

# رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش

دکترایران باغبان\* ، دکتر فاطمه بهرامی\* ، مژگان فدایی نسب\*\*

## چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی منطقه آزاد جزیره کیش بود. نمونه پژوهش ۱۲۱ نفر از کارکنان جزیره کیش بود که با روش تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از شاخص توصیف شغلی اسمیت و ترجیح شغلی هالند جمع‌آوری گردید. نتایج تفاوت معنی‌داری را بین رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیردولتی نشان داد. به گونه‌ای که رضایت شغلی کارکنان غیردولتی بیشتر از کارکنان دولتی بود. همچنین تفاوت معنی‌داری بی‌رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیردولتی در بعضی از ویژگی‌های شخصیتی مشاهده گردید.

در کارکنان غیردولتی ماهیت کار با تیپ تهوری، رضایت از سرپرستی با تیپ واقع‌بین و رضایت از حقوق با تیپ قراردادی رابطه داشت. در کارکنان دولتی نیز بین رضایت از حقوق با تیپ‌های واقع‌بین و تهوری رابطه داشت و در مجموع بین کارکنان غیردولتی نسبت به شاغلان دولتی رابطه بیشتری بین تیپ‌های شخصیتی هالند و میزان رضایت شغلی مشاهده شد.

**کلید واژه‌ها:** دولتی، رضایت شغلی، غیردولتی، کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی.

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت

\* استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان [I\\_baghban@yahoo.com](mailto:I_baghban@yahoo.com)

\*\* کارشناس ارشد مشاوره

سازمان به کار می‌گیرند. داشتن روحیه و رضامندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمان‌ها بسیار مهم است. بنابراین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان بهبود رضایت شغلی آنها است (پاشاکی، ۱۳۸۲). رضایت شغلی در حقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است که خود شامل دو مؤلفه شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می‌دهد. جنبه شناختی به دلیل آنکه رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مؤلفه‌های رفتاری برخوردار است (جکس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). گنیزبرگ<sup>۲</sup> و همکارانش به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: رضایت درونی که مربوط به احساس لذت انسان از اشتغال به کار و پیشرفت است و رضایت برونی که با محیط و شرایط اشتغال ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). پژوهش‌ها نشان داده است که بین رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی رابطه مثبتی وجود دارد و شاید دلیل آن این است که شغل بخش عمده‌ای از زندگی انسان را تشکیل می‌دهد. بنابراین رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی را شامل می‌شود.

فیشر و اوهانا<sup>۳</sup> رضایت شغلی را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. از نظر هاپاک<sup>۴</sup> نیز مجموعه عوامل گوناگونی مانند میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده اشتغال باعث رضایت شغلی می‌شود (همانجا).

در باب رضایت شغلی نظریه‌های بسیاری ارائه شده است. برخی از این نظریه‌ها به نیازها و عوامل مختلف اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت پرداخته‌اند و برخی به ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی افراد که بیشترین تأثیر و یا تأثیر عمده‌ای بر طرز تلقی کارکنان از شغل خود را دارد مورد تأکید قرار داده‌اند (رضائیان، ۱۳۷۲).

ویژگی‌های شخصیتی یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت و کامیابی افراد در زندگی است. با توجه به نظریه هالند افراد به شش نوع تیپ شخصیتی (واقع‌بین، معنوی، اجتماعی، قراردادی، سنتی، تهوری و هنری) تقسیم می‌شوند. هالند معتقد است که به همین ترتیب شش نوع محیط نیز وجود دارد و چنانچه بین نوع شخصیت و نوع محیط تناسب وجود داشته باشد، سازگاری و رضامندی شغلی بیشتر خواهد بود. چنین سازشی باعث پیشرفت شغلی مقبول‌تر، ثبات عاطفی و روانی بیشتر، فعالیت و خلاقیت بیشتر و رشد خصوصیات فردی می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و...

اومانسون<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، نیز در پژوهش‌های خود در مورد رضایت شغلی، به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به دو عامل ماهیت شغل و ماهیت فردی بستگی دارد. به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که برای بررسی رضایت شغلی باید ویژگی‌های فردی و شخصیتی مورد مطالعه قرار گیرد که پژوهش‌های زیادی نیز در مورد متغیرهای شخصیتی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی انجام شده است (اورگن و بیتمن<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶).

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با شغل افراد طی سال‌های متمادی موضوع پژوهش‌های متفاوتی بوده است. برای نمونه هالند (۱۹۷۷، ۱۹۷۴) اظهار داشت که انتخاب شغل وابسته به تیپ شخصیتی فرد است. اخیراً پژوهش‌ها و مطالعات زیادی به بررسی فرضیه‌های گوناگون در ارتباط با رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پرداخته شده‌اند (اومانسون، اسکوردو، ۲۰۰۰؛ فریدمن و روزنمان<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱).

در سال‌های اخیر پژوهش‌های نسبتاً زیادی درباره رضایت شغلی در کشور انجام شده است. سمیع‌زاده (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی دبیران مدارس شهر کرمان با رضایت شغلی، نتایج زیر را به دست آورد.

بین نوع شخصیت دبیران و رضایت شغلی آنان و بین عامل جنسیت و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود داشت، ولی بین سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. فروغی (۱۳۷۵) با هدف تعیین ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی با میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد پژوهشی را انجام داد. نتایج نشان داد که درصد بالایی از جامعه پژوهش از شغل خود ناراضی بودند. بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و جامعه‌پسندی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. پژوهش امین‌پور (۱۳۷۴) با شرکت ۳۳۹ نفر از مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی در ۸۷ شهر ایران حاکی از وجود رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و رضایت شغلی آنان بوده است.

مطالعات استاوراس<sup>۹</sup> (۱۹۸۵) نشان داد که حداقل در برخی از زمینه‌ها رضایت شغلی ممکن است یک ویژگی شخصیتی تقریباً پایدار و یک گرایش و تمایل درونی در فرد وجود داشته باشد که این ویژگی و تمایل در انتخاب و تعویض شغل تأثیر دارد. نولاروگ و مک اولیو<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۲)، پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین همخوانی شغل و شخصیت با رضایت شغلی انجام دادند. نتایج، همبستگی معنی‌داری را بین رضایت شغلی و همخوانی شغل و شخصیت نشان داد. این

پژوهش نیز درصدد است که به بررسی رابطه بین میزان رضایت شغلی کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی آنها بپردازد و فرضیه‌های زیر را بیازماید:

۱. بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیردولتی رابطه وجود دارد.
۲. میزان رضایت شغلی کارکنان دولتی متفاوت از کارکنان غیر دولتی است.

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع همبستگی و پس رویدادی است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش بود. دلیل انتخاب آنها این بود که هر دو گروه نقش به‌سزایی را در توسعه و پیشرفت جزیره کیش به‌طور تقریباً یکسان ایفا می‌کنند. گروه کارکنان دولتی با توجه به تحصیلات بالاتر در بخش‌های آموزشی، مدیریت، سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی و گروه غیردولتی در بخش‌های سرمایه‌گذاری و تجاری - اقتصادی فعالیت دارند. با توجه به این‌که تعداد جمعیت غیربومی جزیره کیش به‌طور تقریبی ۱۲۰۰۰ نفر بود و امکان انجام محاسبات آماری بر اساس کل اعضای جامعه امکان‌پذیر نبود به همین دلیل تعداد ۱۲۱ نفر از جامعه آماری ذکر شده به‌طور تصادفی انتخاب شدند. از بین ادارات جزیره کیش ۵ اداره و از بین مراکز غیردولتی نیز ۵ محل به‌طور تصادفی انتخاب شدند، که در دو گروه ۶۰ نفری مراکز دولتی و ۶۱ نفری مراکز غیر دولتی به‌طور تصادفی جای گرفتند.

## ابزار اندازه‌گیری

جهت اجرای این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد.

### ۱. شاخص توصیف شغلی

از شاخص توصیف شغلی برای سنجش رضایت شغلی استفاده شد. این مقیاس دارای ۷۴ پرسش می‌باشد و از پنج خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارت‌اند از: ماهیت کار، سرپرستی، حقوق، ترفیع و همکاران. ضریب پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ و در خرده مقیاس‌ها بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ گزارش شده است (دلاور، ۱۳۷۷). در این پژوهش مجدداً با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی کل پرسشنامه حساب شد که نتیجه ۰/۸۸ حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه است. روایی محتوای آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید گردید.

رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و...

## ۲. پرسشنامه ترجیح شغلی هالند<sup>۱۲</sup>

در این پرسشنامه، افراد علائق و ترجیحات خود را با انتخاب مشاغلی که در پرسشنامه وجود دارد نشان می‌دهند.

این پرسشنامه دارای ۱۶۰ عنوان شغلی می‌باشد (هالند، ۱۹۷۷ ترجمه فدایی نسب، ۱۳۸۳) که بر اساس ترجیحات شغلی افراد تدوین شده است و آزمودنی با توجه به رجحان‌های شغلی خود به آنها جواب بلی یا خیر می‌دهد.

این پرسشنامه علاوه بر سنجش شش تیپ شخصیتی، میزان کنترل خویشتن، حالت مردانگی - زنانگی، پایگاه اجتماعی و همچنین میزان دقت و صداقت آزمودنی در پاسخ به پرسش‌ها را می‌سنجد. برای محاسبه ضریب پایایی، از روش بازآزمایی<sup>۱۳</sup> استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو بار آزمون با فاصله زمانی دو هفته‌ای برابر با ۰/۷۸ محاسبه شده است. ضریب پایایی پرسشنامه پس از جمع‌آوری اطلاعات و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها مجدداً با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب پایایی محاسبه شده برابر با ۰/۸۳ بود که با توجه به این ضریب پایایی می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه دارای پایایی پژوهشی لازم هست.

روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق رایانه و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد و از آمار توصیفی، آمار استنباطی (آزمون t مستقل، ضریب همبستگی و آزمون تحلیل واریانس) استفاده شد.

## نتایج پژوهش

یافته‌های پژوهش در جدول‌های ۳-۱ ارائه شده که در آنها به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش پرداخته شده است.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی هالند و مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان غیردولتی

رضایت شغلی	همکاران	ترفیع	حقوق	سرپرست	کار	ضریب پیرسون	تیپ شخصی
۰/۰۵ ۰/۷۴ ۶۱	۰/۱۶ ۰/۱۹ ۶۱	۰/۱۰ ۰/۴۶ ۶۱	۰/۰۸ ۰/۵۶ ۶۱	۰/۳۱ ۰/۰۱ ۶۱	۰/۸۷ *۰/۰۱ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	واقع بین
۰/۱۶ ۰/۲۶ ۶۱	۰/۰۱ ۰/۸۲ ۶۱	۰/۱۴ ۰/۳ ۶۱	۰/۰۰ ۰/۹۹ ۶۱	۰/۱۹ ۰/۰۶ ۶۱	-۰/۰۲ ۰/۸۵ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	جستجوگر
۰/۲۳ ۰/۱۲ ۶۱	۰/۱۲ ۰/۳۷ ۶۱	۰/۱۳ ۰/۳۴ ۶۱	-۰/۰۱ ۰/۹۱ ۶۱	۰/۲ ۰/۱۳ ۶۱	۰/۰۶ ۰/۶۲ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	هنری
۰/۲۳ ۰/۱۲ ۶۱	۰/۰۵ ۰/۶۶ ۶۱	۰/۰۵ ۰/۶۵ ۶۱	۰/۰۰۷ ۰/۹۵ ۶۱	۰/۰۵ ۰/۷ ۶۱	۰/۲۲ ۰/۰۹ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	اجتماعی
۰/۲۴ ۰/۰۷ ۶۱	-۰/۱۸ ۰/۱۶ ۶۱	-۰/۰۶ ۰/۷۵ ۶۱	-۰/۱۶ ۰/۲۵ ۶۱	۰/۰۹ ۰/۵۲ ۶۱	۰/۲۷ *۰/۰۴ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	تهوری
۰/۱۸ ۰/۰۹ ۶۱	-۰/۰۶ ۰/۶۲ ۶۱	۰/۱ ۰/۴۲ ۶۱	۰/۲۸ *۰/۰۳ ۶۱	۰/۱۲ ۰/۳۶ ۶۱	۰/۰۱ ۰/۹ ۶۱	ضریب پیرسون Sig تعداد	قراردادی

$P \leq 0/01$  :\*\*\*

$P \leq 0/05$  :\*\*

با توجه به نتایج جدول ۱ مشخص می‌شود که بین تیپ واقع‌بین و رضایت از سرپرستی و کار (سطح معنی‌دار ۰/۰۱)، تیپ تهوری و رضایت از کار (سطح معنی‌دار ۰/۰۴) و تیپ قراردادی و رضایت از حقوق (سطح معنی‌دار ۰/۰۳)، رابطه وجود دارد. در بقیه موارد رابطه معنی‌داری بین تیپ‌های شخصیتی و مؤلفه‌های رضایت شغلی و رضایت شغلی کلی به دست نیامد.

رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و...

جدول ۲: ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی هالند و مؤلفه‌های

رضایت شغلی کارکنان دولتی

رضایت شغلی	همکاران	ترفیع	حقوق	سرپرست	کار	ضریب پیرسون	تیپ شخصیتی
-۰/۰۵	۰/۳۴	-۰/۳۰	-۰/۳۰	۰/۱۸	۰/۱۸	ضریب پیرسون	واقع بین
۰/۷۴	۰/۸	۰/۸	*۰/۰۴	۰/۱	۰/۲۴	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	
۰/۱۶	۰/۰۱	-۰/۰۴	-۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۰۵۸	ضریب پیرسون	جستجوگر
۰/۲۶	۰/۸۹	۰/۷۴	۰/۳۰	۰/۹۴	۰/۶۶	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	
۰/۱۶	-۰/۱۴	۰/۲۰	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۱۷	ضریب پیرسون	هنری
۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۱۸	۰/۲۹	-۰/۵۷	۰/۲۱	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	
۰/۲۳	-۰/۰۲	-۰/۰۲	-۰/۱۱	-۰/۱۵	-۰/۱۵	ضریب پیرسون	اجتماعی
۰/۱۲	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۴۱	۰/۲۷	۰/۲۶	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	
-۰/۱۰	-۰/۱۶	-۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۰۸	ضریب پیرسون	قراردادی
۰/۴۹	۰/۲۳	۰/۶۰	۰/۶۶	۰/۳۲	۰/۵۱	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	
-۰/۱۰	-۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۱۲	۰/۰۱	ضریب پیرسون	تهوری
۰/۴۹	۰/۹۰	۰/۶۴	*۰/۰۵	۰/۳۴	۰/۹۲	Sig	
۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	تعداد	

※  $P \leq ۰/۰۵$

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رابطه معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی نظریه هالند و رضایت شغلی کلی کارکنان دولتی جزیره کیش به‌دست نیامده است. در خرده آزمون‌ها تنها رابطه معنی‌دار به‌دست آمده متعلق به افراد تیپ تهوری و واقع‌بین با رضایت از حقوق است ( $P < ۰/۰۵$ ). برای بررسی تفاوت بین میزان رضایت شغلی در کارکنان دولتی و غیردولتی از آزمون t مستقل استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آمار توصیفی و استنباطی مربوط به تفاوت بین رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیردولتی

Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۳	۱۱۹	۲/۱۲	۵/۷۱ ۷/۲۵	۲۶/۰۵ ۲۳/۹۱	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	کار
۰/۰۰۱	۱۱۹	-۴/۸۹	۳/۳۲ ۵/۷۵	۱۳/۵۸ ۱۶/۵۶	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	سرپرست
۰/۰۵	۱۱۹	-۱/۹۴	۱/۹۹ ۲/۶۱	۶/۴۹ ۷/۲۴	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	حقوق
۰/۷۱	۱۱۹	۰/۳۱	۱/۸۱ ۲/۲۸	۶/۴۴ ۶/۶۹	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	ترفیع
۰/۰۳	۱۱۹	-۲/۰۹	۳/۷ ۵/۰۱	۱۳/۴۴ ۱۵/۳۱	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	همکاران
۰/۰۴	۱۱۹	۲	۱۰/۸۲ ۱۱/۳۸	۶۶/۸۱ ۶۹/۲۳	۶۰ دولتی ۶۱ غیردولتی	رضایت شغلی کلی

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در میزان رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیردولتی چهار مؤلفه کار، سرپرست، حقوق و همکاران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. میانگین نمرات نشان می‌دهد که کارکنان غیردولتی جزیره کیش به استثنای ترفیع رضایت شغلی بیشتری از کارکنان دولتی دارند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده در مورد رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان جزیره کیش نشان داد که در کارکنان غیردولتی ماهیت کار با تیپ تهوری، رضایت از سرپرستی با تیپ واقع‌بین، و رضایت از حقوق با تیپ قراردادی ارتباط دارد. در کارکنان دولتی نیز رضایت از حقوق با تیپ‌های واقع‌بین و تهوری رابطه دارد و در بقیه موارد رابطه‌ای مشاهده نشد. در مجموع بین



کارکنان غیردولتی نسبت به شاغلان دولتی رابطه بیشتری بین تیپ‌های شخصیتی شش‌گانه هالند و میزان رضایت شغلی به‌دست آمد.

هالند و همکارانش (۱۹۷۷-۱۹۷۴) در پژوهشی که در مورد تیپ‌های شخصیتی انجام دادند، دریافتند که افراد واقع‌بین بیشتر کارهای مربوط به ابزار آلات و ماشین‌ها را ترجیح می‌دهند و این افراد فاقد مهارت‌های اجتماعی لازم برای برقراری ارتباط و افرادی درون‌گرا هستند. همچنین این تیپ تمایل به حل مسائل از طریق منطق و تجزیه و تحلیل دارند.

طبق گفته وینراخ<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۸)، تیپ تهوری افرادی اجتماعی، برون‌گرا و علاقه‌مند به کارهای مدیریتی، سیاست، وکالت و تجارت و دارای قدرت ریسک بالا در محیط کار هستند. نتایج در این پژوهش نیز نشان می‌دهد بیشترین میانگین نمرات رضایت شغلی در کارکنان غیردولتی مربوط به همین تیپ است و رضایت شغلی آنها با ماهیت کارشان وابسته است. این نتیجه با گفته وینراخ نیز مطابقت دارد و به نظر می‌رسد که این تیپ برای مشاغل تجاری و اقتصادی مناسب‌تر است، و کمترین نمره نیز متعلق به تیپ واقع‌بین است. احتمالاً عدم توانایی در برقراری روابط اجتماعی در این گروه با نوع مشاغلی از قبیل کار در بازارها، هتل‌ها، فروشنده‌گی، تجارت، مدیریت و پذیرش تناسب ندارد و نتایج پژوهش نشان داد که رضایت شغلی این تیپ در بخش غیر دولتی با رضایت از سرپرستی رابطه دارد؛ یعنی هر چقدر رابطه سرپرست با آنها خوب باشد آنها بیشتر راضی هستند.

نفزیگر<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۴)، در پژوهش‌های خود مبنی بر کاربرد طبقه‌بندی شغلی در کار بین زنان و مردان جوان به این نتیجه رسید که بهترین محیط کار برای افراد با تیپ تهوری مشاغل چالش برانگیز و غیر سیستماتیک است که این با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی دارد، زیرا مشاغل تجاری (هتل‌ها و بازارها) جزو همین مشاغل هستند. همچنین او در پژوهش‌هایش به این نتیجه رسید که تیپ قراردادی تمایل به کار در بخش مالی و حسابداری دارند و پول در زندگی آنها نقش مهمی ایفا می‌کند. در پژوهش حاضر نیز بین رضایت شغلی افراد با تیپ قراردادی با رضایت از حقوق آنها رابطه معنی‌داری مشاهده شد.

در پژوهش‌های نفزیگر در مورد کارکنان زن و مرد بین تیپ شخصیتی با موفقیت رابطه معنی‌داری بدست آمد. او در بعضی موارد به این نتیجه رسید که جایگزینی افراد با تیپ شخصیتی متناسب با نوع کار در موفقیت شغلی آنها نقش مهمی ایفا می‌کند. همچنین نتایج

پژوهش در خرده آزمون‌هایی که رابطه معنی‌داری با شخصیت داشتند با نتایج این پژوهش سمیع‌زاده (۱۳۷۷) مبنی بر رابطه نوع شخصیت دبیران شهر کرمان با رضایت شغلی آنان همخوانی دارد. سمیع‌زاده در پژوهش خود دریافت که نوع شخصیت با رضایت شغلی دبیران رابطه دارد.

نتایج به‌دست آمده در مورد عدم وجود رابطه بین تیپ‌های شخصیتی جستجوگر و هنری در کارکنان دولتی و جستجوگر و هنری و اجتماعی و قراردادی با میزان رضایت شغلی در کارکنان غیر دولتی، با نتایج پژوهش‌های هاردمن<sup>۱۶</sup> و همکاران (۱۹۹۹) همخوانی دارد.

با مقایسه نتایج به‌دست آمده بین دو گروه دولتی و غیردولتی مشاهده می‌شود که احتمالاً در برخی موارد اختصاص صحیح شغل متناسب با تیپ شخصیتی می‌تواند در میزان رضایت افراد از شغل تأثیر داشته باشد. همان‌گونه که پیشتر مشاهده شد، میانگین رضایت افراد تیپ تهوری در کارکنان غیردولتی بالاترین و در کارکنان بخش‌های دولتی کمترین بود که احتمالاً مربوط به نوع این‌گونه مشاغل است. شاید دلیل رضایت کم افراد تیپ تهوری در بخش‌های دولتی عدم تناسب شخصیت این افراد با مشاغل سیستماتیک، ثابت و یکنواخت ادارات است.

بالاترین میانگین نمرات رضایت شغلی مربوط به کارکنان دولتی تیپ اجتماعی است، که این نتیجه با نظریه هالند در مورد افراد این تیپ اجتماعی همخوانی دارد. به گفته هالند افراد تیپ اجتماعی از کار با مردم و کمک به آن‌ها لذت می‌برند و از آنجایی که بخش قابل توجهی از نمونه گرفته شده از بخش‌های مختلف دانشگاه کیش از جمله آموزش، مشاوره و تدریس است، شغل متناسب با این محیط، تیپ اجتماعی است. بنابراین می‌توان ادعا نمود که دلیل رضایت بیشتر تیپ اجتماعی همین امر است.

همان‌طور که پیشتر گفته شد با توجه به نتایج، چنین به نظر می‌رسد که برخی از تیپ‌های شخصیتی هالند با میزان رضایت شغلی افراد (با توجه به نتیجه پژوهش حاضر) رابطه دارد.

نتایج این پژوهش در مورد تفاوت رضایت شغلی بین گروه‌های دولتی و غیردولتی نشان می‌دهد که رضایت از مقوله‌های ماهیت کار، سرپرست، حقوق، همکاران و رضایت شغلی کلی بین دو گروه دولتی و غیر دولتی، تفاوت وجود دارد. رضایت از سرپرستی و همکاران در بین افراد غیر دولتی بیشتر از افراد دولتی می‌باشد، اما رضایت از ماهیت کار کارکنان دولتی بیشتر از کارکنان غیردولتی است. کارکنان غیردولتی رضایت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان دولتی داشتند.

رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و...

به طور کلی نتایج این پژوهش مؤید نظر اومانتسون و همکاران (۲۰۰۰) است که رضایت شغلی را متأثر از دو بعد نوع شغل و ماهیت فرد می‌دانستند. در اینجا به نظر می‌رسد که نوع مشاغل دولتی و غیردولتی (تجاری) باعث به وجود آمدن تفاوت بین رضایت شغلی دو گروه شده است.

در مورد تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی این دو گروه، نتایج نشان می‌دهد که تفاوت تیپ شخصیتی تهوری بین دو گروه دولتی و غیردولتی معنی‌دار است و این تیپ در گروه غیردولتی بیشتر از گروه دولتی مشاهده می‌شود. با توجه به توضیحاتی که پیشتر در مورد تیپ‌های شخصیتی هالند و محیط‌های کاری مناسب داده شد، این نتیجه با نظریه هالند همخوانی دارد. تیپ قراردادی نیز در گروه غیردولتی بیشتر مشاهده شد. احتمالاً دلیل آن هم سر و کار داشتن بیشتر گروه بازاریان و کارمندان هتل با اعداد و ارقام و مسائل مالی و اقتصادی و تجاری می‌تواند باشد.

نتایج حاصل از بررسی این پژوهش نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان دولتی و غیر دولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به گونه‌ای که سطح رضایت شغلی کارکنان غیردولتی بیشتر از کارکنان دولتی می‌باشد. به دلیل منطقه آزاد جزیره کیش و اهمیت بالای این منطقه از لحاظ اقتصادی و تجاری، مشاغل غیردولتی خصوصاً مراکز خرید و مراکز سیاحتی از جمله مشاغلی هستند که بیشتر مرکز توجه و اهمیت سازمان منطقه آزاد و سیاست‌های سرمایه‌گذاری و اقتصادی آن هستند، البته این بدین معنا نیست که مشاغل دولتی از اهمیت کمتری برخوردارند، بلکه سازمان‌های دولتی نیز تحت تأثیر سیاست‌های کلی منطقه آزاد کیش می‌باشند. همچنین درآمد بیشتر شاغلین غیردولتی نسبت به دولتی از دیگر عوامل تاثیرگذار در رضایت بیشتر کارکنان غیردولتی نسبت به کارکنان دولتی می‌باشد. این نتایج با نتایجی که از تحقیقات مربوط به رابطه نوع شغل و رضایت شغلی به دست آمده تقریباً همسان است. با مقایسه نتایج به دست آمده بین دو گروه دولتی و غیردولتی مشاهده می‌شود که احتمالاً در بعضی موارد جایگزینی صحیح شغل متناسب با تیپ شخصیتی می‌تواند تاثیر در میزان رضایت افراد از شغل خود داشته باشد.

## یادداشت‌ها

1. Jex
2. Ginsberg
3. Fischer & Ohana
4. Hopak
5. Omundson
6. Organ & Beatman
7. Friedman & Rosenman
8. Conolly & Viswesvaran
9. Stawrass
10. Nevlarug & Mc Olive
11. Job Description Index
12. Vocational Preference Inventory
13. Test Retest
14. Winrach
15. Nafziger
16. Hardman

## منابع

- امین پور، فاطمه. (۱۳۷۴). *بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی آنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.
- پاشاکی، اسماعیل. (۱۳۸۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی. *روزنامه همشهری*، شماره ۳۱۶۵، سال یازدهم، ص ۳.
- دلاور، علی. (۱۳۷۷). *روش‌های آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی* (چ ۵). انتشارات دانشگاه پیام نور.
- رضائیان. علی. (۱۳۷۲). *مدیریت رفتار سازمانی*. دانشکده مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران.
- سمیع زاده، سعید. (۱۳۷۷). *بررسی رابطه بین نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی دبیران شهر کرمان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای*. تهران: رشد.
- عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۷۳). حرفه معلمی و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، نشریه مرکز تحقیقات آموزشی، شماره ۱، سال ششم ۱۵-۵.
- فدایی نسب، مژگان. (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیراداری جزیره کیش*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- فروغی، سعید. (۱۳۷۵). *بررسی ارتباط بین انواع تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم آباد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

Conolly, J., & Viswesvaran, C. (2000). *The role of affectivity in Job satisfaction: A meta-analysis. Personality and Individual Difference*, John Wiley Sons. Inc, New York.

Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1991). Association of a Specific Overt Behavior pattern with Blood and Cardiovascular Findings – Blood Cholesterol, Blood

- Clotting Time ,Incidence of Arcus Semilis and Clinical Coronary Artery Disease. *Journal of the American Medical Association*, Vol. 52.1286- 1296.
- Hardman, T. R., Leary, P. A. & Toth, P. E.(1999).*Job satisfaction of female school administrators in West Virginia*. Marshall University Graduate College, Virginia.
- Holland, J. L.,& Gottferdson, G. D.(1974). Applying a typology to vocational aspiration. *Johns Hopkins University, Baltimore*.
- Holland, J. L.(1977). *Understanding yourself and your career*. Paolo Alto Consulting psychology press, NO. 23.119-129.
- Jex, M.S.(2002). *Organizational psychology*. John Wiley Sons. Inc, New York.
- Nevlarug, L. j., Mc Olive, E.(1992). Congruence between applying an occupational classification to the work histories of young men and women. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 5/pp. 331-345
- Nafziger D. H.(19۹4). Personality traits and occupation as predictor of job satisfaction for people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, N 1 49-54.
- Omundson, J., Schroeder, R., & Stevens, M.,(2000). Type A Personality, job Satisfaction and turnover intentions among certified public accountants: A comparison of Euro – Americans and Hispanics. *Journal of Behavior Science*, vol. 19, no, 1. Pp.39-50.
- Organ, D. W., Beteman, C.(1986). Cojnition versus affective determination of organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, N.O. 74 . 157 – 164.
- Stawrass, B. M.(1985). Organizational behavior: A review and Reformulation of the fields' outcome variables. *Annual Review of Psychology*. N.O. 32 ,pp.627-660.
- Weinrach, S. G.(1998). *Personality and Individual differences*. New York: Plenum.