

بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل

دکتر محمدنریمانی^۱، مژگان خانبازاده^۲، سعیدفرزانه^۳

^۱نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان شناسی دانشکده علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی E-mail: Narimani@uma.ac.ir
^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل
^۳ مربی مدیریت دانشگاه آزاداسلامی واحدجنوب تهران

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی کارکنان به عوامل متعددی مرتبط است. یکی از این عوامل ویژگی های شخصیتی افراد است. این مطالعه به منظور بررسی ارتباط ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل انجام شده است.

روش کار: نوع مطالعه توصیفی بوده و جامعه مورد مطالعه کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی و دانشگاه آزاد اسلامی بودند که از مجموع ۳۹۰ نفر تعداد ۲۴۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گرد آوری اطلاعات شامل آزمون شخصیت برن رویتر و آزمون رضایت شغلی استاندارد شده بود. آزمون شخصیت دارای شش جنبه تمایل به عصبی بودن، تمایل به با خود بودن، درون گرایی- برون گرایی، سلطه جویی- سلطه پذیری، اعتماد به نفس و اجتماعی بودن می باشد.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد عمده ترین ویژگی کارکنان دانشگاه های اردبیل ویژگی اجتماعی بودن و اعتماد به نفس می باشد. کارکنان دانشگاه های اردبیل از رضایت شغلی متوسط به بالایی برخوردار هستند، متغیرهای تمایل به عصبی بودن و سلطه جویی- سلطه پذیری می تواند رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه های اردبیل پیش بینی کند. همچنین مشخص شد ویژگی شخصیتی سلطه جویی در مردان نسبت به زنان بیشتر است.

نتیجه گیری: می توان چنین نتیجه گیری کرد که برای ایجاد رضایت شغلی راههای مقابله با خشم و عصبانیت و شیوه های افزایش اعتماد به نفس بصورت آموزش های گروهی به کارکنان دانشگاه های اردبیل آموزش داده شود.

واژه های کلیدی: شخصیت، رضایت شغلی، منش

پذیرش: ۱۵/۶/۸۵

دریافت: ۱۰/۷/۸۴

مقدمه

از میان ویژگی های مختلف چیزی که می تواند به انسان ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد شخصیت است یعنی جنبه ای از حیات انسان که اجازه می دهد پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد [۲،۱].

روان شناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات گوناگونی ارایه داده اند، از جمله این نظرات می توان به نظر برن رویتر اشاره کرد که در آن شخصیت دارای شش جنبه ۱- تمایل به عصبی بودن، ۲- تمایل به باخود بودن، ۳- درون گرایی- برون گرایی، ۴- سلطه جویی-

سلطه پذیری، ۵- اعتماد به نفس و ۶- اجتماعی بودن می باشد [۳].

صاحب های هر کدام از جنبه های شخصیت به شیوه های خاصی رفتار می کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، توانایی و مهارت های رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی نیز دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه ها، توقعات و اهداف خاصی می باشند. از طرفی سازمان ها نیز برحسب اهداف، وظایف و فعالیت های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می کنند، بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است.

مطالعه محمد خانی نشان داد بین شاخص برون گرایی - درون گرایی و عملکرد رابطه معنی داری وجود ندارد. در این تحقیق تنها عامل پیش بینی کننده عملکرد میزان تحصیلات می باشد و بین نمرات شاخص های روانی (برون گرایی، روان پریشی، روان نژندی و مقبولیت اجتماعی) در سازمان های مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد [۱۰].

مطالعه پرداختچی نشان داد دبیرانی که دارای تیپ شخصیتی B هستند نسبت به آنهایی که دارای تیپ شخصیتی A هستند رضایت شغلی بیشتری دارند [۱۱]. در پژوهش دیگری که با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران کتابخانه های مرکزی وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی با رضایت شغلی آنها انجام یافته است، نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه ها و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد [۱۲].

این مطالعه با اهداف زیر انجام شد:

- کارکنان دانشگاههای اردبیل دارای چه ویژگیهای شخصیتی هستند؟
- میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاههای اردبیل در چه حدی است؟
- سهم ویژگیهای شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش بین در تبیین رضایت شغلی کارکنان چقدر است؟
- بین پست سازمانی با رضایت کارکنان رابطه وجود دارد؟
- بین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاههای اردبیل تفاوت وجود دارد؟
- تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی و ویژگیهای شخصیتی کارکنان مرد و زن وجود دارد؟
- بین میزان رضایت شغلی کارکنان با مدرک تحصیلی آنها ارتباط وجود دارد؟

روش کار

این مطالعه توصیفی است. جامعه آماری مطالعه حاضر کلیه کارکنان دانشگاههای علوم پزشکی اردبیل، محقق اردبیلی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

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 هم خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو انتخاب شخصیت مناسب، می تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد [۴].

از نظر فلدمن و آرنولد^۱ رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می شود، یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت [۵،۲]. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می آورد گفته می شود [۶].

مطالعه فروغی نشان می دهد که بین ویژگیهای شخصیتی مثل بی ثباتی هیجانی با رضایت شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد [۷].

تحقیق سمیع زاده نشان داد بین نوع شخصیت دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد، همچنین بین جنسیت و رضایت شغلی دبیران نیز رابطه وجود دارد بدین معنی که دبیران زن نسبت به دبیران مرد از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و بین سایر متغیرهای پژوهش از جمله سابقه و رشته تحصیلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده شده است [۸].

مطالعه شهریاری نشان داد که خصوصیات مثبت شخصیت مدیران در موفقیت آنها تاثیر دارد، یعنی هر چه مدیران دارای ویژگی های مثبت شخصیتی و خلق و خوی مناسب باشند دارای موفقیت بیشتری نسبت به افرادی که دارای این ویژگی ها نیستند برخوردار می باشند [۹].

¹ Fledman and Arnold

یافته ها

در مطالعه حاضر بالاترین درصد مکتسبه کارکنان اردبیل، مربوط به ویژگی شخصیتی اجتماعی بودن می باشد به این معنی که کارکنان دانشگاه ها با کسب نمره ۳۸/۴۸- جزو ۶۰٪ افراد جامعه می باشند و تیپ شخصیتی اجتماعی بودن عمده ترین ویژگی کارکنان دانشگاههای اردبیل می باشد (جدول ۱).

جدول ۱. متوسط نمرات مکتسبه کارکنان دانشگاههای اردبیل از آزمون برن رویتر

ردیف	ویژگی های شخصیتی	میانگین	درصد
۱	تمایل به عصبی بودن	۳۴/۶۹-	۳۰
۲	درون گرایی- برون گرایی	۷/۵۳	۲۵
۳	بخود بودن	۵/۸۶-	۲۵
۴	سلطه جویی- سلطه پذیری	۱۴/۹۴	۳۰
۵	اعتماد به نفس	۱۴/۴۶	۲۵
۶	اجتماعی بودن	۳۸/۴۸-	۶۰

کارکنان دانشگاه های اردبیل از نظر ویژگی شخصیتی عصبی بودن با کسب میانگین ۳۴/۶۹- جزو ۳۰٪ افراد جامعه می باشند و همچنین از نظر ویژگی شخصیتی سلطه جویی- سلطه پذیری با کسب نمره ۱۴/۹۴ نیز جزو ۳۰٪ افراد جامعه می باشند با این توضیح که میزان ۷۰٪ از افراد جامعه بیشتر از کارکنان دانشگاهها تمایل به عصبی بودن و سلطه جویی- سلطه پذیری دارند. از نظر ویژگی شخصیتی درون گرایی- برون گرایی کارکنان دانشگاه ها با کسب نمره ۷/۵۳، اغلب جزو افراد برون گرا بوده و جزو ۲۵٪ افراد جامعه می باشند.

همچنین در مورد ویژگی شخصیتی با خود بودن کارکنان با کسب نمره ۵/۸۶- جزو ۲۵٪ افراد جامعه می باشند و طبق تعریف آزمون برن رویتر نمره پایین نشان دهنده کمترین میزان ویژگی با خود بودن می باشد، در نتیجه ۷۵٪ افراد جامعه بیشتر از کارکنان دانشگاه ها دارای این ویژگی می باشند و کارکنان دانشگاه ها کمتر به تنهایی و با خود بودن تمایل دارند. در مورد ویژگی شخصیتی اعتماد به نفس با توجه به اینکه در توضیح خود آزمون برن رویتر کسب نمره

بودند که در پست های کارشناسی و سایر (به غیر از هیات علمی) شاغل بوده و در امور اداری دانشگاه در سال ۱۳۸۳ پرونده پرسنلی داشتند. از جامعه آماری مذکور (۳۹۰ نفر) با روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان ۲۴۷ نفر انتخاب شدند.

جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد شده استفاده شد. یک پرسشنامه جهت بررسی ویژگی های شخصیتی و یک پرسشنامه جهت بررسی میزان رضایت مورد استفاده قرار گرفت.

پرسشنامه اول پرسشنامه شخصیتی برن رویتر^۱ می باشد که در کل دارای ۱۲۵ سوال بوده و به جوانان و بزرگسالان اختصاص دارد و این پرسشنامه در آن واحد شش جنبه شخصیت را اندازه می گیرد ۱-اندازه تمایل به عصبی شدن، ۲- اندازه با خود بودن، ۳- اندازه درون گرایی و برون گرایی، ۴- اندازه سلطه جویی- سلطه پذیری، ۵- اندازه اعتماد به نفس و ۶- اندازه اجتماعی بودن [۱۳].

آلفای کرونباخ آزمون برن رویتر ۰/۹۲ محاسبه گردید علاوه بر آن ضرایب اعتبار آزمون برن رویتر با روش دو نیمه کردن و استفاده از روش اسپرمن براون^۲ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۹ محاسبه شد.

آخرین پرسشنامه، پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث^۳ است که از ۱۹ سوال تشکیل شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای آزمون مذکور ۰/۸۳ می باشد [۱۴].

شیوه جمع آوری اطلاعات به صورت انفرادی بوده و توسط پژوهشگران در محل اشتغال آزمودنی ها انجام شده و نمره گذاری آزمون از طریق کلید ویژه آزمون برن رویتر صورت گرفته است. داده ها پس از جمع آوری با استفاده از ابزارهای آماری چون ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون چند متغیره، آزمون تی و تحلیل واریانس یک عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

¹ Ruitter

² Sperman Brown

³ Fildorth

از میان متغیرهای پیش بینی، تنها دو متغیر تمایل به عصبی بودن و متغیر سلطه جویی-سلطه پذیری توانایی پیش بینی رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه های استان اردبیل دارد (جدول ۳).

با توجه به نتایج به دست آمده بین رضایت شغلی کارکنان و پست سازمانی آنان رابطه ای مشاهده نشد. همچنین تفاوت معنی داری بین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل به دست نیامد.

بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی بین دو جنس به جز سلطه جویی- سلطه پذیری تفاوت معنی داری مشاهده نشد که این ویژگی در مردان با میانگین ۳۹ بیشتر از زنان با میانگین ۳۳ می باشد (جدول ۴).

نتایج مطالعه تفاوت معنی داری را بین افراد با تحصیلات مختلف در رضایت شغلی نشان داد، یعنی هر چه میزان تحصیلات بالاتر می رود رضایت شغلی کارکنان بیشتر می شود.

پائین نشان دهنده اعتماد به نفس بالا است، بنابراین کارکنان دانشگاه ها با کسب نمره ۱۴/۴۶ جزو ۲۵٪ افراد می باشند، یعنی ۷۵٪ افراد جامعه از نظر اعتماد به نفس در سطح پایین تری از کارکنان دانشگاه ها قرار دارند و کارکنان دانشگاه ها جزو ۲۵٪ دارای بیشترین درجه اعتماد به نفس از افراد جامعه می باشند.

نتایج حاصل از مطالعه حاضر نشان می دهد که میانگین رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل ۶۷/۹۷، میانگین رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ۷۰/۶۷ و در کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی ۶۶/۹۲ می باشد، بنابراین می توان میزان رضایت شغلی کارکنان اردبیل را در حد متوسط ارزیابی کرد.

تحلیل رگرسیون نشان می دهد که بین متغیرهای پیش بینی (متغیرهای برن رویتز) و رضایت شغلی در سطح $\alpha=0/05$ همبستگی وجود دارد (جدول ۲).

جدول ۲. پیش بینی رضایت شغلی از طریق متغیرهای برن رویتز

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۸۲۰۰/۹۸	۱۲	۶۸۳/۴۱	۴/۳۳	*./۰۰۰
باقی مانده	۳۶۷۲۴/۱۸	۲۳۳	۱۵۷/۶۱		
مجموع	۴۴۹۲۵/۱۷	۲۴۵			

جدول ۳. سهم متغیرهای مستقل در تبیین متغیر ملاک (رضایت شغلی)

متغیرهای پیش بینی	B	std.Ew.v	Beta	تی	سطح معنی داری
مجموع تمایل به عصبی بودن	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۹۸	۰/۳۲
درصد تمایل به عصبی بودن	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۳۹	۲/۹۶	*./۰۰
مجموع درون گرایی و برون گرایی	-۰/۰۰	۰/۰۰	-۰/۰۷	-۱/۲۴	۰/۲۱
درصد درون گرایی و برون گرایی	-۰/۰۳	۰/۰۵	-۰/۰۴	-۰/۵۹	۰/۵۵
مجموع باخود بودن	-۰/۰۳	۰/۰۴	-۰/۱۱	-۰/۹۴	۰/۳۴
درصد با خود بودن	-۰/۰۵	۰/۰۵	-۰/۱۱	-۰/۹۹	۰/۳۱
مجموع سلطه جویی- سلطه طلبی	۰/۰۸	۰/۰۳	۰/۲۹	۲/۹۵	*./۰۱
درصد سلطه جویی- سلطه طلبی	-۰/۱۱	۰/۰۶	-۰/۱۷	-۱/۶۳	۰/۱۰
مجموع اعتماد به نفس	-۰/۰۱	۰/۰۲	-۰/۰۷	-۰/۶۲	۰/۵۳
درصد اعتماد به نفس	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۷	۰/۹۴
مجموع اجتماعی بودن	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۵	۱/۲۱	۰/۲۲
درصد اجتماعی بودن	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۳۶

جدول ۴. مقایسه ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی آزمودنی ها با توجه به متغیر جنس

متغیرهای وابسته	سطوح متغیر مستقل	میانگین	انحراف معیار	تی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	مذکر	۳/۵۱	۰/۹۹	۰/۷۷	۰/۴۴
	مونث	۳/۴۱	۰/۸۷		
تمایل به عصبی بودن	مذکر	۳۷/۵۷	۲۲/۰۸	۱/۳۸	۰/۱۶
	مونث	۳۳/۳۴	۲۳/۱۱		
درون گرایی- برون گرایی	مذکر	۲۳/۸۶	۱۶/۳۴	۰/۲۸	۰/۷۷
	مونث	۲۳/۲۳	۱۶/۸۷		
با خود بودن	مذکر	۳۶/۵۳	۲۶/۲۶	۱/۳۳	۰/۱۸
	مونث	۳۱/۸۷	۲۴/۲۳		
سلطه جویی- سلطه پذیری (درصد)	مذکر	۳۹	۲۱/۳۶	۲/۰۳	* ۰/۰۴
	مونث	۳۳/۱۴	۲۰/۴۵		
اعتماد به نفس (درصد)	مذکر	۳۳/۲۸	۲۶/۲۰	-۱/۴۵	۰/۱۴
	مونث	۱۳۵/۴۳	۹۱۱/۴۹		
اجتماعی بودن (درصد)	مذکر	۵۹/۷۰	۲۴/۱۵	-۰/۲۳	۰/۸۱
	مونث	۶۰/۴۸	۲۴/۶۳		

بحث

لازم به ذکر است که این مطلب با توجه به فرهنگ حاکم بر محیط کار جامعه مورد تحقیق می تواند توجیه گردد و ممکن است در سایر فرهنگ ها نتیجه دیگری داشته باشد. بین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل تفاوت معنی دار به دست نیامد شاید بتوان گفت که علت عدم تفاوت به این برمی گردد که عموماً دانشگاهها از یک اصول پیروی می کنند. اغلب روسا و معاونین از اعضای هیات علمی هستند و کارکنان دانشگاه ها تقریباً از میزان تحصیلات یکسانی برخوردارند.

بخشنامه ها هماهنگ و صادره از آموزش عالی هستند، عوامل بومی تاثیرگذار هم یکسان عمل می کنند. در مطالعه حاضر تفاوتی از نظر رضایت شغلی بین جنس مونث و مذکر وجود نداشت و با توجه به اینکه زنان و مردان در محیطی یکسان هستند با قرار گرفتن در معرض عوامل مشترک عدم رضایت در آنها تفاوت معنی داری را نشان نداد، ولی ویژگی شخصیتی سلطه جویی در مردان نسبت به زنان بیشتر می باشد، با عنایت به اینکه در فرهنگ جامعه اغلب مردان حاکم بر نظام اقتصادی و اجتماعی خانواده هستند، بنابراین این خصوصیت در اداره ها نیز بر حسن عادات باعث بروز ویژگی سلطه جویی در مردان می شود.

نتایج مطالعه نشان داد که متغیرهایی چون تمایل به عصبی بودن، سلطه جویی-سلطه پذیری توانایی پیش بینی رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه ها دارند که با نتیجه تحقیق فروغی هم خوانی دارد. تحقیقات فروغی نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی بی ثباتی هیجانی (عصبی بودن) با رضایت شغلی رابطه منفی معنی دار وجود دارد [۷].

شاید بتوان یافته مذکور را چنین تبیین کرد: با توجه به اینکه محل کار یک محیط اجتماعی است. کارکنان در کنار و با ملاحظه همدیگر کارهای خود را انجام می دهند و خصوصیات اخلاقی به ویژه عصبانیت یکی از ویژگی های است که روی مسئولان تاثیر گذار است و معمولا کارکنانی که به این ویژگی (عصبانیت) شهره می شوند بیشتر مورد ملاحظه و عطف قرار می گیرند تا مبادا باعث ناآرامی محیط کار شوند معمولا رضایت این گونه افراد از طرق مختلف از جمله کار، نمرات ارزشیابی جلب می شوند، بنابراین بالا بودن رضایت این گونه افراد منطقی به نظر می رسد. این مطلب با نظریه بهداشتی- انگیزشی هرزبرگ^۱ نیز هماهنگی و هم خوانی دارد [۱۵].

¹ Herzberg

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میزان رضایت افراد در مقاطع تحصیلی مختلف متفاوت است. به این ترتیب که مجموع رضایت شغلی افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بیشتر از افراد دیپلم و فوق دیپلم می باشد یعنی هر چه میزان تحصیلات بالاتر می رود رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. به همین ترتیب در میانگین رضایت شغلی افرادی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند، نسبت به افرادی که مدرک لیسانس دارند از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند و افرادی که دارای مدرک لیسانس هستند رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیپلم و فوق دیپلم دارند.

نتیجه گیری

کارکنان دانشگاه های اردبیل به لحاظ قرارگرفتن در محیط و شرایط کاری یکسان، همچنین میزان تحصیلات

و پست های سازمانی برابر از میزان رضایت شغلی یکسانی برخوردار هستند. همچنین می توان پیشنهاد کرد برای ایجاد رضایت شغلی و راه های مقابله با خشم، عصبانیت و شیوه های افزایش اعتماد به نفس به صورت آموزش های گروهی به کارکنان دانشگاه های استان داده شود، ضمن آنکه به مدیران این دانشگاه ها در سطوح مختلف توصیه شود تا به جای سرزنش و انتقاد کارکنان زیر مجموعه خود، همواره حس احترام و ارزشمندی را در آنها رشد دهند تا پیامد آن افزایش اعتماد به نفس و بالا رفتن رضایت شغلی در کارکنان باشد. همچنین جهت هر چه بالاتر بردن میزان رضایت شغلی کارکنان سعی در شناخت جنبه های شخصیتی آنها داشته و فراخور ویژگی های شخصیتی غالب کارکنان (اجتماعی بودن) با آنها برخورد نمایند.

منابع

- ۱- مشبکی، اصغر. مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی). چاپ اول، تهران، نشر ترجمه سال ۱۳۷۷، صفحه ۱۰۰.
- ۲- فرنچ و شاورڈ-درگ، هیئر، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمدصائی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۷۱، صفحه ۶۱.
- ۳- محقق، مریم. بررسی رابطه بالینی شخصیت و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس. سال ۱۳۷۹، صفحه ۶۹-۶۸ و ۲۴-۲۱.
- ۴- گستاسب مظفری. بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۵، صفحه ۷۷-۷۶.
- ۵- مصلح عبدالمجید. رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی های شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۴، صفحه ۳۲.
- ۶- رایبزر، اسپنفن. پی. رفتار سازمانی مفاهیم نظریه ها، کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. جلد اول- تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، سال ۱۳۷۷، صفحه ۵۲.
- ۷- فروغی، سعید. بررسی ارتباط بین انواع تیپ های پرستاران یا میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستانهای شهر خرم آباد- پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس. سال ۱۳۷۵، صفحه ۱۳۲.
- ۸- سمیع زاده، حجت ا. بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان یا رضایت شغلی پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید باهنر کرمان. سال ۱۳۷۷، صفحه ۹۹.
- ۹- شهریار محمدعلی. بررسی رابطه بین موفقیت مدیران با خصوصیات شخصیتی آنها در سازمانهای دولتی شهرستان زاهدان پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان. سال ۱۳۷۷، صفحه ۱۱۲.

- ۱۰- محمدخانی هنگامه. بررسی رابطه تیپهای شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان در سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. سال ۱۳۷۹، صفحه ۱۶۳.
- ۱۱- پرداختچی، محمدحسن. بررسی رابطه ویژگیهای فردی و شخصیتی با رضایت شغلی در بین مدارس راهنمایی شهر اصفهان- پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی تهران ۱۳۷۴، صفحه ۲۲۵.
- ۱۲- حری، عباس. بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه های مرکزی، دانشکده های علوم پزشکی و بیمارستانهای وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی (چکیده). سال ۱۳۷۸.
- ۱۳- گنجی، حمزه. آزمونهای روانی مشهد، چاپ هفتم، انتشارات دانشگاه امام رضا(ع). سال ۱۳۷۷، صفحات ۵۲۳ تا ۵۲۸.
- ۱۴- شفیعی آبادی، عبدالله. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای نظریه های انتخاب شغلی، تهران، چاپ چهارم، نشر رشد، سال ۱۳۶۹، صفحات ۷۳ تا ۷۸.
- 15- Herzberg F, Bernard M, Barbara S. The motivation to work new york. John Willey, 1966; 83-94.

Archive of SID