

بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز (زن و مرد)

نسرین مصباح^۱
حسن اکبرزاده عبدالجبار^۲
فاطمه حسین پور لنگرودی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه ویژگیهای جمعیت شناختی و شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز (زن و مرد) با استفاده از روش تحقیق توصیفی، همبستگی و مقایسه‌ای انجام گرفت، حجم نمونه مورد مطالعه ۱۹۴ نفر بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های شخصیتی نئو فرم کوتاه (NEO-FFI) و بری فیلد و ورث جهت ارزیابی رضایت شغلی بود. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS و روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، f -test، t -test صورت گرفت. نتایج نشان داد، بین با وجدان بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دیده شد و بین نورووتیسم با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد. اما رضایت شغلی کارکنان بر اساس انعطاف‌پذیری، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری ندارد.

واژه‌های کلیدی:

نورووتیسم، برون‌گرایی، دلپذیر بودن، با وجدان بودن، انعطاف‌پذیری، جنسیت، رضایت شغلی

^۱ - عضو هیات علمی (مربی) گروه مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن

^۲ - کارشناس ارشد مشاور و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

^۳ - کارشناس ارشد مشاور و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند او را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند. از آنجایی که مدیران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند؛ بایستی موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر بگیرند. یکی از این موارد توجه به رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است (سراجی^۱، ۲۰۰۶).

رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغل شان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه‌ی کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود. نکته مهمی که در مطالعات مربوط به رضایت شغلی، ابهامات، تناقضات و پیچیدگیهایی به همراه داشته است، تعیین نقش عوامل شخصیتی در رضایت شغلی است، هالند معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، رضایت شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

صفات شخصیتی بر یادگیری افراد تأثیر دارد؛ صفت، ویژگی یا کیفیت متمایز کننده شخصی است. در زندگی روزمره ما هر وقت شخصیت کسی را می‌شناسیم توصیف می‌کنیم، اغلب از رویکرد صفت‌پیروی می‌کنیم. ما به انتخاب کردن ویژگی‌ها یا عوامل برجسته تمایل داریم و آنها را برای خلاصه کردن آنچه که شخص بدان می‌ماند، به کار می‌بریم.

گروه بندی کردن مردم به وسیله صفات، راحت و توسل به عقل سلیم است و همین ممکن است که توضیح دهد رویکرد صفت و شخصیت، سال‌های دراز به کار رفته

¹ - Saraji

است. طبقه بندی کردن صفت به زمان پزشک یونانی بقراط (۴۴۰-۳۷۷ قبل از میلاد) بر می گردد. بقراط چهار تیپ از افراد را متمایز کرده: خوشحال، غمگین، تندخو و بی احساس. علت های این تیپ های مختلف، مایعات درونی بدن یا مزاجها بودند (شولتز و شولتز^۱، ۱۹۹۸).

این خط فکری تا زمان معاصر با کارهای گوردون آلپورت به صورت نظری و ریموند کتل و هانس آیزنک به صورت تجربی ادامه یافته است. آلپورت، کتل و آیزنک توافق دارند که صفات شخصیت تحت تأثیر وراثت قرار دارند و تحقیقات اخیر نیز پایگاه زیستی صفات اصلی شخصیت را به اثبات رسانده است. این رویکرد بعد از رکوردی در دهه های ۶۰ و ۷۰ سده بیستم، به دلیل غلبه رویکردهای رفتارگرایی بر عرصه روان شناسی، از دهه ۸۰ تا کنون رونقی دوباره یافته است. گسترش مدل های آماری و نیز پیشرفت سریع خدمات رایانه ای این امکان را به وجود آورده است که مسایل پیچیده انسانی به روش های کاملاً تجربی و عینی مورد بررسی قرار گیرد. در دهه ۸۰ مدل های گوناگونی بر اساس رویکرد صفات و تحلیل عوامل برای تعیین ساخت شخصیت معرفی شده است و دهه ۹۰ همگرایی این مدل ها بر اساس ملاک هایی که توسط دانشمندان مختلف ارائه شده، امکان پذیر گشته است. امروزه شیوه تحلیل عوامل در تبیین ساختار شخصیت بر اساس صفات پیشگام ترین روشی است که افق های جدیدی به روی روان شناسان شخصیت گشوده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). رابرت مک کری و پل کوستا نظریه معروف پنج عاملی را در شخصیت مطرح کردند و سعی داشته است همگرایی رویکردهای گوناگون را حول این محور به اثبات رسانند. رابرت مک کری و پل کوستا در مرکز پژوهش پیری شناسی موسسه ملی تندرستی در بالتیمور، مریلند، برنامه ای در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت معروف به پنج عامل نیرومند یا پنج بزرگ را شناسایی کرد که عبارتند از: ۱. روان رنجوری ۲. برونگرایی ۳. گشودگی ۴. خوشایندی ۵. وظیفه شناسی. این پنج عامل با انواع شیوه های سنجش تأیید شدند؛ از جمله خودسنجی ها، آزمونهای عینی و گزارشهای مشاهده کران (منبع پیشین). سپس پژوهشگران یک آزمون شخصیت به نام پرسشنامه شخصیت NEO ساختند که سرواژه های به دست آمده از حرف اول سه عامل اول هستند. یافته هماهنگ این عوامل، از شیوه های سنجش

¹ -Schultz & Schultz

مختلف، پیشنهاد می‌کند که آنها جنبه‌های برجسته شخصیت هستند. این عوامل دارای ویژگی‌های به شرح زیر می‌باشند:

۱. روان رنجورخویی که ویژگی‌های آن عبارتند از: نگران، نایمن، عصبی، بسیار دلشوره‌ای
۲. برون گرایی که ویژگی‌های آن عبارتند از: مردم آمیز، پر حرف، لذت جو، با محبت
۳. گشودگی که ویژگی‌های آن عبارتند از: مبتکر، مستقل، سازنده، شجاع
۴. خوشایندی که ویژگی‌های آن عبارتند از: خوش قلب، دلسوز، ساده دل، مؤدب
۵. وظیفه شناسی که ویژگی‌های آن عبارتند از: با دقت، قابل اعتماد، سخت کوش، منظم (قویدل، علی اقدم و آقازاده، ۱۳۸۹).

تحقیق و بررسی بر روی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی افراد به عنوان عامل پیش بینی کننده مطمئن و با ثبات می‌تواند نقش تعیین کننده تری در پیش بینی رضایت شغلی داشته باشد.

مطالعات مختلف در زمینه شغلی متغیرهای تاثیرگذار را در چهار گروه طبقه بندی کرده‌اند: ۱- عوامل سازمانی، ۲- عوامل محیطی، ۳- ماهیت کار، ۴- عوامل فردی

عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط مشی های سازمانی.

الف) حقوق و دستمزد: رابطه ای که بین رضایت و حقوق وجود دارد، از جالبترین روابط است. حقوق جزء عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) بحساب می‌آید. بنابراین، اگر حقوق منصفانه باشد برای کارمند، حالت روانی بدون نارضایتی فراهم خواهد آورد، در صورتی که حقوق غیرمنصفانه نارضایتی به بار خواهد آورد. هر چند که حقوق بعنوان یک عامل بهداشتی وارد عمل می‌شود، آن قدر قدرت دارد که می‌تواند جزء عوامل انگیزش به حساب آید و همان طوریکه مطالعه هرزبرگ ۱۹۵۹ نشان داده، با رضایت همراه باشد. بنابراین می‌توان حقوق را نوعی توجه به حساب آورد و در این حالت، نسبت به زمانی که از دید مادی در نظر گرفته می‌شود، نیروی بیشتری پیدا می‌کند (گنجی، ۱۳۸۰). در پژوهشی که توسط پورتر^۱ و لاولر^۲ (۱۹۶۸) بر روی

^۱ -Porter

^۲ -Lowler

بیش از ۲۰۰۰ مدیر صورت گرفت، آنها دریافتند که رابطه نسبتاً قوی بین رضایت شغلی و حقوق و درآمد وجود دارد. اسمیت^۱ و کندال^۲ نیز گزارش مشابهی ارائه نمودند. آنها مشاهده کردند که یک رابطه قوی بین درآمد سالانه کارخانه‌های صنعتی (در ۲۱ کارخانه) و رضایت شغلی آنان وجود دارد (به نقل از رضایی، ۱۳۷۲).

مطالعات لاک نیز نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد (به نقل از محقق مطلق، ۱۳۷۹).

ب) **ترفیعات:** ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر)، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم گیری است. بعلاوه اینکه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد (بویژه در سطوح عالی تر)، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می‌گردد. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که بین فرصت‌های ترفیع و رضایت شغلی، رابطه مستقیمی وجود دارد. مطالعه ریمون^۳ و آرنولد^۴ (۲۰۰۱) که به بررسی تاثیر حقوق بر رضایت شغلی، پرداخت، بیانگر همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی است (به نقل از قرباغی، ۱۳۸۲).

ج) **خط مشی های سازمانی:** ساختار دیوان سالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی‌های سازمانی نیز در رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. خط مشی‌های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می‌گردد.

عوامل محیطی: که شامل سبک رهبری و گروه‌های کاری می‌باشد.

الف) **سبک رهبری یا سرپرستی:** نوع رهبری و سبک سرپرستی در سازمان بر روحیه کارکنان سازمان تأثیر می‌گذارد و شاید هیچ عاملی در سازمان مانند آنها در

¹ - Smith

² - Kandal

³ - Rimon

⁴ - Arnold

تضعیف یا تقویت روحیه کارکنان مؤثر نباشد. سرپرستان باید به هدایت و راهنمایی کارکنان در انجام وظیفه بپردازند، در حل مسائل، آنها را حمایت کنند و در موقع نیاز به ارائه بازخورد عملکرد شغلی بپردازند. همچنین سرپرستان باید با توجه به انگیزه‌ها و توانایی‌های کارکنان، آنها را در تصمیمات مربوط به شغل خودشان، مورد مشورت قرار دهند، زیرا بر اساس تحقیقات، مشارکت بر رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد. لذا سبک رهبری و سرپرستی در تعیین و جهت دهی نگرش کارکنان بسیار مهم است و امروزه رهبری یکی از مهارت‌های مهم برای سرپرست اثربخش است. بطور کلی هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته‌اند، رضایت شغلی نیز بیشتر بوده است (اورنستین^۱ و لاننبورگ^۲، ۱۹۹۹).

ب) گروه کاری: اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد هرچه گروه کاری بزرگتر باشد رضایت شغلی نیز کاهش می‌یابد، زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف‌تر شده و احساس همبستگی کم رنگتر و نهایتاً شناخت تمامی افراد مشکل می‌شود. همچنین گروه کاری بعنوان یک اجتماع سیستم حمایتی-احساسی و روحیه ای برای کارکنان محسوب می‌شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی‌های اجتماعی مشابهی (نگرش‌ها و باورهای مشابه) باشند، جوی بوجود می‌آید که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می‌گردد (محقق مطلق، ۱۳۷۹). والکر و گست در پژوهشی که در کارخانجات اتومبیل سازی انجام دادند، دریافتند که وقتی کارکنان را از هم جدا کنند، کمتر کارشان را دوست دارند و همچنین به آن رغبت نشان نمی‌دهند.

مطالعات دیگر نشان می‌دهد که وقتی کارکنان فرصت کمتری برای مبادله افکار و روابط متقابل داشته باشند، بیشتر ناراضی خواهند بود و احتمال ترک محل بیشتر است. وقتی کارکنان با همکارانشان روابط مثبت و متناسب (از لحاظ زمان) داشته باشند راضی تر خواهند بود اما رابطه خوب و متناسب داشتن به اهمیت دیگر فاکتورهای رضایت شغلی نیست (رضایی، ۱۳۸۲).

ج) شرایط کاری: هرچه شرایط کاری مطلوب‌تر باشد، باعث رضایت شغلی می‌شود چرا که در شرایط کاری مطلوب آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می‌شود. این شرایط شامل، میزان روشنایی، سر و صدا، موسیقی، ساعات کار،

^۱ -Ornstein

^۲ -Lunenburg

استراحت، تعطیل هفتگی و شرایط جوی یا آب و هوایی می باشد که اگر آنها در شرایط مطلوبی باشند، به عملکرد و رضایت کارکنان می انجامد (گنجی، ۱۳۸۰).

ماهیت کار: کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. هرچه این عوامل وسیع تر باشد، باعث افزایش وظیفه شغلی می شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری، تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط مؤثرتر است. تنوع وسیع تر باعث ابهام و استرس می شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می گردد. ابهام در نقش و تضاد در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است. زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می دهند و انتظاری که از آنها می رود را نشناسند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می شود (مقیم، ۱۳۷۷).

و) عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. بعضی صفات مشخص شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می شود (بیک لیک، ۱۳۸۰).

عوامل فردی تأثیرگذار در رضایت شغلی شامل: جنس، سابقه خدمت، سطح تحصیلات و... می باشد.

الف) جنس

بطور کلی در اکثر تحقیقات نشان داده شده که زنان در مقایسه با مردان از رضایت شغلی بالایی برخوردارند کلارک (۱۹۹۷) شواهدی را برای فرضیه انتظارات ارائه می کند او اظهار می دارد که زنان به خاطر اینکه انتظارات پایینی دارند، نسبت به مردان در شغل شان بیشتر راضی هستند. انتظارات پایین زنان ممکن است ناشی از پایگاه و جایگاه اجتماعی پایین آنها در بازار کار باشد. همچنانکه تفاوت بین مردان و زنان در بازار کار

کاهش یابد، تفاوت‌های جنسی در رضایت شغلی نیز از میان خواهد رفت (ورهافستات^۱ و اومی^۲، ۲۰۰۱).

ب) تحصیلات

طبق نظر هال^۳ (۱۹۹۴)، شواهد مربوط به رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی مبهم و متناقض است. در اغلب مطالعات یک رابطه مثبت بین این دو متغیر گزارش شده است. در مقابل کلارک^۴ و اسوالد^۵ (۱۹۹۶)، یک رابطه منفی بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی یافته اند.

طبق نظر هال (۱۹۹۴) به نظر می‌رسد که کارکنان با تحصیلات عالی‌تر در شغل اولشان رضایت شغلی کمتری دارند و تبیین احتمالی آن است که تحصیلات بالاتری را بدنبال دارد و اگر این انتظارات برآورده نشود، نارضایتی بدنبال خواهد داشت (به نقل از محمدی، ۱۳۸۹).

ج) سابقه خدمت

برخی تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی با سابقه خدمت بالا رضایت شغلی بیشتری دارند. چون آنها حقوق بهتری دریافت می‌کنند و از اوضاع بهتری برخوردارند و از توانایی‌هایشان بهترین بهره در کار گرفته می‌شود و از این رو آنان دلایل خوبی برای رضایت دارند. نتیجه آن است که مدیران و کارمندان حرفه‌ای و کارشناسان که سابقه خدمت بیشتری دارند به طور معمول بیش از کارگران نیمه‌ماهر یا بی‌مهارت خشنودی شغلی دارند (دیویس^۶ و نیواسترام^۷، ۱۳۷۸). هر مدلی برای سازمان دادن به تفاوت‌های فردی دارای چیزی شبیه به پنج بُعد شخصیت خواهد بود. علاوه بر این پنج بُعد بزرگ درجه بندی شده می‌تواند چارچوبی برای خیلی از مباحث تئوریک درباره مفاهیم شخصیت باشد، از جمله شامل نظرات کتل^۸، آیزنک^۹، گیلفورد^{۱۰} و ازگد^{۱۱} و همکاران باشد (نقل از گروسی، ۱۳۸۰).

^۱. Verhofstadt

^۲. Omey

^۳. Hall

^۴. Clark

^۵. Oswald

^۶. Davis

^۷. Newstrom

^۸. Kattell

^۹. Ayzeng

^{۱۰}. Guilford

^{۱۱}. Osgood

رابرت مک کری^۱ و پُل کوستا^۲، برنامه‌ای را در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت معروف به "پنج عامل نیرومند" یا "پنج عامل بزرگ"^۳ را شناسایی کرد.

(۱) روان‌نژندگرایی^۴ (N)

(۲) برون‌گرایی^۵ (E)

(۳) گشودگی یا انعطاف‌پذیری با تجربه^۶ (O)

(۴) خوشایندی یا دلپذیری^۷ (A)

(۵) وظیفه‌شناسی یا با وجدان بودن^۸ (C)

این پنج عامل با انواع شیوه‌های سنجش تأیید شدند، از جمله خود سنجی‌ها، آزمون‌های عینی، و گزارش‌های مشاهده‌گران. سپس پژوهش‌گران یک آزمون شخصیت به نام "پرسشنامه‌ی شخصیت NEO" ساختند که سرواژه‌های به دست آمده از حرف اول سه عامل اول هستند. یافته‌ی هماهنگ این عوامل، از شیوه‌های مختلف سنجش، پیشنهاد می‌کند که آنها جنبه‌های برجسته‌ی شخصیت هستند (شولتر و شولتر، ۱۹۹۸).

روان‌نژندگرایی: یکی دیگر از صفات اصلی شخصیت است. ویژگیهای روان‌نژندگرایی عبارت است از: اضطراب، خصومت و خشم، افسردگی، خودآگاهی، زودانگیختگی و آسیب‌پذیری (مک‌کرا^۹ و کاستا^{۱۰}، ۱۹۹۲). بنا به نظر آیزنک (به نقل از پروین^{۱۱}، ۱۳۸۱). افراد روان‌نژندگرا، از نظر هیجانی ناپایدارند و اغلب از نگرانی، اضطراب و دردهای بدنی (مانند سردرد، ناراحتی معده، سرگیجه و غیره) شکایت می‌کنند. این ویژگی باعث می‌شود که افراد خیلی سریع به فشار، واکنش نشان دهند، و پس از رفع خطر نیز

¹. Robert McCrae

². Poul Costa

³. "Big Five"

⁴. Neuroticism

⁵. Extraversion

⁶. Openness

⁷. Agreeableness

⁸. Conscientiousness

⁹. McCrae

¹⁰. Casta

¹¹. Pervin

در مقایسه با افراد پایدار (دارای ثبات هیجانی)، واکنش آنها به فشار روانی کندتر کاستی می‌گیرد.

برون‌گرایی: یکی از صفات اصلی شخصیت است. فرد برون‌گرا با چند ویژگی مشخص می‌شود: رفتار گرم و دوستانه، مردم‌دوست، جسور، فعال، در جست‌وجوی تهییج و دارای هیجان‌های مثبت (مک‌کرا و کاستا، ۱۹۹۲).

هنگامیکه توجه به اشیا و امور خارج چنان شدید باشد که افعال ارادی و سایر اعمال اساسی آدمی نتیجه ارزیابی ذهنی نباشد، بلکه معلول مناسبات امور و عوامل خارجی باشد، برون‌گرایی خوانده می‌شود. از سوی دیگر افراد برون‌گرا دارای سرعت فعالیت مغزی پایین‌تر از حد طبیعی هستند و از این رو این افراد برای اداره‌ی امور زندگی به قوای محرکه بالاتر از حد طبیعی نیاز دارند. افراد برون‌گرا بیشتر دارای دیدگاه عینی و خارجی بوده و دارای فعالیت عملی عالیتری هستند (سیاسی، ۱۳۷۹).

انعطاف‌پذیری نسبت به تجربه: انعطاف‌پذیری که با ویژگی‌هایی مانند باز بودن نسبت به تجربه، غنای تخیل، کنجکاوی نسبت به جهان درونی و بیرونی خود، آزاداندیشی و عدم سنت‌گرایی ارتباط دارد و از صفات زیر تشکیل شده است: تخیل، زیباشناسی، احساسات و هیجانی بودن اعمال و علایق گسترده اندیشه‌ها و ارزشها (مک‌کرا و کوستا، ۱۹۹۲).

دلپذیر بودن یا خوشایندی: فردی که دلپذیری بالا دارد ویژگی‌هایی مثل: خوش‌قلب، دلسوز، ساده‌دل و مودب، از ویژگی‌های عامل دلپذیربودن یا خوشایندی است (شولتز، ۱۳۸۴). همین‌طور خوشایندی با مفهوم علاقه اجتماعی آلفرد آدلر^۱ همبستگی دارد. او مفهوم علاقه اجتماعی را بصورت استعداد فطری فرد برای همکاری کردن با دیگران جهت رسیدن به هدفهای شخصی و اجتماعی می‌داند (به نقل از شولتز، ۱۹۹۸).

با وجدان بودن یا مسئولیت‌پذیری: شامل مهارت‌ها تحت نسخه‌های تجویز شده از سوی جامعه می‌باشد که سبب تسهیل رفتارهای معطوف به هدف و وظایف فرد می‌گردد (گلدبرگ^۲، ۱۹۹۲). این بعد بر اراده و قابلیت اطمینان تاکید می‌کند و شامل ویژگی‌هایی مثل دقیق بودن، مسئولیت‌پذیری و برنامه‌ریزی، سخت‌کوشی و جهت‌گیری به سوی پیشرفت و پشتکار است. این ویژگی‌ها به افراد کمک می‌کند که

^۱. Alfred Adler

^۲. Goldberg

چالش‌های زندگی را قابل کنترل و فرصتی برای یادگیری بدانند و به جای گریز و اجتناب از مسائل و مشکلات به مقابله هدفمند با آنها بپردازند (بشارت، زرپور، بهرامی، رستمی و میردامادی، ۱۳۸۹). مسلماً افرادی که دارای ویژگی‌هایی چون دقیق بودن، برنامه‌ریزی داشتن، سخت‌کوشی و تلاش برای پیشرفت هستند نمی‌توانند ساعات طولانی و بدون هدف پای اینترنت بنشینند و وقت خود را تلف کنند و طبیعی است رابطه منفی بین باوجدان بودن با اعتیاد به اینترنت وجود دارد. اخیراً گلدبرگ فرم استاندارد را برای پنج عامل بزرگ آماده نموده است که نمرات این تست در سطح بالایی با نمرات پرسشنامه‌ی شخصیتی پنج عاملی (NEO) تمایلات روان‌نژندی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری مک‌کری و کوستا (۱۹۸۵) همبستگی دارد (به نقل از گروسی، ۱۳۸۰).

بروفی (۱۹۵۹) نظریه‌های رضایت شغلی را بشرح زیر تقسیم بندی کرده است:

- ۱- نظریه‌ی نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد، اول چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق کار و احراز موفقیت مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند.
- ۲- نظریه انتظارات: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی موثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد در این حالت رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌گردد. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نایل خواهد آمد. لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و فردی است و باید در مورد هر فرد بطور جداگانه عوامل، میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد.
- ۳- نظریه نقشی: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد

مربوط می‌گردد. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاصی به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی حاصل می‌گردد (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

گینزبرگ به دو نوع رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند:

۱) رضایت درونی: که خود از دومین حاصل می‌شود، الف) احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. ب) لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیتهای اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی فرد ممکن است، به انسان دست دهد.

۲- رضایت بیرونی: که با شرایط کار و اشتغال در ارتباط است. عوامل رضایت بیرونی عبارتند از: محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، روابط موجود میان کارگر و کارفرما (رابینز، ۱۳۶۹).

جان هالند (۱۹۶۶) نظریه خود را بر پایه دو اصل مهم قرار داد:

- ۱- انتخاب شغل با نوع شخصیت فرد در ارتباط است
- ۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

هالند در طبقه بندی خود از شخصیت افراد را به شش دسته تقسیم می‌کند:

واقع بین، معنوی، اجتماعی، قراردادی یا سنتی، تهوری، هنرمند

هالند اعتقاد دارد افرادی که خودشناسی بهتر و بیشتری دارند انتخابهای بهتری نیز خواهند داشت. از طریق نظریه هالند مشاوران می‌توانند با مطالعه خصوصیات شخصیتی افراد آنها را در مشاغلی به کار گمارند تا بیشترین بهره‌وری و رضایتمندی حاصل شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

مدیران در افزایش رضایت شغلی کارکنان خود نقش به‌سزایی دارند. اینکه رضایت شغلی چگونه بدست می‌آید، مساله‌ای است که بسیاری افراد به آن می‌اندیشند. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و

میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است (مقیم، ۱۳۷۷).

دهقانی (۱۳۸۰) دریافت که بین ویژگیهای روان شناختی معلمان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین، معلمان زن نسبت به معلمان مرد از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. در این پژوهش بین رضایت شغلی معلمان و متغیرهایی مانند، سن، مدرک تحصیلی، سابقه تدریس و وضعیت تاهل رابطه معناداری بدست نیامد. نتایج دولتخواهان (۱۳۸۰) تحقیق نشان داد که بین میانگین رضایت شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

در پژوهش عطاری، امان الهی فرد و مهرابی زاده هنرمند (۱۳۸۵) نتایج نشان داد که در کل آزمودنیها عامل شخصیتی روان رنجورخویی با رضایت زناشویی رابطه منفی دارد، ولی عوامل شخصیتی برونگرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن با رضایت زناشویی رابطه مثبت دارند. عوامل فردی- خانوادگی سن ازدواج، فاصله سنی، نوع ازدواج و تحصیلات با رضایت زناشویی رابطه ای ندارند. بین وضعیت اقتصادی و رضایت زناشویی رابطه مثبت وجود دارد. عوامل فردی- خانوادگی، تعداد فرزندان و طول مدت ازدواج و رضایت زناشویی رابطه منفی دارند. عامل شخصیتی و فردی- خانوادگی با رضایت زناشویی رابطه چندگانه دارند.

نیوباری^۱ و کمالی^۲ (۲۰۰۱) دریافت که میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی مردان و زنان به ترتیب ۱۲/۰۴، ۸۴/۸ و ۶۸۰/۷ بود. جمعا ۳۰/۶٪ مردان و ۴۱/۷٪ زنان گزارش کردند که از فرآیندهای سازمانی در شغلشان ناراضی هستند.

جاج^۳، هلر^۴ و مونت^۵ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی، یک فراتحلیلی، انجام دادند. یافته‌های این پژوهش که از معدود مطالعاتی است که از مدل پنج عاملی شخصیت برای بررسی شخصیت استفاده کرده است، نشان می‌دهد که با وجدان بودن، برونگرایی، و دلبذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت،

¹. Newbury

². Kamali

³. Judge

⁴. Heller

⁵. Mount

نوروتیسم و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد در حالیکه بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی همبستگی معناداری بدست نیامد.

اهداف پژوهش

هدف کلی

هدف از اجرای این پژوهش تعیین رابطه بین صفات شخصیتی (عوامل پنجگانه شخصیت) و جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات، سابقه‌ی خدمت) با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز می باشد.

اهداف جزئی

تعیین میزان رابطه بین بعد برونگرایی شخصیت و رضایت شغلی
تعیین میزان رابطه بین بعد دلپذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی
تعیین میزان رابطه بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی
تعیین میزان رابطه بین بعد نوروتیسم شخصیت و رضایت شغلی
تعیین میزان رابطه بین بعد انعطاف پذیری شخصیت و رضایت شغلی
مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت
مقایسه رضایت شغلی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات
تعیین میزان رابطه بین سابقه خدمت و رضایت شغلی

فرضیه های پژوهش

بین بعد برونگرایی شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
بین بعد دلپذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
بین بعد نوروتیسم شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
بین بعد انعطاف پذیری شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
میزان رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت آنها متفاوت است.
رضایت شغلی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات آنها متفاوت است.
بین سابقه خدمت و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهشی

تحقیق حاضر از نظر کنترل شرایط پژوهش یک مطالعه پیمایشی از نوع توصیفی-همبستگی و همچنین مقایسه‌ای می‌باشد و از نظر زمانی یک مطالعه مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت پتروشیمی تبریز می‌باشد که طبق آخرین آمار ارائه شده از سوی کارگزینی شرکت مربوطه، ۴۰۰ نفر می‌باشند. از این تعداد، ۱۹۴ نفر بر اساس جدول مورگان (ظهوری، ۱۳۷۵) به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار اندازه گیری متغیرها

گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌های استاندارد شده ویژگی‌های شخصیتی NEO و رضایت شغلی و همچنین سوالات زمینه‌ای (جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات) کارکنان که در ابتدای پرسشنامه‌ها طراحی و سنجیده شده است.

الف) نحوه سنجش رضایت شغلی کارکنان: با استفاده از پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بری فیلد و روث شامل ۱۹ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از نمره یک (کاملاً مخالف) تا نمره پنج (کاملاً موافق) در بین کارکنان سنجیده شد.

ب) نحوه سنجش مولفه‌های پنج گانه شخصیت کارکنان: شامل پنج مولفه نوروزگرایی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبذیر بودن و وجدان گرایی می‌باشد که هر یک طی ۱۲ سوال در پرسشنامه استاندارد شده نتوفر (NEO-FFI) سنجیده شده اند.

اعتبار و پایایی سوالات و گویه‌ها

الف) روایی آزمون بر اساس گزارش بری فیلد و روث صورتی است و ۷۷ داور این امر را که هر سوال رضایت شغلی را می‌سنجد تایید نموده اند. در سال ۱۹۷۳ در تحقیقی از طریق ضریب همبستگی دو رشته‌ای مشخص شد تمام سوالات پرسشنامه به غیر از سوال اول که در سطح ۰/۰۵ همبستگی آن با کل مقیاس بدست آمد. باقی سوالات در سطح ۰/۰۱ تایید شد که نشانگر هماهنگی و همسانی درونی مقیاس بوده که

روایی سازه را مشخص می‌سازد. جهت پایایی پرسشنامه شغلی بری فیلد وروث، در دانشگاه مینه سوتا سوالهای این پرسشنامه به روش ترستون مرتب گردید که بیانگر آن می‌باشد همچنین تعداد بالاتر بزرگسال همگی بر این توافق داشته اند که هر یک از جمله‌ها منعکس کننده احساس رضایت و عدم رضایت شغلی آنها می‌باشد درباره شواهد ملاک خارجی این مقیاس روی ۹۱ بزرگسال شامل ۴۹ مرد و ۴۲ زن دانشجوی دانشگاه مینه سوتا در سال‌های (۶۷-۱۹۶۶) محاسبه شد همبستگی نمره‌های این افراد با نمره‌هایی که در مقیاس هاپاک بدست آورده اند بسیار قوی و برابر ۰/۹۱ و ضریب اعتبار این مقیاس نیز ۰/۹۳ گزارش شده است مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده برای رضایت شغلی هم ۰/۸۹ است (به نقل از اعظم پناه، ۱۳۸۶).

ب) برای ارزیابی اعتبار ملاکی پرسشنامه شخصیتی نئوفرم کوتاه (NEO-FFI) از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (فرم S) و ارزیابی مشاهده گر (فرم R) استفاده شده است. که میزان همبستگی در پنج عامل اصلی و ۳۰ رویه است. در بین عوامل اصلی حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برونگرایی (E) و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل دلپذیر بودن (A) است. در بین رویه‌ها حداکثر همبستگی به میزان ۰/۷۰ در رویه اعتماد و حداقل آن به میزان ۰/۲۹ در رویه‌های انعطاف پذیر در احساسها و دلرحم بودن دیده می‌شود. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه شخصیتی نئوفرم کوتاه (NEO-FFI) شارون و همکارانش ضریب پایایی ۰/۸۶ برای روان رنجور خوئی (نوروتیسم) و ۰/۷۷ برای برونگرایی، ۰/۷۳ برای انعطاف پذیری، ۰/۸۶ برای دلپذیر بودن و ۰/۸۱ برای با وجدان بودن را گزارش کرده‌اند آلفای کرونباخ توسط واین و همکارانش بدین ترتیب است: $A=0/89$, $C=0/60$, $N=0/74$, $O=0/76$ در ایران ضریب پایایی بدست آمده برای C. A. E. O. N به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ بوده است (گروسی، ۱۳۸۰).

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول تا پنجم تحقیق: بین برونگرایی، دلپذیر بودن، با وجدان بودن، نوروزگرایی و انعطاف پذیری شخصیت با میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۱) - ضریب همبستگی ویژگیهای ۵ گانه شخصیت و رضایت شغلی کارکنان

R ²	r	p- value		
۱۱ درصد	۰/۳۲	۰/۰۰۰	بین بعد برونگرایی شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۱
۹ درصد	۰/۳	۰/۰۰۰	بین بعد دلبذیر بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه ی معنی داری وجود دارد.	فرضیه ۲
۱۳ درصد	۰/۳۶	۰/۰۰۰	بین بعد باوجدان بودن شخصیت و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۳
۱۰ درصد	-۰/۳۱	۰/۰۰۰	بین نوروگرایی شخصیت و رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز رابطه معناداری وجود دارد.	فرضیه ۴
.....	۰/۰۱	۰/۸۶	بین بعد انعطاف پذیری شخصیت و رضایت شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد.	فرضیه ۵

جدول (۱) نشان می دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده، بین برونگرایی، دلبذیر بودن، باوجدان بودن، نوروگرایی با رضایت شغلی معنادار است که به جز نوروگرایی که رابطه معکوس با رضایت شغلی دارد و هرچه مقدار آن افزایش یابد؛ رضایت شغلی کارکنان کاهش می یابد؛ سایر متغیرها رابطه مستقیم با رضایت شغلی کارکنان دارند و هرچه این حالات و ویژگیها در کارکنان افزایش یابد؛ میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش می یابد. و طبق رگرسیون حطی انجام گرفته برای تک تک فرضیه ها، برونگرایی به میزان ۱۱٪، دلبذیر بودن به میزان ۹٪، با وجدان بودن به میزان ۱۳٪ و نوروگرایی به میزان ۱۰٪ رضایت شغلی کارکنان را تبیین و پیش بینی نمودند. ولی بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی معنادار نیست. بنابراین فرضیه های اول تا چهارم تحقیق تایید و فرضیه پنجم رد می شود.

فرضیه ششم: میزان رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت آنها متفاوت است.

جدول (۲) - شاخصهای توصیفی و نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین متغیر رضایت شغلی

بر اساس جنسیت

شاخصهای متغیر	تعداد	میانگین	خطای استاندارد	درجات آزادی	نسبت T	سطح معنی داری
رضایت شغلی	دختر	۶۴/۶۹	۱۳/۷۶	۱۸۵	۱/۲۳	۰/۲۱
	پسر	۶۷/۷۹	۱۱/۵۸			

جدول (۲) بیانگر شاخصهای توصیفی و نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین متغیر رضایت شغلی کارکنان به تفکیک جنسیت است. که نشان می‌دهد در این متغیر، تفاوت میانگین‌های دو گروه معنادار نیست. بنابراین، فرضیه تحقیق رد می‌شود.

فرضیه هفتم: رضایت شغلی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات آنها متفاوت است.

جدول (۳)- میزان رضایت شغلی کارکنان بر حسب سطح تحصیلات کارکنان

خطای استاندارد	میانگین	تعداد	شاخصهای متغیر	رضایت شغلی
۹/۵۲	۶۸/۳۹	۴۶	دیپلم	
۱۳/۵۹	۶۵/۲۷	۴۰	فوق دیپلم	
۱۲/۷۷	۶۶/۹۵	۸۶	لیسانس	
۱۰/۸۹	۶۶/۲۲	۱۸	فوق لیسانس	
۷/۶۳	۷۵/۲۵	۴	دانشجو	

جدول شماره (۴)- نتایج آزمون یکنواختی واریانسها برای متغیر سطح تحصیلات و رضایت شغلی کارکنان

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p
میزان رضایت شغلی	بین گروهی	۴۹۰/۸۷	۴	۱۲۲/۷۱	۰/۸۴	۰/۴۹
	درون گروهی	۲۷۳۵۸/۶	۱۸۹	۱۴۴/۷۵		

جدول (۳) بیانگر شاخصهای توصیفی و جدول (۴) نتایج آزمون F برای مقایسه میانگین متغیر رضایت شغلی با تفکیک سطح تحصیلات کارکنان است که نشان می‌دهد در این متغیر، تفاوت میانگین‌های گروهها معنادار نیست. بنابراین، فرضیه تحقیق رد می‌شود و یعنی بی‌میزان رضایت شغلی کارکنان بر اساس رشته‌های تحصیلی آنها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه هشتم: بین سابقه خدمت کارکنان و سابقه خدمت آنها رابطه وجود دارد.

جدول (۵) - ضریب همبستگی سابقه خدمت و رضایت شغلی کارکنان

متغیرها	سابقه خدمت
رضایت شغلی	$r = ۰/۸۱$ $p = ۰/۸۱$

جدول (۵) نشان می دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده، بین سابقه خدمت کارکنان و رضایت شغلی معنادار نیست. بنابراین فرضیه فرضیه هشتم رد می شود.

نتیجه گیری، بحث و تفسیر

با توجه به اینکه، هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز بود. نتایج بدست آمده نشان می دهد که بین برون گرایی و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات جاج^۱ و لارسن^۲ (۲۰۰۱)، ریموس^۳ و تیموتی^۴ (۲۰۰۲)، جاج هلر و مونت (۲۰۰۲)، سالگادو^۵ (۱۹۹۷)، ورنیکو^۶ (۲۰۰۰) همخوانی دارد. یعنی هر چقدر کارکنان فعال، پرانرژی، مشتاق، خونگرم و اجتماعی باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. همچنین نتیجه فرضیه دیگر نشان داد بین دلبند بودن و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی داری وجود دارد. این یافته با گزارشات ویت^۷ و همکاران (۲۰۰۲)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، سالگادو (۱۹۹۷)، جاج^۸ و بونو^۹ (۲۰۰۱)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۳)، ورنیکو (۲۰۰۰) همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که صفات مربوط به دلبند بودن (گذشت، همدردی، اعتماد و...) منجر به تعرض بین فردی کمتر و حمایت بیشتر از سوی دیگران می شود که آن هم متعاقباً باعث کاهش تعارض در محیط کار می شود. افرادی با نمرات بالا در این بعد تعارض

¹. Judge

². Larsen

³. Remus

⁴. Timoty

⁵. Salgado

⁶. Veronique

⁷. With

⁸. Judge

⁹. Bono

کمتری تجربه می کنند و حمایت عاطفی بیشتری از سوی کارکنان دیگر یا اعضای خانواده دریافت می کنند. نتیجه بعدی تحقیق حاکی از این است که بین باوجدان بودن و رضایت شغلی رابطه مستقیم (+) و ضعیف معنی داری وجود دارد که نتیجه حاصله با یافته های ویت و همکاران (۲۰۰۲)، سالگادو (۱۹۹۷)، جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۳)، ورنیکو (۲۰۰۰) همخوانی دارد. در تبیین اینکه با افزایش میزان با وجدان بودن رضایت شغلی نیز افزایش می یابد، می توان گفت که صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان سازد. آن چیزی که فشار زمانی ناسازگار را و بطور کلی استرس و فشار را در محیط کار کاهش می دهد و موجب رضایت شغلی فرد می شود. در ارتباط با نتیجه دیگر که نشان داد، بین نوروزگرایی و رضایت شغلی رابطه معکوس (-) و ضعیف معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات فروغی (۱۳۷۵)، قرباغی (۱۳۸۲)، محمدی (۱۳۸۹)، ورنیکو (۲۰۰۰) همسو می باشد. در این یافته می توان گفت که اضطراب، تنش، احساس ناامنی، حالات تدافعی و نگرانی که جزء خصوصیات نوروزگرایی می باشد ممکن است فرد را به تجربه استرس شغلی و خانوادگی سوق دهد که آن هم منجر به افزایش درجه تعارض فرد می شود افرادی که در این بعد قرار می گیرند زمان کمی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی محوله دارند. زیرا آنها اکثر اوقات غرق در نگرانی یا تمرکز روی عاطفه منفی هستند. اما نتیجه فرضیه دیگر نشان داد که بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. این یافته های جاج هلر و مونت ناهمخوان است. این بعد بطور کلی نسبت به سایر ابعاد چهارگانه کمتر شناخته شده است و درمورد مفهوم آن اختلاف نظر وجود دارد، بطوریکه برخی آن را عقل و گروهی آن را هوش می نامند. از سوی دیگر این بعد شخصیتی تحت تأثیر شرایط محیطی، فرهنگی و مذهبی قرار دارد. همچنین محیط خاص این تحقیق و شرایط حاکم بر آن نیز می تواند در نتیجه بدست آمده دخیل باشد. همچنین نتایج فرا تحلیلی ۵۰ مطالعه توسط جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، نشان می دهد که ۲۴ مطالعه یک رابطه مثبت بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی و ۲۶ مطالعه یک رابطه منفی بین این دو متغیر گزارش کرده اند. بنابراین نوعی تناقض و تضاد در مورد رابطه بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی در یافته های مطالعات مختلف وجود دارد. نتیجه فرضیه بعدی نشان داد که بین رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

و کارکنان زن و مرد از رضایت شغلی تقریباً یکسانی برخوردار هستند. همچنین میزان رضایت شغلی کارکنان پتروشیمی تبریز براساس سطح تحصیلات آنها، طبق معیار $F=0/84$ با سطح معنی‌داری آزمون $p=0/49$ معنی‌دار نمی‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات ورهافست^۱ و اومی^۲ (۲۰۰۱)، ناهمسو^۳ می‌باشد. بین متغیر سابقه خدمت و رضایت شغلی نیز در این تحقیق رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. این یافته با نتایج گزارش شده توسط دافی^۴ و چام^۴ (۲۰۰۱)، گالیف^۵ نیو کامپ^۶ (۲۰۰۲) ناهمخوان می‌باشد.

محدودیت‌ها

۱- تعداد تحقیقات انجام شده در مورد صفات شخصیتی و رضایت شغلی در داخل کشور بسیار اندک بوده و عمدتاً از منابع خارجی استفاده شده است. این امر موجب شد تا یافته‌های تحقیق حاضر بیشتر با تحقیقات خارجی مقایسه گردد که طبعاً دارای ساختار فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی متفاوتی هستند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- به مسئولین و مدیران شرکت پتروشیمی تبریز و سایر سازمانهای صنعتی پیشنهاد می‌شود به دلیل اهمیت نیروی انسانی در صنایع و بهره‌وری، در گزینش و استخدام آنها علاوه بر در نظر گرفتن سایر موارد نکات زیر را در نظر داشته باشد.
- ۱- در کارخانه‌ها مراکز مشاوره روانی تاسیس شود و گزینش کارکنان جدید از مصاحبه روانشناختی و پرسشنامه‌های شخصیتی و روانی استفاده شود.
 - ۲- لزوم دقت کافی در انتخاب سرپرست کارگاهها و بررسی صلاحیت و شایستگی سرپرستان.
 - ۳- برای مشاغل حساس و مدیریتی سازمان، افرادی انتخاب شوند که دارای وجدان، دلپذیری و برونگرایی بالا و نورو تیسم پایین باشند.
 - ۴- کارگاههای مختلف مشاوره روانی برای کارکنان اجراء شود.

¹ -Verofstadt

² -Omey

³ -Duffy

⁴ -Cham

⁵ -Galife

⁶ -Newcomp

منابع:

- اعظم پناه، س (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین زناشویی و رضایت شغلی در بین کارمندان بهزیستی شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن
- بشارت، محمدعلی؛ زرپور، صدیقه؛ بهرامی، هادی؛ رستمی، رضا و میردامادی، محمدجواد (۱۳۸۹)، «مقایسه ویژگیهای شخصیتی افراد مبتلا به نشانگان روده تحریک پذیر (IBS) و افراد غیرمبتلا»، مجله روانشناسی بالینی، سال دوم، شماره ۱ (پیاپی ۵)
- بیک لیک، سودابه (۱۳۸۰)، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان. پایان نامه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- پروین، لارنس ا. و پی. جان اولیور (۱۳۸۱)، «شخصیت (نظریه و پژوهش)»، ترجمه: محمد جعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: آبیژ
- دهقانی احمد آباد (۱۳۸۰)، بررسی ارتباط بین ویژگیهای روان شناختی و رضایت شغلی در بین معلمان دانش آموزان عقب مانده ذهنی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران
- دولتخواهان، م (۱۳۸۰)، بررسی تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی آنان در دبیرستانهای دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.
- دیویس، اس. نیواسترام، ج (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی در کار. ترجمه محمد علی طوسی. چاپ دوم. تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی
- رضایی، محمود (۱۳۷۲)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصاد
- سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۹)، «نظریه‌های شخصیت یا مکاتب روانشناسی»، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران: تهران
- شفیق آبادی، ع (۱۳۷۵)، راهنمائی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. انتشارات رشد: چاپ نهم
- شفیق آبادی، ع (۱۳۸۶)، نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی. تهران: انتشارات رشد
- شولتز، د. و شولتز، س. ال (۱۳۸۷)، نظریه‌های شخصیت. ترجمه: یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر هما. (انتشار به زبان اصلی: ۱۹۹۸)
- شولتز، دوآن و شولتز، سیدنی ال (۱۳۸۴)، «نظریه‌های شخصیت». ترجمه: یحیی سیدمحمدی (ویرایش ۲)، تهران: ویرایش
- ظهوری، ق (۱۳۷۵)، کاربرد روش تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: انتشارات میر.
- عطاری، یوسفعلی، امان الهی فردی، عباس. و مهناز، مهربابی زاده هنرمند (۱۳۸۵)، بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و عوامل فردی-خانوادگی با رضایت زناشویی در کارکنان اداره‌های دولتی شهر اهواز. فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم: سال سیزدهم، شماره ۱

- فروغی، س (۱۳۷۵)، بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس
- قراباغی، ح (۱۳۸۲)، بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی با رضایت شغلی پرسنل کارخانه تراکتورسازی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز
- قویدل، حسین، علی اقدم، اصغر. و رستم، آقازاده (۱۳۸۹)، تأثیر تعاملی ویژگی‌های شخصیتی و یادگیری خود نظم- داده شده بر عملکرد تحصیلی دانشجویان رشته‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی و پیام‌نور واحد ماکو. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال پنجم؛ شماره ۲: بهار ۱۳۸۹
- گروسی فرشی، م (۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. تبریز: انتشارات جامعه پژوه
- گروسی فرشی، م (۱۳۸۰)، ارزیابی شخصیت. تبریز: نشر جامعه پژوه
- گروسی فرشی، م (۱۳۸۰)، «رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)»، نشر جامعه پژوه، تبریز: دانیال
- گنجی، ح (۱۳۷۹)، روان‌شناسی کار. تهران: نشر ارسباران
- لاسر- مارک (۱۳۸۲)، «تأثیر کامپیوتر و اینترنت بر کودکان و نوجوانان»، ماهنامه سیاحت غرب، اسفند ۱۳۸۲ سال اول، شماره ۹.
- لانیورگ، ارنستین (۱۳۸۲)، مدیریت آموزشی مفاهیم و عمل. ترجمه محمد علی فرنی. چاپ اول. انتشارات جمالی
- لانیون، ریچارد آی. و گودشتاین، لئونارد دی (۱۳۸۲)، «ارزیابی شخصیت»، ترجمه: سیامک نقشبندی و دیگران، تهران: روان
- محقق مطلق، مریم (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس
- محمدی، و (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با انواع هویت در دانش‌آموزان دختر سوم راهنمایی شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، دانشکده روان‌شناسی
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. نشر ترمه
- مقیمی فام، پریسا (۱۳۷۷)، «بررسی رابطه خود اثربخشی با ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی تدریس دبیران مراغه». پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز
- معید فر، س، حبیب پور گتایی، ک. و گنجی، ا (۱۳۸۴)، «اعتیاد اینترنتی علل و پیامدهای آن». فصلنامه رسانه. ۱۶ (۳). ص ۶۷

- Clark A.E & Oswald A. (1996), 'Satisfaction and comparison income', Journal of Public Economics, 61, p359-381.

- Duffy, carel & cham, chirstopherching Ann (2001), Pressures and stress in a west australian hospital personnel Review.Vol 30(1-2)227-239
- Furnham, A.,&Zacherl,M(2003),Personality and job satisfaction. Personality and Individual Differences,1,453-459
- Galife, Elisha.R, Newcomb, Micheal, D (2002), Perspective and work adjustment in a community sample of adults. Journal of Applied Psychology. Ape, Vol:86(2)337_350
- Goldberg, L.R (1992), «The development of markes for the big five factor structure». Psychological Assessment, A:26-42
- Judge, TA: Heller, D. & Mount MK (2002), Five factor model of personality and job satisfaction: A Meta analysis. Journal of Applied psychology. Jun:87(3):530-541
- Judge, T.A and Larsen Randy.J (2001), Dispositionnal affect and job satisfaction: A review and theoretical affect and job satisfaction: A review and theoretical extention. Organization Behavior and Human Decision.Vol 86(1):67-98
- Mc Crae, R. R. and costa, P.T. Jr. (1992), «Discriminant vality of NEOPI-R facet cales». Educational and psychological Measurement. 52
- Newbury-Brich, D., Kamali, F (2001), Psychological stress, anxiety, depression, job Satisfaction and personality characteristics in preregistration house officers. Postgrade. Med Journal. Feb:77 (904):109-110
- Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. (2003), Work experiences and Personality development in young adulthood. Journal of Personality and Social Psychology, 84, 582-593
- Remus, I & Timoty, A.J (2002), Underastanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling Syudy. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89, 1119-1139
- Salgado, J (1997), the five factor model of personality and job performance in the European Community. Journal of Applied Psychology. 82, 30- 43

-
- Saragi, Nasl. & Dargahi. (2006), Study of Quality of work life (QWL). Iranian J. Public Health. Vol. 35
 - Verhofstadt E, Omey, E (2003), The impact of education on job satisfaction in the first job. Unpublished article (internet search)
 - Veronique, Getal. (2000), The psychological profile as determinant of satisfaction among French franchises. (Internet search).
 - With L.A, Burke LA, Barrick MR, & Mount MK (2002), The interactive effects conscientiousness and agreeableness on job satisfaction on job performance. Journal of Applied Psychology. Feb:87(1):164-9
 - Wroom, V.H (1988), The new Leadership: managing Participation to rganization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

