

بررسی ارتباط رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی دبیران متوسطه

شهر تهران در سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴

دکتر شهناز محمدی^۱

چکیده

در این پژوهش، متغیرهایی از قبیل متغیرهای رضایت شغلی (ماهیت کار، سرپرستی حقوق، ترفیعات، همکاران) و متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجورخویی، برون‌گرایی، پذیرش، سازگاری و وظیفه‌شناسی) بررسی شدند. جامعه پژوهش شامل کلیه دبیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه تهران بودند که در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ به تدریس اشتغال داشتند، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از مناطق نوزده‌گانه شهر تهران، ۵ منطقه انتخاب گردید. حجم نمونه ۳۰۰ نفر شامل ۱۵۰ نفر مرد و ۱۵۰ زن بود. بررسی پژوهش حاضر از نوع پژوهش همبستگی و ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) و پنج عامل شخصیت (NEO) کوستا و مک‌گری (۱۹۹۲) بود. برای تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی تحلیل واریانس یک‌متغیره (ANOVA) و نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۳/۵ استفاده گردید که این نتایج بدست آمد: بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) ویژگی شخصیتی «روان رنجور خویی» در زمینه رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) ویژگی شخصیتی «برون‌گرایی، پذیرش، سازگاری و وظیفه‌شناسی» در زمینه رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیت

مقدمه

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است. افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوتند. موفقیت در انجام کار مستلزم توانایی و استعداد خاصی است. برنامه‌ریزی دقیق و منظم در جهت هدایت شغلی

افراد نه تنها کمکی ارزنده در بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت در کارایی فرد می‌شود. یکی از فرایندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام می‌باشد (دعایی، ۱۳۷۷).

در برنامه‌ریزی‌های توسعه نیز نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در تحقق اهداف تلقی می‌گردد و در این خصوص، این پرسش که چرا خلایق متفاوتند، برای درک رفتار انسان‌ها ضرورت اساسی دارد. بدیهی است اختلاف فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتاری می‌شود. نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. شناخت خصلت‌ها، توانمندی‌ها و ناتوانی‌ها، نگرش‌ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش‌بینی عملکردها و کنش‌هایش از دیرباز مورد توجه و علاقه‌اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روان‌شناسان، مردم‌شناسان، متفکران تعلیم و تربیت و جامعه‌شناسان بوده است. بی‌شک تطبیق توانایی‌ها و استعدادهای فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود و کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد که ممکن است مشکلات مشترک در سازمان‌ها، با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. برخی در مواجهه با مشکلات در خود فرو می‌روند و برخی به ابراز احساسات و هیجانات خود می‌پردازند و از دیگران کمک می‌طلبند و بالاخره بسته به نوع شخصیت، هر کسی در مقابل فشارهای روانی عکس‌العمل خاصی دارد که به طبع آن، از میزان معین سلامتی برخوردار است (هرن و میتجل^۱، ۲۰۰۳). ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر رفته و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (رایبیتز^۲، ۱۳۷۸).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی را می‌توان عامل روانی قلمداد نمود و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال دانست. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل درونی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تناسب شغل در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی تأثیر دارد. رضایت شغلی یکی از محک‌های ایجاد ساختار سازمانی سالم در سازمان است. بنا به گفتهٔ وروم^۳ (۱۹۹۷)، رضایت شغلی عبارت است از واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان بازی می‌کنند (ابروکایا^۴، ۱۳۷۵).

1. Harren & Mitchell
2. Rabinse
3. Vroom & Armestrang
4. Aburika

بسیاری از روان‌شناسان و نظریه‌پردازان به دلایلی اشخاص را به صورت‌های مختلف و متفاوت در نظر می‌گیرند و دربارهٔ شخصیت بنا به تجارب و دیدگاه‌های خاصی که دارند، نظریه‌های مختلفی فراهم می‌آورند. از یک طرف، به خاطر اینکه نمی‌توان شخصیت را به طور عینی لمس و کلیت آن را یک جا مشاهده کرد و از طرف دیگر، پیچیدگی شخصیت باعث گردیده که یک تعریف واحد از معنای شخصیت مورد قبول همه واقع نشود از این رو مدل پنج عاملی شخصیت سازمان سلسله مراتبی از صفات شخصیتی است که برحسب پنج بعد اساسی: برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، گشودگی، وظیفه‌سناسی و توافق تدوین یافته است. این عوامل پنج‌گانه شخصیتی از دو مسیر تاریخی یا دو نظام برجسته گرفته شده است که یکی از آنها نظام واژگانی و دیگری نظام پرسشنامه است (کوپر و پروین، ۱۹۹۸).

موری و مونت^۲ (۱۹۹۳) در مورد عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی به پژوهش پرداختند و نمونه‌های متشکل از ۱۴۶ نفر از مدیران را در ارتباط با عملکرد با آزمون شخصیتی روبرتسون مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که بین استقلال شخصیتی و عملکرد شغلی و همچنین برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری در عملکرد پایین و بالای شغلی رابطه معنادار وجود داشت (به نقل از دولتیار باستانی، ۱۳۸۰).

اسمیت، کندال و هیولین^۳ (۱۹۶۹) پنج بعد اساسی در کار را که نشان‌دهنده مهم‌ترین ویژگی‌های احساس افراد نسبت به کارشان است تعیین کردند: ماهیت شغل؛ پرداخت (حقوق و مزایا)؛ فرصت‌های پیشرفت و ترقی؛ سرپرستان و همکاران. رضایت شغلی نشان‌دهنده نگرش و احساس افراد نسبت به کارشان است. نگرش مطلوب نسبت به کار نشان‌دهنده رضایت شغلی و نگرش نامطلوب و منفی حاکی از عدم رضایت شغلی است (آرمسترانگ^۴، ۱۹۹۳). به نقل از مظفری، (۱۳۷۵). در مورد رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنان، پورصیاد (۱۳۷۵) چنین گزارش نموده که بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم ابتدایی رابطه مثبت وجود دارد، اما در دوره راهنمایی پژوهش مشابهی صورت گرفته است. ویسی (۱۳۷۸) و عطار (۱۳۷۵) گزارش نمودند که بین رضایت شغلی و سلامت روانی رابطه وجود دارد. ویسی (۱۳۷۸) همچنین گزارش نموده بین رضایت شغلی، سلامت روانی با وضعیت تأهل، سطوح تحصیلی، جنسیت و سابقه کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. پولانی،

1. Cooper & Pervin
2. Mory & Mont
3. Smith, Kendall, Hulin
4. Armestrang

ایکین، فرانک، شانون و سالیوان^۱ (۲۰۰۲) گزارش نمودند که رضایت شغلی معلمان با افزایش تجهیزات و امکانات مدرسه، آموزش کافی، امنیت شغلی و حقوق افزایش می‌یابد.

پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند که بین رضایت شغلی و سازگاری عاطفی ارتباط وجود دارد. ناکاساتو و جیمز^۲ در پژوهشی با عنوان «شخصیت و حرفه» ضمن قبول تعریف میشل از شخصیت به عنوان «الگوی مشخص از رفتار و عواطفی که سازگاری فرد را با موقعیت‌های مختلف زندگی تأمین می‌کند» (میشل،^۳ ۱۹۹۳، به نقل از مظفری، ۱۳۷۵) نقش شخصیت را در مراحل مختلف زندگی به ویژه شغل مورد بررسی قرار داده‌اند. آنها این مراحل را شامل مرحله بزرگسالی، مرحله شغل‌یابی و مرحله موفقیت و رضایت شغلی می‌دانند.

پرسش اصلی ناکاساتو و جیمز این است که نقش شخصیت در کار چیست و اگر نقشی دارد تأثیر این نقش را چگونه می‌توان تبیین کرد؟ این دو روان‌شناس به مسئله شخصیت و انتخاب شغل توجه کرده‌اند و از دیدگاه آنان این اعتقاد وجود دارد که در مرحله انتخاب شغل، شخصیت فرد تأثیر به‌سزایی دارد. آنان توضیح می‌دهند که شناخت فرد در ابتدای ورود به شغل سبب تسهیل در جهت‌گیری به سمت شغلی است که با نیازهای روانی و شخصی او همخوانی دارد. (ناکاساتو و جیمز، ۱۹۹۴، به نقل از نجات ۱۳۷۸) تحقیق ویس (۱۳۷۸) و عطار (۱۳۷۵) نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روانی رابطه وجود دارد.

بررسی‌ها و مطالعات فراوانی در تمام ابعاد آموزش و پرورش، به ویژه در مورد رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی معلمان ضروری و لازم است. با به‌کاربردن نتایج این پژوهش در مراکز تربیت دبیر و معلم این امکان فراهم خواهد شد تا کسانی که در آینده به حرفه تدریس مشغول خواهند شد متناسب با خصوصیات شخصیتی انتخاب گردند تا زمینه ایجاد رضایت شغلی فراهم گردد.

هدف کلی پژوهش حاضر پی‌بردن به این موضوع است که آیا بین عامل‌های شخصیتی و رضایت شغلی ارتباطی وجود دارد یا خیر که پایه‌ای برای فهم این موضوع و افزایش دانش در حوزه مورد نظر را به همراه دارد.

با توجه به موضوع پژوهش، پرسش‌های مورد بررسی عبارتند از:

۱) آیا بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی روان رنجورخوبی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

1. Polani, Eakin, Frank, Shannon, Sulivan

2. Nakasato & James

3. Mishel

- ۲) آیا بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟
- ۳) آیا بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی پذیرش دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟
- ۴) آیا بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی سازگاری دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟
- ۵) آیا بین سطوح مختلف ویژگی شخصیت وظیفه‌شناسی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

روش

انتخاب روش پژوهش بستگی به ماهیت موضوع، اهداف پژوهش، فرض یا فرضیه‌های تدوین‌شده دارد، روش تحقیقی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه شهر تهران بودند که در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ به تدریس اشتغال داشتند. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده شده است. به این ترتیب که مناطق نوزده‌گانه شهر تهران به ۵ موقعیت جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شدند و از هر موقعیت جغرافیایی یک منطقه به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید به ترتیب مناطق ۳، ۱۷، ۶، ۵ و ۱۱ به عنوان محل‌های جمع‌آوری اطلاعات انتخاب شدند و از هر منطقه چند مدرسه به طور تصادفی گزینش و معلمان آنها مورد نمونه‌گیری قرار گرفتند که حجم نمونه پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و پاسخ داده نشده ۳۰۰ نفر شامل ۱۵۰ مرد و ۱۵۰ زن بودند. همه دبیران دارای مدرک لیسانس یا بالاتر، استخدام رسمی، متأهل و دارای حداقل ۵ سال سابقه تدریس بودند.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

در این مطالعه از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

الف: شاخص توصیف شغل^۱ (JDI)

در این پژوهش برای سنجش رضایت شغلی آزمودنی‌ها، از پرسشنامه شاخص توصیف شغل استفاده گردید. این پرسشنامه یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی است که نخستین بار اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کریل آمریکا تدوین کردند. در این پرسشنامه، پاسخ‌دهندگان با پاسخ‌گویی به ۹ یا ۱۸ پرسش کوتاه، نظر خود را در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه تشکیل‌دهنده رضایت شغلی (شامل ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات حقوق و همکاران شغل) به صورت «بلی» و «خیر» و یا «نمی‌دانم» بیان می‌نمایند و در نهایت، برای هر کدام از جنبه‌های پنج‌گانه مذکور، یک نمره به دست می‌آید که مجموع کل نمره‌های به دست آمده به عنوان «رضایت شغلی کلی» در نظر گرفته می‌شود. تعداد پرسش‌های مقیاس رضایت از حقوق و ترفیعات نصف پرسش‌های مقیاس‌های دیگر است. بنابراین به منظور به دست آوردن نمره رضایت شغلی کلی، مقایسه و تجزیه و تحلیل مقیاس‌ها با یکدیگر بایستی ابتدا نمره‌های دو مقیاس مذکور را در عدد ۲ ضرب نماییم.

ضرایب پایایی پرسشنامه مذکور را در برخی از پژوهش‌های خارجی (به نقل از اسمیت و همکاران، ۱۹۸۹) و در داخل کشور با استفاده از روش‌های مختلف تنصیف، آلفای کرونباخ، کودر-ریچاردسون و گاتمن به دست آمده است. ضرایب پایایی پرسشنامه شاخص توصیف برای هر یک از مؤلفه‌ها و نمره کل شاخص بین ۰/۶۱ تا ۰/۹۴ گزارش شده است.

ب: آزمون شخصیت^۲ (NEO)

کاستا و مک‌کری^۳ (۱۹۹۲) با استفاده از تحلیل عامل به این نتیجه رسیدند که می‌توان پنج بعد برای تفاوت‌های فردی در خصوصیات شخصیتی منظور کرد. این پنج خصیصه یا عامل عمده عبارت‌اند از: روان‌رنجورخویی (N)، برون‌گرایی (E)، پذیرش یا انعطاف‌پذیری (O)، سازگاری (A)، وظیفه‌شناسی (C) و پرسشنامه تشخیصی NEO (نام آن برگرفته از ۳ عامل اولیه) به منظور ارزیابی این عوامل اختصاص یافته است (هرین و میشل، ۲۰۰۳). این پرسشنامه دارای ۲۴۰ آیت‌م است. این تست یک مدل مفهومی فراهم می‌سازد که پژوهش‌های مبتنی بر تحلیل عوامل دهه‌های پیشین را درباره ساخت شخصیت، یکپارچه می‌کند. عواملی که در این تست مطرح

1. Job Descriptive Index
2. Neuroticism, Extroversion, Openism
3. Costa, McCrae

شده، توسط ترکیب منطقی و بررسی‌های تحلیلی عاملی فراهم شده و موضوع پژوهش‌های گوناگون بررسی نمونه‌های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این‌رو، سودمندی آن هم در کاربردهای بالینی و هم در مطالعات پژوهشی ارزیابی شده است (گروسی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه NEO را می‌توان برای استفاده در موقعیت‌های مشاوره‌ای از جهت خلاصه‌بودن، نداشتن محتوای آسیب‌شناختی و تأکید آن بر هر دو بعد نقاط قوت و ضعف مراجعان مورد استفاده قرار داد (هرن و میشل، ۲۰۰۳).

آزمون NEO فرم دیگری به نام NEO-FFI با ۶۰ پرسش دارد و برای پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. اگر زمان اجرای آزمون خیلی محدود و صرفاً دستیابی به اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد، این آزمون مورد استفاده قرار می‌گیرد. آزمون به صورت نوشتاری است و آزمودنی به هر پرسش در یک مقیاس پنج درجه‌ای به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم پاسخ می‌دهد. در پژوهش اخیر از این فرم استفاده شده است.

برای به دست آوردن ضریب پایایی با استفاده از روش بازآزمایی، NEO-FFI روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب $0/75$ ، $0/80$ ، $0/79$ و $0/79$ به ترتیب برای عوامل C, A, O, E, N به دست آمد (گروسی، ۱۳۸۰).

مک کری و کاستا (۱۹۹۲) به منظور محاسبه روایی آزمون خود همبستگی بین گزارش‌های شخصی و ارزیابی همسالان را در یک نمونه ۲۵۰ نفره بررسی نمودند و همبستگی $0/30$ تا $0/65$ را به دست آوردند (گروسی، ۱۳۸۰). در این مطالعه آلفای کرونباخ محاسبه شده $0/75$ بوده است.

روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و استخراج نظرات آزمودنی‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، جداول آماری تنظیم و شاخص‌های مورد نیاز محاسبه می‌گردد. پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۳/۵ انجام گرفت. از آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) برای مقایسه بین متغیرها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

۳۰۰ نفر از دبیران مرد و زن شاغل در دبیرستان‌های نوزده گانه مناطق تهران در این پژوهش شرکت داشتند.

بیشترین تعداد دبیران بین ۳۶ تا ۴۰ سال (۲۸ درصد) و کمترین تعداد دبیران بین ۲۴ تا ۳۰ سال (۵/۳ درصد) بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن

درصد	فراوانی	سن (سال)
۵/۳	۱۶	۳۰ تا ۳۴
۱۳/۳	۴۰	۳۵ تا ۳۹
۲۸	۹۱	۴۰ تا ۴۴
۲۵	۷۵	۴۵ تا ۴۹
۲۰/۳	۶۱	۵۰ تا ۵۴
۷/۳	۲۲	۵۵ تا ۵۹
۱۰۰	۳۰۰	جمع

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه بر حسب وضعیت تأهل

درصد	فراوانی	تاهل
۴/۷	۱۴	مجرد
۹۴/۳	۲۸۳	متاهل
۰/۷	۲	مطلقه
۰/۳	۱	همسر فوت شده
۱۰۰	۳۰۰	جمع

جدول ۲ نشان می‌دهد حدود ۹۴/۳ درصد دبیران متاهل و ۴/۷ درصد مجرد و درصد پائینی از نمونه‌ها مربوط به افرادی که همسر آنان فوت یا طلاق گرفته می‌باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه بر حسب مدرک تحصیلی

درصد	فراوانی	تحصیلات
۸۱/۳	۲۴۴	لیسانس
۱۸	۵۲	فوق لیسانس
۰/۷	۲	دکتری
۹۹	۲۹۸	جمع

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بیشترین درصد تحصیلات دبیران (۸۱/۳) در سطح لیسانس و کمترین فراوانی مربوط به دکتری (۰/۷ درصد) می‌باشد.

جدول ۴. شاخص‌های آماری مربوط به متغیرهای رضایت‌شغلی و پنج عامل شخصیتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت از ماهیت کار	۳۰۰	۲۷/۵۷	۳/۷۷
رضایت از سرپرستی	۳۰۰	۳۰/۵۷	۵/۲۵
رضایت از ترفیعات	۳۰۰	۱۵/۶۷	۲/۵۹
رضایت از حقوق	۳۰۰	۱۴/۶۱	۲/۰۸
رضایت از همکاران	۳۰۰	۳۳/۵۴	۷/۰۳
رضایت از شغل به طور کلی	۳۰۰	۳۰/۵۴	۳/۲۵
روان رنجورخویی	۳۰۰	۳۱/۷۹	۶/۱۸
برونگرایی	۳۰۰	۴۲/۳۸	۴/۹۷
پذیرش یا انعطاف‌پذیری	۳۰۰	۳۹/۳۲	۴/۴۷
سازگاری	۳۰۰	۳۷/۵۱	۴/۵۶
وظیفه‌شناسی	۳۰۰	۴۳/۱۳	۳/۹۲

به منظور مقایسه متغیرهای رضایت شغلی (رضایت از ترفیعات، رضایت از حقوق، رضایت از کار، رضایت از سرپرستی، رضایت از همکاران) و متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (روان-رنجورخویی، برونگرایی، پذیرش، سازگاری، وظیفه‌شناسی) برای سطوح مختلف پایین، متوسط و بالا یک انحراف معیار بالا و پایین از میانگین به دست آمد. از روش آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در جدول‌های ۵ الی ۹ ارائه شده است. پرسش ۱: بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

نتایج جدول ۵ تحلیل واریانس یکطرفه را نشان می‌دهد:

در F های محاسبه شده برابر با ۵/۲۴، ۸/۱۷، و ۷/۸۲، در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی با رضایت از شغل به طور کلی، رضایت از ترفیعات و رضایت از سرپرستی وجود دارد.

جدول ۵. تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجور خوبی با متغیرهای رضایت شغلی در میان دبیران

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
رضایت از شغل به طور کلی	بین گروه	۱۰۸/۴۰۷	۲	۵۴/۲۰۳	۵/۲۴	۰/۰۰۶
	درون گروه	۳۰۶۷/۸۷	۲۹۷	۱۰/۳۳۰		
	کل	۳۱۷۶/۲۸	۲۹۹			
رضایت از ترفیحات	بین گروه	۱۰۵/۲۰	۲	۵۲/۶۰	۸/۱۷	۰/۰۰۰
	درون گروه	۱۹۱۰/۷۷	۲۹۷	۶/۴۳		
	کل	۲۰۱۵/۹۸	۲۹۹			
رضایت از حقوق	بین گروه	۳/۱۳	۲	۱/۵۶	۰/۳۵	۰/۷۰۰
	درون گروه	۱۳۰۱/۷۸	۲۹۷	۴/۳۸		
	کل	۱۳۰۴/۹۱	۲۹۹			
رضایت از ماهیت کار	بین گروه	۷۱/۱۷۲	۲	۳۵/۵۸	۲/۵۲	۰/۰۸۲
	درون گروه	۴۱۸۲/۲۱	۲۹۷	۱۴/۰۸		
	کل	۴۲۵۳/۳۸	۲۹۹			
رضایت از سرپرستی	بین گروه	۴۱۲/۷۴	۲	۲۰۶/۳۷	۷/۸۲	۰/۰۰۰
	درون گروه	۷۸۲۸/۶۳	۲۹۷	۲۶/۳۵		
	کل	۸۲۴۱/۳۸	۲۹۹			
رضایت از همکاران	بین گروه	۲۱۶/۹۲	۲	۱۰۸/۴۶	۲/۲۰	۰/۱۱۲
	درون گروه	۱۴۵۸۱/۵۰	۲۹۷	۴۹/۰۹		
	کل	۱۴۷۹۸/۴۳	۲۹۹			

F های محاسبه شده برابر با ۰/۳۵، ۲/۵۲، ۰/۳۵ و ۲/۲۰، در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجور خوبی با رضایت از حقوق، رضایت از ماهیت کار و رضایت از همکاران وجود ندارد. بدین ترتیب بخشی از پرسش پژوهش تأیید و نتیجه گرفته می‌شود که با ۰/۹۵ اطمینان بین ویژگی شخصیتی روان رنجور خوبی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

پرسش ۲: بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل واریانس یک طرفه
برای متغیر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با متغیرهای رضایت شغلی در میان دبیران

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
رضایت از شغل به طور کلی	بین گروه	۱۲/۳۳	۲	۶/۱۷	۰/۵۷۹	۰/۵۶۱
	درون گروه	۳۱۶۳/۹۴	۲۹۷	۱۰/۶۵		
	کل	۳۱۷۶/۲۸	۲۹۹			
رضایت از ترفیحات	بین گروه	۱۸/۰۳	۲	۹/۰۱۹	۱/۳۴۱	۰/۲۶۳
	درون گروه	۱۹۹۷/۹۴	۲۹۷	۶/۷۲		
	کل	۲۰۱۵/۹۸	۲۹۹			
رضایت از حقوق	بین گروه	۱۱/۷۳	۲	۵/۸۶	۱/۳۴	۰/۲۶۱
	درون گروه	۱۲۹۳/۱۷	۲۹۷	۴/۳۵		
	کل	۱۳۰۴/۹۱	۲۹۹			
رضایت از ماهیت کار	بین گروه	۴/۲۰۷	۲	۲/۱۰	۰/۱۴۷	۰/۸۶۳
	درون گروه	۴۲۴۹/۱۸	۲۹۷	۱۴/۳۰		
	کل	۴۲۵۳/۳۸	۲۹۹			
رضایت از سرپرستی	بین گروه	۱۳۵/۷۰	۲	۶۷/۸۵	۲/۴۸	۰/۱۰۸۵
	درون گروه	۸۱۰۵/۶۷	۲۹۷	۲۴/۲۹		
	کل	۸۲۴۱/۳۸	۲۹۹			
رضایت از همکاران	بین گروه	۲۱/۵۸	۲	۱۰/۷۹	۰/۳۱۷	۰/۸۰۵
	درون گروه	۱۴۷۷۶/۱۸	۲۹۷	۴۹/۷۵		
	کل	۱۴۷۹۸/۴۳	۲۹۹			

نتایج جدول ۶ تحلیل واریانس یکطرفه را نشان می‌دهد:

در F‌های محاسبه شده برابر با ۰/۵۷۹، ۱/۳۴، ۱/۳۴، ۰/۱۴۷، ۲/۴۸ و ۰/۳۱۷ در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با رضایت از شغل به طور کلی، رضایت از ترفیحات، رضایت از کار، رضایت از سرپرستی و رضایت از همکاران وجود ندارد. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که با ۰/۹۵ اطمینان بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

پرسش ۳: بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی پذیرش دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

جدول ۷. تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیر ویژگی شخصیتی پذیرش بامتغیرهای رضایت شغلی در میان دبیران

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
رضایت از شغل به طور کلی	بین گروه	۶۴/۹۵	۲	۳۲/۴۷	۳/۱	۰/۰۴۶
	درون گروه	۳۱۱۱/۳۲۷	۲۹۷	۱۰/۴۷		
	کل	۳۱۷۶/۲۸	۲۹۹			
رضایت از تفریحات	بین گروه	۳۶/۴۲	۲	۱۸/۲۱	۲/۷۳	۰/۰۶۷
	درون گروه	۱۹۷۵/۵	۲۹۷	۶/۶۶		
	کل	۲۰۱۵/۹۸	۲۹۹			
رضایت از حقوق	بین گروه	۱۴/۶۵	۲	۷/۳۲	۱/۶۸	۰/۱۸۷
	درون گروه	۱۲۹۰/۲۶	۲۹۷	۴/۳۴		
	کل	۱۳۰۴/۹۱	۲۹۹			
رضایت از ماهیت کار	بین گروه	۶۶/۱۹	۲	۳۳/۰۹	۲/۳۴	۰/۰۹۷
	درون گروه	۴۱۸۷/۱۹	۲۹۷	۱۴/۰۹		
	کل	۴۲۵۳/۳۸	۲۹۹			
رضایت از سرپرستی	بین گروه	۱۰۸/۵۰	۲	۵۴/۲۵	۱/۹۸	۰/۱۴۰
	درون گروه	۸۱۳۲/۸۸	۲۹۷	۲۷/۳۸		
	کل	۸۲۴۱/۳۸	۲۹۹			
رضایت از همکاران	بین گروه	۱۱۰/۱۶	۲	۵۵/۰۸	۱/۱۱	۰/۳۳۰
	درون گروه	۱۴۶۸۸/۲	۲۹۷	۴۹/۴۵		
	کل	۱۴۷۹۸/۴۳	۲۹۹			

نتایج جدول ۷ تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد:

در F محاسبه شده برابر با ۳/۱ در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی پذیرش با رضایت از شغل به طور کلی وجود دارد. در F های محاسبه شده برابر با ۲/۷۳، ۱/۶۸، ۲/۳۴، ۱/۹۸ و ۱/۱۱ در سطح ۵ درصد، تفاوت

معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی پذیرش با رضایت از ترفیعات رضایت از حقوق، رضایت از کار، رضایت از سرپرستی و رضایت از همکاران وجود ندارد. بنابراین فقط بخش کوچکی از پرسش پژوهش تأیید و نتیجه گرفته می‌شود که با ۰/۹۵ اطمینان بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی پذیرش دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

پرسش ۴: بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی سازگاری دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

نتایج جدول ۸ تحلیل واریانس یکطرفه را نشان می‌دهد:

در F های محاسبه شده برابر با ۱/۳۹، ۰/۷۵۲، ۲/۱۵ و ۰/۴۱۷ در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری با رضایت از شغل به طور کلی، رضایت از ترفیعات، رضایت از حقوق و رضایت از کار وجود ندارد.

در F های محاسبه شده برابر با ۴/۹۰۱، ۴/۱۵، در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری با رضایت از سرپرستی و رضایت از همکاران وجود دارد. بنابراین فقط بخش کوچکی از پرسش پژوهش تأیید و نتیجه گرفته می‌شود که با ۰/۹۵ اطمینان بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی سازگاری دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۸. تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری با

متغیرهای رضایت شغلی در میان دبیران

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
رضایت از شغل به طور کلی	بین گروه	۲۹/۵۲	۲	۱۴/۷۶	۱/۳۹	۰/۳۵۰
	درون گروه	۳۱۴۶/۷۵	۲۹۷	۱۰/۵۹		
	کل	۳۱۷۶/۲۸	۲۹۹			
رضایت از ترفیعات	بین گروه	۱۰/۱۵	۲	۵/۰۷	۰/۷۵۲	۰/۴۷۲
	درون گروه	۲۰۰۵/۸۳	۲۹۷	۶/۷۵		
	کل	۲۰۱۵/۹۸	۲۹۹			
رضایت از حقوق	بین گروه	۱۸/۶۷	۲	۹/۳۳	۲/۱۵	۰/۱۱۸
	درون گروه	۱۲۸۶/۲۴	۲۹۷	۴/۳۳		

			۲۹۹	۱۳۰۴/۹۱	کل	
۰/۰۶۰	۰/۴۱۷	۵/۹۵	۲	۱۱/۹۰	بین گروه	رضایت از ماهیت کار
		۱۴/۲۸	۲۹۷	۴۲۴۱/۴۸	درون گروه	
			۲۹۹	۴۲۵۳/۳۸	کل	
۰/۰۰۸	۴/۹۰۱	۱۳۱/۶۵	۲	۲۶۳/۳۱	بین گروه	رضایت از سرپرستی
		۲۶/۸۶	۲۹۷	۷۹۷۸/۰۷	درون گروه	
			۲۹۹	۸۲۴۱/۳۸	کل	
۰/۰۱۷	۴/۱۵۴	۲۰۱/۳۴	۲	۴۰۲/۶۸	بین گروه	رضایت از همکاران
		۴۸/۴۷	۲۹۷	۱۴۳۹۵/۷۵	درون گروه	
			۲۹۹	۱۴۷۹۸/۴۳	کل	

پرسش ۵: بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۹. تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی با متغیرهای رضایت شغلی در میان دبیران

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۱، زمستان ۱۳۸۶

P	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	منبع تغییرات	متغیرها
۰/۰۳۲	۳/۴۶	۳۶/۲۹	۲	۷۲/۵۸	بین گروه	رضایت از شغل به طور کلی
		۱۰/۴۶	۲۹۷	۳۰۹۸/۱۷	درون گروه	
			۲۹۹	۳۱۷۶/۲۸	کل	
۰/۰۱۷	۴/۱۵	۲۷/۲۸	۲	۵۴/۵۷	بین گروه	رضایت از تفریحات
		۶/۵۶	۲۹۷	۱۹۴۲/۶۳	درون گروه	
			۲۹۹	۱۹۹۷/۲۰	کل	
۰/۰۳۸	۳/۲۷	۱۴/۰۹	۲	۲۸/۱۹	بین گروه	رضایت از حقوق
		۴/۲۷	۲۹۷	۱۲۶۵/۲۳	درون گروه	
			۲۹۹	۱۲۹۳/۴۳	کل	
۰/۰۰۵	۵/۳۵	۷۴/۲۴	۲	۱۴۸/۴۷	بین گروه	رضایت از ماهیت کار
		۱۳/۸۶	۲۹۷	۴۱۰۴/۵۸	درون گروه	
			۲۹۹	۴۲۵۳/۰۵	کل	

۰/۶۸۰	۰/۳۸۶	۱۰/۷۳	۲	۲۱/۴۶	بین گروه	رضایت از سرپرستی
		۲۷/۷۶	۲۹۷	۸۲۱۷/۴۳	درون گروه	
			۲۹۹	۸۲۳۸/۹۰	کل	
۰/۴۹۲	۰/۷۱۱	۳۵/۳۹	۲	۷۰/۷۷	بین گروه	رضایت از همکاران
		۴۹/۷۴	۲۹۷	۱۴۷۲۵/۲۶	درون گروه	
			۲۹۹	۱۴۷۹۶/۰۴	کل	

نتایج جدول ۹ تحلیل واریانس یکطرفه را نشان می‌دهد:

در F های محاسبه شده برابر با $۳/۴۶$ ، $۴/۱۵$ و $۳/۲۷$ در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با رضایت از شغل به طور کلی، رضایت از ترفیعات، رضایت از حقوق و رضایت از کار وجود دارد. در F محاسبه شده برابر با $۰/۳۸۶$ و $۰/۷۱۱$ در سطح ۵ درصد، تفاوت معناداری بین سطوح مختلف (پایین، متوسط، بالا) متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با رضایت از سرپرستی و رضایت از همکاران وجود ندارد. بنابراین بخش بزرگی از پرسش پژوهش تأیید و نتیجه گرفته می‌شود که با $۰/۹۵$ اطمینان بین سطوح مختلف ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دبیران در زمینه رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش مبین این است که بین برخی از متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طور کلی، نتایج فوق با یافته‌های کنلی و ویس و سواران^۱، ۲۰۰۰ ؛ هارت^۲، ۱۹۹۹ ؛ جاج، هیگینس، تورسن، و باریک^۳، ۱۹۹۹ که به بررسی هسته‌های عوامل شخصیت با رضایت شغلی پرداخته‌اند همسو می‌باشد. همچنین پژوهش‌های آروی، بوچارد، سگال و آبراهام^۴، ۱۹۸۹ ؛ بوچارد، آروی، کلر^۵ و سگال، ۱۹۹۲ ؛ کلر، بوچارد، آروی، سگال و داویس^۶، ۱۹۹۲ بر لزوم واری

1. Connolly, Vise & Svaran
2. Hart
3. Judg, Higgins, Thoresen & Barrick
4. Arvey, Bouchard, Segal, Abraham
5. Keller
6. Davis

فرایندهای روان‌شناختی که در زیربنای عوامل شخصیت با رضایت شغلی قرار دارند صحنه می‌گذارند. هدف از این پژوهش‌ها بررسی میزان قابلیت پیش بینی عوامل شخصیت از جنبه‌هایی است که از سوی کارکنان به عنوان عوامل سهیم در رضایت شغلی آنها، ادراک می‌شود.

احتمالاً معروف‌ترین نظریه دربارهٔ رضایت شغلی، نظریهٔ هرزبرگ، موسنر و سیندرمن^۱ (۱۹۵۹) است. هرزبرگ و همکاران (۱۹۵۹) معتقدند که رضایت و نارضایتی شغلی با مجموعه‌ای از شرایط کار ارتباط دارد و از این رو عوامل متفاوتی بر آن تأثیر دارند. این موضع‌گیری با دامنهٔ گسترده‌ای از شواهد تجربی مرتبط از سوی بریف (۱۹۹۸) موردبازنگری قرار گرفته است. بریف به این نکته اشاره می‌کند، «من رضایت شغلی را به منزلهٔ یک عاطفه در نظر می‌گیرم و به ارائه شواهدی دال بر مستقل بودن عاطفهٔ مثبت و منفی می‌پردازم. بنابراین، با توجه به عقایدی که از سوی هرزبرگ پیش برده می‌شود، من تا حدی مدافع این احتمالم که رضایت شغلی لزوماً در قطب مقابل نارضایتی شغلی قرار نمی‌گیرد، بسیاری از پژوهشگران بین جنبه‌های درونزاد و برونزاد بازخوردها و عقاید مرتبط با حرفه تمایز قائل می‌شوند (آمابیل، هیل، هنسی و تایف^۲، ۱۹۹۴؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۹، جاج و لارس^۳، ۲۰۰۱؛ پله تیه، فورتیه، والراند، توسن، بر و بلیس^۴، ۱۹۹۵). نوپ^۵ (b) (۱۹۹۴) به تحلیل عاملی پرسشنامهٔ رضایت شغلی و ارزش‌های شغلی که توسط ۳۸۶ معلم تکمیل شدند پرداخت. او از این طریق به ۵ عامل دست یافت و با عناوینی که در پی آمده‌اند آنها را نامگذاری کرد: ارزش‌های درونزاد حرفه (برای مثال، به عهده‌داشتن مسئولیت انجام کار معنادار)، ارزش‌های درونزاد پیامد حرفه (نظیر موقعیت شغلی و قدردانی از عملکرد خوب، ارزش‌های برونزاد پیامد حرفه (برای مثال، مرخصی و حقوق بازنشستگی و امنیت شغلی)، ارزش‌های برونزاد مرتبط با حرفه (برای مثال، ساعت کار مناسب، شرایط کاری خوب) و دست آخر، ارزش‌های برونزاد مرتبط با دیگران (برای مثال، رضایت از سرپرست و همکاران، ارتقا).

نوپ (a) (۱۹۹۴) در پژوهش دوم خود، به آزمون پیش‌بینی حاصل پرداخت مبنی بر اینکه ارزش‌های درونزاد حرفه، ارتباط معکوس با تنیدگی دارند. افرادی که دارای حس قوی احراز موفقیت، قدردانی، مسئولیت و غیره هستند، تنیدگی کمتری را تجربه می‌کنند و حضور ارزش‌های برونزاد حرفه به تقلیل تنیدگی منجر نمی‌شود.

1. Herzberg, Mausner & Snyderman
2. Amabile, Hill, Hennessey & Tighe
3. Larse
4. Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Brenc & Blais
5. Knoop

پژوهش نوپ (a ۱۹۹۴) بر روی گروه نمونه‌ای متشکل از ۶۰۷ معلم و مسئولان اجرایی که به تکمیل ابزارهای ارزش‌های حرفه‌ای و تنیدگی پرداختند، انجام شد. او دریافت که تنیدگی با بسیاری از ارزش‌های درون‌زاد حرفه همبستگی منفی نشان می‌دهد، اما با ارزش‌های برون‌زاد ارتباط ندارد. به هر حال، براساس این یافته‌ها می‌توان چنین تفسیر کرد که پیش‌بینی عوامل شخصیتی از جنبه‌هایی است که از سوی معلمان به عنوان عوامل سهیم در رضایت شغلی آنها مؤثر می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده، نکته اساسی و بنیادی این است که در ردیابی عوامل درون‌فردی مؤثر بر کیفیت پاسخ‌دهی به موقعیت‌های شغلی، صفات شخصیتی از اهمیت قابل توجهی برخوردارند که تا حد بسیار بالایی سلامت روانی افراد را به چالش می‌طلبند.

پژوهش حاضر کمک خواهد کرد که در مطالعه رضایت شغلی نقش عوامل مهمی چون صفات شخصیتی مدنظر قرار گیرد. از طرف دیگر، می‌توان به جنبه‌های کاربردی این پژوهش پرداخت که بستر مناسبی را فراهم خواهد کرد تا درباره مدیریت رفتاری در موقعیت‌های شغلی، انتخاب برنامه‌های مداخله‌ای جهت تغییر و اصلاح ارزیابی‌های شناختی معیوب تصمیمات لازم اتخاذ گردد. بی‌تردید افزون بر دستاوردهای نظری یکی از اهداف این پژوهش فراهم آوردن زمینه‌های کاربردی در حوزه نظام آموزشی یا هر حوزه‌ای است که افراد در آن گزینش می‌شوند و با موقعیت‌های شغلی مواجه می‌شوند، که متناسب با شرایط و همسو با نتایج پژوهش بایداز آن بهره جست.

امید است این پژوهش کوچک بتواند زمینه‌ای برای پژوهش‌های دقیق و عمیق‌تر در این زمینه باشد و دبیران بتوانند روزبه‌روز جایگاه شایسته خود را در آموزش و پرورش بیابند و در جهت ارائه خدمات بیشتر در دوره‌های مختلف تحصیلی ایفای نقش کنند.

منابع

- ابروکایا، (۱۳۷۵). رضایت شغلی کتابداران کشورهای در حال توسعه. نژیده مقالات ایفلا ترکیه ۲۶-۲۰ اوت (۱۹۹۵)، ترجمه اسدالله آزاد، انتشارات کتابخانه ملی جمهوری اسلامی.
- دعایی، حبیب الله. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی). چاپ دوم. مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه فردوسی.
- دولتیار باستانی، رضا. (۱۳۸۰). بررسی سیستم‌های گزینش پرسنل در کارکنان پتروشیمی ایران.
- ذکریا پورصیاد، محترم. (۱۳۷۵). رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم ابتدایی مدارس دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

رایبیز، استیفن. (۱۳۷۸). *رفنار سازمانی*. ترجمه علی بارسایبان و سیدمحمد اعرابی، چاپ دوم، جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

زیارتی نصرآبادی، اسماعیل. (۱۳۷۸). *بررسی رابطه میان باورهای غیرمنطقی و سلامت روان دانشجویان دانشگاه کاشان*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

عطار، حمید. (۱۳۷۵). *بررسی ارتباط بین استرس شغلی با خشنودی شغل و سلامت روان*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران، انستیتو روان‌پزشکی.

گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت*، تبریز: انتشارات دانبال.

مظفری، گشتاسب. (۱۳۷۵). *بررسی اثرات اجزای طرح کارانه یرکیس بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دانشگاه تربیت مدرس.

نجات، حمید، ایروانی، محمود. (۱۳۷۸). *مفهوم سلامت روان در مکاتب روان‌شناسی*، *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، ۳، ص ۱۶۶-۱۶۰.

ویسی، مختار. (۱۳۷۸). *رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثرات تعدیل‌کننده سرسختی و حمایت اجتماعی*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران، انستیتو روان‌پزشکی تهران.

- Amabile, T. M., Hill, K., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N., & Abraham, L. (1989). Job satisfaction: Genetic and environmental components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
- Bouchard, T., Arvey, R., Keller, L., & Segal, N. (1992). Genetic differences on job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77, 87-93.
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. London: Sage.
- Connolly, J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Cooper, C. L. Pervin, L. A. (1998). *Personality, critical concepts in Psychology*. First published, vol: 1 London and New York, Routledge.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1986). Validation of the five factor model of personality across instruments and raters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 81-90.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). NEO-PI-R, Professional manual, Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI). Odessa, Florida: *Psychological Assessment Resource, Inc.*
- Haren, E., & Mitchell, C. W. (2003). Relationships between the five factor personality model and coping styles. *Psychology & Education. An Interdisciplinary Journal* vol 40 (1), 38-49.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Willey.

- Judge, T., & Larsen, R. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 86, 67-98.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personality Psychology*, 52, 621, 652.
- Keller, L., Bouchard, T., Arvey, R., Segal, N., & Dawis, R. (1992). Work values: genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79-88.
- Knoop, R. (1994a). Relieving stress through value-rich work. *Journal of Social Psychology*, 134, 829-836.
- Knoop, R. (1994b). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology*, 128, 683-690.
- Pelletier, L., Fortier, M., Vallerand, R., Tuson, K., Brerc, N., & Blais, M. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amativation in sports. The sport motivation scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Polani, M. Eakin, J. Frank, J. Shannon, H. Sullivan, T. (2002). What determines health? <http://www.ufl.hc.sc.ca/publicat/execsiumm/polamy.htm>.
- Smith, P. C., Kendall, M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally
- Vroom, V. H. (1997). *Works and motivation*. New York: John Wiley and son.



پروشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی