه گیری (KMO) و آزمون بارتلت برای عامل های پرسشنامه معنادار به دست آمد (P = ۰/۰۰۱،  $X^2 = ۲۸/۶۳۳۹$ ،  $KMO = ۰/۷۷۵$ ). برای بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی از روش باز آزمایی استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو اجرای آزمون برای عامل های پرسشنامه بین ۰/۶۵ و ۰/۸۶ به دست آمد. ضریب حاصل از هماهنگی درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ بود (احدی، ۱۳۸۶).

آزمون رضایت شغلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، پرسش نامه رضایت شغلی است که توسط هومن (۱۳۸۱) در پژوهشی با هدف تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی در سطح کشور صورت گرفته است. مراحل و نتایج به دست آمده در پژوهش مذکور به این صورت بیان گردیده است که در گروه نمونه ای با حجم ۸۰۰۰ نفر از مدیران و کارمندان دولت در دو مرحله ی تجربی و یک مرحله ی نهایی (بر روی هم ۶۰۰۰ مدیر و ۱۸۰۰ کارمند) که به شیوه ی نمونه برداری چند مرحله ای از ۱۰ استان و ۵ گروه وزارت خانه انتخاب شده بودند، اجرا گردید. ابزار پژوهش شامل فرم های ۱۰۰ سوالی بر پایه ی مقیاس لیکرت با درجات ۱ تا ۴ بود. نتایج مرحله ی یکم و دوم که با اجرای چندین بار روش تحلیل عاملی و چرخش متعامد و متمایل عامل ها، انجام شد، پرورش سه مقیاس ۱۰۰ سوالی بود که با دو فرم کوتاه و بلند مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا به ترتیب برابر با ۰/۸۶۰ و ۰/۹۱۸ همبستگی نشان داده بود. نتایج مرحله نهایی با حذف ۴ سوال از هر سه فرم نشان داد ضرایب همگونی اعتبار فرم های F، G و H برای مدیران به ترتیب برابر با ۰/۹۵۱، ۰/۹۴۲ و ۰/۹۵۲ و برای کارمندان برابر با ۰/۹۵۷، ۰/۹۵۲ و ۰/۹۶۰ است. اعتبار باز آزمایی به فاصله یک هفته روی ۲۰۶ کارمند ۰/۸۰۸ بود. روایی وابسته به ملاک از طریق مصاحبه و تکمیل یک مقیاس ۱۸ سوالی با سرپرستان ۲۰۶ کارمند برابر ۰/۴۵۳، و مصاحبه و تکمیل یک مقیاس ۲۲ سوالی با ۲۰۰ کارمند زن و مرد برابر با ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آمد. جهت سنجش متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سطح تحصیلات، سابقه تدریس، منطقه تدریس) نیز از چند سوال جداگانه استفاده شد.

به منظور تحلیل داده ها از روش های آماری استنباطی مانند آزمون تحلیل واریانس یک راهه، ضرایب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و آزمون مجذور کای استفاده شد.

## یافته‌ها

برای بررسی این سوال پژوهش که رابطه ویژگی‌های شخصیتی را با رضایت شغلی (به صورت کلی) مطرح می‌سازد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱ - ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی

رضایت شغلی		ویژگی‌های شخصیتی
سطح معنا داری	ضریب همبستگی	
۰/۲۸۰	۰/۰۷۵	روان رنجوری (N)
۰/۰۵۵	۰/۱۳۳	برون گرایی (E)
۰/۸۲۰	- ۰/۰۱۶	دلپذیر بودن (O)
۰/۱۴۸	۰/۱۰۰	سازگاری (A)
۰/۱۶۶	۰/۰۹۶	مسئولیت پذیری (C)

با توجه به این که در هیچ کدام از ویژگی‌ها  $p < ۰/۰۵$  نیست، بنابراین، فرض صفر تأیید شد و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنا دار نداشت. در سوال بعدی که در واقع اصلی ترین فرض این پژوهش است، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت، بدین منظور از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲ - ضرایب همبستگی پیرسون بین ویژگی های شخصیتی و عوامل رضایت شغلی

<u>C</u>		<u>A</u>		<u>O</u>		<u>E</u>		<u>N</u>		عوامل رضایت شغلی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۴۵۰	۰/۰۵۲	۰/۱۹۸	۰/۰۸۹	۰/۴۰۶	-۰/۰۵۸	۰/۰۷۹	۰/۱۲۲	۰/۳۶۰	۰/۶۴	سازماندهی، هماهنگی و ثبات مدیریت لذت بخش بودن، اعتبار و غرور آفرینی شغل
۰/۶۵۴	-۰/۰۳۱	۰/۵۰۹	۰/۰۴۶	۰/۸۹۴	۰/۰۰۹	۰/۱۳۶	۰/۱۰۴	۰/۰۷۵	۰/۱۲۴	ارتباط با دیگران، همکاری و تفاهم در سازمان
۰/۱۶۴	۰/۰۹۷	۰/۳۶۰	۰/۰۶۴	۰/۶۴۹	-۰/۰۳۲	۰/۲۴۳	۰/۰۸۱	۰/۴۲۹	۰/۰۵۵	توجه به خواسته های انسانی و منافع گروهی،
۰/۰۲۳	۰/۱۵۷*	۰/۰۶۶	۰/۱۲۸	۰/۴۰۰	۰/۰۵۹	/۰۰۰۱	/۲۹۴**	۰/۵۹۵	-۰/۰۳۷	دلبستگی و احساس مسئولیت روسا تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق،
۰/۰۰۹	/۱۸۰**	۰/۱۲	۰/۱۷۴*	۰/۵۰۰	۰/۰۴۷	/۰۰۰۱	/۳۱۴**	۰/۷۵۸	-۰/۰۲۱	چگونگی هدایت و رهبری سازمان
۰/۵۰۲	۰/۰۴۷	۰/۳۵۳	۰/۰۶۵	۰/۴۲۲	-۰/۰۵۶	۰/۷۴۱	-۰/۰۲۳	۰/۴۳۵	۰/۵۴	امکانات رفاهی، درمانی و تفریحی
۰/۱۵۹	۰/۰۹۸	۰/۱۴۷	۰/۱۰۱	۰/۵۳۴	-۰/۰۴۳	۰/۲۲۹	۰/۰۸۴	۰/۳۵۰	۰/۰۶۵	شرایط سالم مناسب و مطلوب محیط کار
۰/۰۰۲	/۲۱۳**	۰/۰۶۱	۰/۱۳۰	۰/۸۶۰	-۰/۰۱۲	۰/۰۰۹	/۱۸۱**	۰/۶۳۲	-۰/۰۳۳	تسهیل کار ارباب رجوع
۰/۰۸۲	۰/۱۲۱	۰/۴۵۹	۰/۰۵۲	۰/۶۴۷	-۰/۰۳۲	۰/۷۶۳	۰/۰۲۱	۰/۱۹۸	۰/۰۸۹	توجه به آموزش کارکنان
۰/۵۳۶	۰/۰۴۳	۰/۵۲۳	۰/۰۴۴	۰/۷۵۵	-۰/۰۲۲	۰/۷۴۳	۰/۰۲۳	۰/۰۷۰	۰/۱۲۵	تناسب حقوق و مزایا و نظام پرداخت ها، تامین انتظارات و آینده کارکنان رضایت شغلی

\*\* : همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

\* : همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

با توجه به جدول فوق بین عامل چهارم رضایت شغلی ( توجه به خواسته های انسانی و منافع گروهی و دلبستگی و احساس مسئولیت روسا ) با ویژگی برون گرایی رابطه مثبت معنادار وجود داشت ( $r = 0/294, p < 0/001$ ) و با مسئولیت پذیری رابطه مثبت معنادار ملاحظه شد ( $r = 0/157, p < 0/05$ ). عامل پنجم رضایت شغلی ( تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی ما فوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان ) با ویژگی برون گرایی ( $p < 0/001, r = 0/314$ ) و با ویژگی سازگاری ( $r = 0/174, p < 0/05$ ) و با ویژگی مسئولیت پذیری ( $r = 0/180, p < 0/001$ ) رابطه مثبت معنادار داشت. عامل هشتم رضایت شغلی ( شرایط سالم مناسب و مطلوب محیط کار ) با ویژگی برون گرایی ( $r = 0/181, p < 0/001$ ) و با عامل مسئولیت پذیری ( $r = 0/213, p < 0/001$ ) رابطه مثبت معنادار داشت. بقیه عوامل رضایت شغلی رابطه معناداری با ویژگی های شخصیتی نداشت. برای پیش بینی عوامل رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج بر این قرار است:

جدول ۳ - ضریب همبستگی و تبیین عامل چهارم رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی

$r$	مجدور $r$	تصحیح مجدور $r$	خطای استاندارد برآورد
0/294	0/086	0/082	4/506

باتوجه به جدول فوق 8/6٪ از واریانس عامل چهارم رضایت شغلی به وسیله برون گرایی تبیین می شود که تحلیل واریانس، این ضریب تبیین را معنادار نشان داد.

جدول ۴ - تحلیل واریانس یک راهه برای معناداری رگرسیون بر مانده ها

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	396/392	1	396/392	19/523	0/0001
باقی مانده	4202/880	207	20/304		
کل	4599/273	208			

جدول ۵ - ضرایب معادله رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد			
		ضریب استاندارد	خطای استاندارد	B	
0/001	13/233		1/599	21/161	ثابت
0/001	4/418	0/294	0/056	0/249	برونگرایی

باتوجه به جدول فوق معادله ی رگرسیون برابر است با:

(برون گرایی)  $0/25 + 21/16 =$  عامل چهارم رضایت شغلی

به منظور برآورد عامل پنجم رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی نشان می دهد تمام ویژگی های شخصیتی به جز دلبذیر بودن وارد معادله شد.

جدول ۶ - ضرایب همبستگی و تبیین عامل پنجم رضایت شغلی و ویژگی ها شخصیتی

خطای استاندارد برآورد	تصحیح مجذور $r$	مجذور $r$	$F$	
۴/۳۲۰	۰/۰۹۴	۰/۰۹۸	۰/۳۱۴	۱
۴/۲۷۵	۰/۱۱۳	۰/۱۲۱	۰/۳۴۸	۲
۴/۲۰۶	۰/۱۴۱	۰/۱۵۴	۰/۳۹۲	۳
۴/۱۶۶	۰/۱۵۸	۰/۱۷۴	۰/۴۱۷	۴

با توجه به جدول فوق چهار ویژگی شخصیتی (روان رنجوری، برون گرایی، سازگاری، مسئولیت پذیری) جمعاً ۱۷/۴ درصد واریانس عامل پنجم رضایت شغلی را تبیین کرد.

جدول ۷ - تحلیل واریانس یک راهه برای معنا داری رگرسیون بر مانده ها برای عامل پنجم رضایت شغلی

سطح معنا داری	$F$	میانگین مجذورات	درجه ی آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۱	۱۰/۷۲۸	۱۸۶/۱۸۸	۴	۴۴/۷۵۱	رگرسیون
		۱۷/۳۵۶	۲۰۴	۳۵۴۰ / ۵۶۰	باقی مانده
			۲۰۸	۴۲۸۵/۳۱۱	کل

جدول ۸ - ضرایب معادله رگرسیون

سطح معنا داری	t	ضرایب غیراستاندارد		B	خطای استاندارد
		ضریب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۱۱/۶۰۷		۱/۵۳۳	۱۷/۷۹۶	ثابت
۰/۰۰۱	۴/۷۵۲	۰/۳۱۴	۰/۰۵۴	۰/۲۵۶	برونگرایی
۰/۰۰۱	۶/۱۱۲		۲/۲۷۱	۱۳/۸۷۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۴/۶۲۱	۰/۳۰۳	۰/۰۵۴	۰/۲۴۷	برونگرایی
۰/۰۲۱	۲/۳۱۹	۰/۱۵۲	۰/۰۶۰	۰/۱۳۹	سازگاری
۰/۰۱۲	۲/۵۴۱		۳/۰۹۷	۷/۸۷۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۴۵۲	۰/۳۹۲	۰/۰۵۹	۰/۳۲۱	برونگرایی
۰/۰۰۳	۳/۰۲۸	۰/۲۰۳	۰/۰۶۱	۰/۱۸۵	سازگاری
۰/۰۰۶	۲/۸۰۱	۰/۲۰۹	۰/۰۵۱	۰/۱۴۲	روان رنجوری
۰/۳۳۵	۰/۹۶۶		۳/۶۳۸	۳/۵۱۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۱۹۲	۰/۳۷۳	۰/۰۵۹	۰/۳۰۵	برونگرایی
۰/۰۰۶	۲/۷۷۱	۰/۱۸۵	۰/۰۶۱	۰/۱۶۹	سازگاری
۰/۰۰۱	۳/۵۲۱	۰/۲۹۰	۰/۰۰۵۶	۰/۱۹۸	روان رنجوری
۰/۰۲۷	۲/۲۲۸	۰/۱۷۲	۰/۰۶۲	۰/۱۳۷	مسئولیت پذیری

باتوجه به جدول فوق معادله ی رگرسیون برابر است با:

$$(c) + 0.137(n) + 0.169(a) + 0.305(e) + 3.514 = \text{عامل پنجم رضایت شغلی}$$

برای بر آورد عامل هشتم رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در رگرسیون گام به گام فقط ویژگی مسئولیت پذیری وارد معادله شد.

جدول ۹ - ضرایب همبستگی و تبیین عامل هشتم رضایت شغلی و ویژگی ها شخصیتی

خطای استاندارد برآورد	تصحیح مجذور I	مجذور I	I
۳/۱۱۰	۰/۰۴۱	۰/۰۴۵	۰/۲۱۳

بر اساس جدول فوق ویژگی مسئولیت پذیری ۴/۵٪ تغییرات عامل هشتم رضایت شغلی را تبیین می کند.

جدول ۱۰ - تحلیل واریانس یک راهه برای معنا داری رگرسیون بر مانده ها برای عامل هشتم رضایت شغلی

سطح معنا داری	F	میانگین مجذور	درجه ی آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۲	۹/۸۲۸	۹۵/۰۴۱	۱	۹۵/۰۴۱	رگرسیون
		۹/۶۷۱	۲۰۷	۲۰۰۱/۸۴۹	باقیمانده
			۲۰۸	۲۰۹۶/۸۹۰	کل

تحلیل واریانس فوق برآورد عامل هشتم از روی مسئولیت پذیری را معنا دار نشان داد ( $F=9/83$ ,  $P < 0/001$ ).

جدول ۱۱ - ضرایب معادله رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		
		ضریب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۱۴/۶۸۵		۱/۲۰۳	ثابت
۰/۰۰۲	۳/۱۳۵	۰/۲۱۳	۰/۰۳۸	مسئولیت
			۰/۱۱۹	پذیری

باتوجه به جدول فوق معادله ی رگرسیون برابر است با:

$$(C) = 17/663 + 0/119$$

در ادامه بررسی، تاثیر ویژگی های جمعیت شناختی بر عوامل رضایت شغلی، مورد مدنظر قرار گرفت. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بین رابطه سابقه تدریس و عوامل رضایت شغلی دبیران فقط در عامل دوم رضایت شغلی با سابقه تدریس رابطه معنادار دیده شد ( $r = -0/141$ ,  $p < 0/05$ ).

جدول ۱۲ - ضرایب همبستگی پیرسون برای عوامل رضایت شغلی و سابقه

سابقه کار		عوامل رضایت شغلی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۸۹۱	-۰/۰۱۰	سازماندهی، هماهنگی و ثبات مدیریت
۰/۰۴۵	-۰/۱۴۱*	لذت بخش بودن، اعتبار و غرور آفرینی شغل
۰/۹۲۹	۰/۰۰۶	ارتباط با دیگران، همکاری و تفاهم در سازمان
۰/۵۸۴	۰/۰۳۹	توجه به خواسته های انسانی و منافع گروهی، دلبستگی و احساس مسئولیت روسا
۰/۸۵۱	۰/۰۱۳	تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان
۰/۶۹۵	۰/۰۲۸	امکانات رفاهی، درمانی و تفریحی
۰/۶۶۶	-۰/۰۳۱	شرایط سالم مناسب و مطلوب محیط کار
۰/۲۱۴	۰/۰۸۸	تسهیل کار ارباب رجوع
۰/۲۱۱	-۰/۰۸۹	توجه به آموزش کارکنان
۰/۵۹۸	-۰/۰۳۷	تناسب حقوق و مزایا و نظام پرداخت ها، تامین انتظارات و آینده کارکنان رضایت شغلی
۰/۶۰۶	-۰/۰۳۷	رضایت شغلی کلی

در بررسی رابطه جنس و عوامل رضایت شغلی از آزمون T مستقل استفاده شد.

جدول ۱۳ - آزمون t مستقل برای بررسی معناداری رضایت شغلی در دبیران زن و مرد

آزمون یکسانی واریانس					رضایت شغلی
سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F	
۰/۰۰۱	۲۰۷	۵/۲۵	۰/۲۶	۱/۲۷۹	واریانس مساوی
۰/۰۰۱	۱۶۲/۶	۵/۵۳			واریانس نامساوی

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود، این رابطه معنادار است به این معنا که رضایت شغلی دبیران زن از دبیران مرد بیشتر است.

در تاثیر مناطق مختلف در رضایت شغلی دبیران ابتدا رضایت شغلی در سه سطح کم، متوسط، زیاد ۰/۲۵، نمرات پایین رضایت کم، ۰/۵۰، نمرات وسط رضایت متوسط و ۰/۲۵ بالای نمرات رضایت زیاد تقسیم بندی



شده و با استفاده از آزمون مجذور کای چنین به دست آمد که رضایت شغلی دبیران در مناطق مختلف تفاوت معنادار دارد. نتایج حاصل در جدول ۱۴ آورده شده است.

جدول ۱۴ - آزمون مجذور کای برای بررسی معناداری سطوح رضایت شغلی در مناطق مختلف

مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۸/۸۵۳	۸	۰/۰۱۶

برای بررسی رابطه سطح تحصیلات با رضایت شغلی از آزمون مجذور کای استفاده به عمل آمد. نتایج حاصل در جدول ۱۵ آمده است.

جدول ۱۵ - آزمون مجذور کای برای بررسی معناداری سطوح رضایت شغلی با تحصیلات

مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۱/۲۱۱	۶	۰/۰۸۲

همانطور که ملاحظه می شود سطح تحصیلات با سطوح مختلف رضایت شغلی رابطه معنادار ندارد. در نهایت، سطح تحصیلی دبیران بر رضایت شغلی اثر معنا دار داشت.

## بحث

خلاصه ی یافته ها حاکی از آن است که بین ویژگی شخصیتی برونگرایی با عامل چهارم رضایت شغلی (توجه به خواسته های انسانی و منافع گروهی، دلبستگی و احساس مسئولیت روسا) همچنین، بین ویژگی های برون گرایی، دلبذیری، سازگاری و مسئولیت پذیری با عامل پنجم رضایت شغلی (تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان) و بین ویژگی های برونگرایی و مسئولیت پذیری با عامل هشتم رضایت شغلی (تسهیل کار ارباب رجوع) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. با توجه به این نتایج، مشخص می شود سه عامل از عوامل رضایت شغلی دبیران، با ویژگی های شخصیتی رابطه دارد. به خصوص ویژگی برونگرایی که با هر سه عامل در ارتباط است. این یافته با پژوهش های دیگری چون موری (۱۹۹۱) که معتقد است مسئولیت پذیری با باوجدان بودن برای تصدی بسیاری از مشاغل واجد اهمیت است، تطابق دارد. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش فوق ۳۰/۵٪ واریانس عوامل چهارم و پنجم و هشتم توسط ویژگی های شخصیتی تبیین می شود و بنابراین می توان گفت که صفات روان رنجوری، برونگرایی، سازگاری و مسئولیت پذیری نیز می تواند، پیش بینی های معتبری برای موفقیت و رضایت شغلی دبیران فراهم کند. این یافته نیز با پژوهشهای آیزنک (۱۹۶۷) که رابطه معناداری بین شخصیت درون گرا و برونگرا با رضایت و موفقیت شغلی به دست آورده، همخوانی دارد. همچنین با پژوهشهای جادج (۱۹۹۹) که ارتباط منفی بین روان رنجوری و رضایت شغلی و ارتباط مثبت بین برونگرایی و رضایت شغلی را به دست آورد، هماهنگ است.

در بررسی رابطه ویژگی های جمعیت شناسی با رضایت شغلی، بین سابقه ی تدریس با عامل دوم رضایت شغلی (لذت بخش بودن، اعتبار و غرور آفرینی شغل) رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتیجه ای که از این رابطه می توان گرفت این است که در شغل تدریس، هرچه سابقه کار افزایش می یابد، از میزان لذت بخش بودن و اعتبار و غرور آفرینی شغل در فرد کاسته می شود و در نتیجه میزان رضایت شغلی را در فرد کاهش می دهد. در ادامه ی تحلیل داده ها بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه دیده شد، یعنی رضایت شغلی دبیران زن از رضایت شغلی مرد بیشتر است، این نتیجه نیز با، با نتایج پژوهشی که برقی (۱۳۷۶) و همچنین یوسفیان (۱۳۸۳) انجام داده اند همخوانی دارد. در بررسی رابطه بین مناطق مختلف با رضایت شغلی، تحلیل این رابطه را معنادار نشان داد اما در بررسی سوال دیگر که رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی مطرح گردیده است، این رابطه معنادار به دست نیامد. از طرفی در هر پژوهشی محدودیت هایی وجود دارد که تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می کند. در این پژوهش نیز محدودیت هایی مانند: (۱) همکاری ضعیف بعضی دبیران؛ (۲) محدودیت زمانی؛ (۳) طولانی بودن پرسشنامه؛ (۴) احتیاط آزمودنی ها در پاسخ به تعدادی از سوالات رضایت شغلی و همچنین بیم از فاش شدن نتایج آن از محدودیت های دیگر پژوهش بود. علاوه بر این پیشنهاد می گردد: (۱) پژوهش های مشابهی در سایر شهر ها و در مشاغل دیگر انجام شود و نتایج با یافته های این پژوهش مقایسه شود. (۲) این پژوهش با پرسشنامه های مشابه دیگری که در زمینه ی رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی وجود دارد نیز انجام گردد. (۳) متغیر های دیگر مانند رابطه بین رشته تحصیلی دبیران با موضوع تدریس آنها و... مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

- از کمپ، استوارت ( ۱۳۸۵ ). *روان شناسی اجتماعی کاربردی* (چاپ چهارم) ترجمه فرهاد ماهر، تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- بریری، ماهرخ (۱۳۸۴). *بررسی رضایت شغلی و صفات شخصیت در افسران پلیس*. دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). *روان شناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. (چاپ چهاردهم). تهران: ویرایش
- شفیع آبادی، عبدالله ( ۱۳۸۶ ) *نظریه های راهنمایی و مشاغل حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل* ( چاپ شانزدهم). تهران: رشد.
- کریمی، یوسف ( ۱۳۸۷ ) *روان شناسی شخصیت* ( چاپ دوازدهم ) تهران: موسسه ی نشر ویرایش.
- کورمن، ابراهام ( ۱۳۸۴ ). *روان شناسی صنعتی و سازمانی* ( چاپ چهارم ) ترجمه: حسین شکرکن. تهران: رشد.
- کیامهر، جواد (۱۳۸۱). *هنجاریابی فرم کوتاه پرسش نامه ی پنج عاملی NEO. F. F.I و بررسی ساختار عاملی آن*، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۸۰)، *رویکرد نوین در ارزیابی شخصیت*، تبریز: پژوه.
- گروسی فرشی، میر تقی. *کاربرد آزمون NEO و بررسی تحلیلی ویژگی ها و ساختار عاملی آن*. فصلنامه علمی-

پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا (س).

- معمار، محمد علی (۱۳۷۴) بررسی رابطه موضع کنترل و تیپ شخصیتی A و B دبیران مدارس راهنمایی شهر اصفهان با رضایت شغلی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- میر دریکوندی، رحیم (۱۳۷۹). شغل و رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن. کارشناسی ارشد موسسه ی آموزش و پژوهش امام خمینی (ره).
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۵) استنباط آماری در پژوهش رفتاری (چاپ سوم) تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۴) راهنمایی تدوین گزارش پژوهشی، رساله و پایان نامه ی تحصیلی. (چاپ دوم) تهران: پیک فرهنگ.
- یوسفیان، جواد و خاوری، لیلی (۱۳۸۳)، بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلم. سازمان آموزش و پرورش استان یزد.

Costa. P.T & McCrae, P.R. (1985). *The NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: psychological assessment resources.

Fabra , M. & Camison , C. (2009) *direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case*. Economics of education review

Judge, T. A. Higgins , C. A. , Thoresen , C. J. & Barrick (1999) *the big ersonality traits , general mentel ability , and career success across the life span*. *ersonnel psychology*.

Kirkcardy – brace – d , Farnham-adrian , (1994)*studio-psychological , police personality , job satisfaction and health vol 36*

Lansbury J.W & Loveland J.M & Sandstorm E.D & Gibson L.W , (2003) *An investigation of personality traits in relation to career satisfaction*. university of Tennessee , Knoxville

Mischel ,W. (1973 ).*toward a cognitive social learning reconceptualization of personality*. *Psychological Review*.

Skalli. Ali & the odissiou , Loannis , & Vasileiou , Efi. (2008)Facetes of job satisfaction and overall job satisfaction. *The journal of socio- economics* Staehr Plessman.

Tett , Robert P.Douglas N.Jackson , and Rothstein Mitchell, (1991) *personality measures as predictors of job performance: A meta- analytic Review* , *personnel psychology*. Winter

Tokal , D.M & Subich L.M , (1997) relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction , *journal of vocational behavior*