

نقش صفات شخصیت و سلامت روان شناختی در رضایت شغلی

مهدی طاهری^۱، جعفر حسنی^۲، جواد خدادادی سنگده^۳، مسعود اسدی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش صفات شخصیت و سلامت روان شناختی در رضایت شغلی کارکنان انجام شد. **مواد و روش‌ها:** با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۱۰ نفر از کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران در سال ۱۳۹۰ انتخاب شدند و توسط پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت، پرسش‌نامه‌ی سلامت روان شناختی و پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری به شیوه گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رابطه‌ی ابعاد رضایت شغلی با عامل‌های گشودگی ($P < ۰/۰۵$)، نرم‌خوبی ($P < ۰/۰۵$)، برون‌گرایی ($P < ۰/۰۱$) و وجدان ($P < ۰/۰۵$) مستقیم و معنی‌دار و با مؤلفه‌های سلامت روان شناختی معکوس و معنی‌دار است. عامل‌های برون‌گرایی و نرم‌خوبی ابعاد همکاران، منافع، فرایند و ماهیت رضایت شغلی و مؤلفه‌های روان‌پریشی، شکایات جسمانی، وسواس و ترس مرضی، ابعاد سرپرست، همکاران، ارتباط، فرایند و ماهیت رضایت شغلی را مورد پیش‌بینی قرار دادند. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش صفات شخصیت و سلامت روان شناختی در رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود که این مؤلفه‌ها در مرحله استخدام و زمان اشتغال بیشتر مورد توجه سازمان‌ها و مسئولان قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، سلامت روان شناختی، صفات شخصیت

ارجاع: طاهری مهدی، حسنی جعفر، خدادادی سنگده جواد، اسدی مسعود. نقش صفات شخصیت و سلامت روان شناختی در رضایت شغلی. مجله

تحقیقات علوم رفتاری ۱۳۹۳؛ ۱۲(۲): ۴۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۹

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۴/۱۷

Email: taheeri.20000@yahoo.com

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
- ۲- دانشیار، گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
- ۳- دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
- ۴- دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

مقدمه

شخصیت به عنوان الگوهای نسبتاً پایدار و منحصر به فرد از تفکرات، احساسات و اعمال فرد تعریف شده است. صفات شخصیتی نیز به سبک‌های هیجانی، رابطه‌ای، تجربی، نگرشی و انگیزشی فرد اشاره دارد که در دوره‌ی بزرگسالی از ثبات نسبی برخوردار است (۱). نظریه‌های زیادی درباره‌ی شخصیت و تأثیر آن بر هیجانات، تفکر و رفتار مطرح شده است. مدل پنج

عامل بزرگ شخصیت پرکاربردترین این نظریه‌ها در دهه‌ی اخیر می‌باشد که اساس پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینه‌ی تأثیر عوامل شخصیتی بر ابعاد بدنی و روان‌شناختی انسان بوده است (۲). بر اساس این مدل صفات شخصیت ژنتیکی، ثابت و الگوهای از تفکر، احساس و رفتار می‌باشند که به طور مستقیم تحت تأثیر محیط قرار ندارند. پنج عامل اصلی مطرح شده در این مدل عبارت هستند از: روان‌رنجورخوبی (Neuroticism)

کاری نشان می‌دهد (۹). همچنین رضایت شغلی به تناسب بین پاداش‌ها و انتظارات، نیازها و امیال افراد شاغل وابسته است، به این صورت که عملکرد بهتر منجر به پاداش بیشتر می‌شود و اگر این پاداش‌ها از نظر فرد منصفانه و کافی باشد، نتیجه آن افزایش رضایت شغلی خواهد بود (۱۱-۱۰). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و مجموعه‌ای از عوامل مختلف باعث می‌شود که فرد از شغل خود احساس رضایت کند. رضایت شغلی نتیجه عوامل زیادی از جمله؛ نیازها، علایق، نگرش‌ها و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی از قبیل؛ محیط کار و فرهنگ سازمانی از طرف دیگر است (۱۲). بسیاری از پژوهشگران صفات شخصیتی و نحوه‌ی ارتباط با همکاران را از جمله مهم‌ترین عوامل روان‌شناختی و درون‌فردی تأثیرگذار در رضایت شغلی افراد می‌دانند (۶). نتایج مطالعه‌ی Carmeli نشان داد که مدیران با هوش هیجانی بالاتر رضایت شغلی بیشتری دارند و برخی ویژگی‌های شخصیتی مانند تمایل به رویارویی با تجارب جدید، ثبات هیجانی و سازگاری می‌توانند رضایت شغلی را مورد پیش‌بینی قرار دهند (۱۳). نتایج مطالعه‌ی Templer گویای رابطه‌ی مثبت رضایت شغلی با عامل‌های برون‌گرایی و نرم‌خویی بود (۱۴). در زمینه‌ی رابطه‌ی بین سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی نیز پژوهش‌هایی انجام شده که نتایج اغلب مطالعات صورت گرفته در این زمینه بیانگر رابطه‌ی مثبت بین رضایت شغلی و سلامت روان‌شناختی بوده است (۱۵). Coomber و Barriball معتقد هستند که رضایت شغلی پایین بر سلامت روان‌شناختی کارکنان تأثیر منفی دارد و باعث افزایش فشار روانی، غیبت و تأخیر در کار و تقاضای بازنشستگی زودتر از موعد مقرر می‌شود (۱۶). اغلب پژوهشگران معتقد هستند که نارضایتی شغلی و استرس‌های وابسته به محیط کار باعث کاهش سلامت روان‌شناختی افراد می‌شود (۱۷).

از آنجایی که صفات شخصیتی و سلامت روان‌شناختی دارای ثبات نسبی است، با شناخت نقش آن‌ها در رضایت شغلی و مورد توجه قرار دادن این موضوع در دو مرحله‌ی استخدام و اشتغال می‌توان به سازمان‌ها برای داشتن موفقیت و کارایی

برون‌گرایی (Extraversion)، گشودگی (Openness)، نرم‌خویی (Agreeableness) و وظیفه‌شناسی (Conscientiousness). اساس عامل روان‌رنجورخویی را تجارب و هیجانات منفی و نامطلوب تشکیل می‌دهد و اضطراب، افسردگی، کم‌رویی، آسیب‌پذیری، پرخاشگری و خشونت، بی‌ثباتی هیجانی و حساسیت و زودرنجی از جمله صفات موجود در این عامل است. برون‌گرایی عاملی است که تجربه هیجانات مثبت، قاطعیت و جرأت‌ورزی، هیجان‌خواهی، اجتماعی بودن و نشاط از مشخصه‌های آن می‌باشد (۳). عامل گشودگی؛ انعطاف‌پذیری در برابر تجارب، خلاقیت، کنجکاوی، تخیل، ابتکار، درک احساسات و پذیرش ارزش‌ها و ایده‌های جدید را در بر می‌گیرد. عامل نرم‌خویی صفاتی چون نوع دوستی، هم‌دردی، خویش‌داری، بخشندگی و سخاوت، و وفاداری را شامل می‌شود. ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی و مسؤلیت‌پذیری، خویش‌داری، نظم و ترتیب، کفایت، تمایل به پیشرفت و محتاط بودن مشخصه‌ی عامل وظیفه‌شناسی است (۴).

سلامت روان‌شناختی شامل بهزیستی ذهنی، ادراک خودکارآمدی، خودمختاری، شایستگی، وابستگی درون‌گروهی و بازشناسی توانایی برای تشخیص پتانسیل‌های هیجانی و عقلانی است (۶-۵). بر اساس دیدگاه تعادل‌جویی پویا و تحقیقات انجام شده شخصیت در سلامت روان‌شناختی نقش مهمی دارد. با توجه به این دیدگاه افراد دارای یک سطح پایه از سلامت روان‌شناختی هستند که تحت تأثیر صفات شخصیتی قرار می‌گیرد. بر این اساس زمانی که افراد به وسیله‌ی وقایع مثبت یا منفی زندگی مانند؛ ازدواج، تولد فرزند، از دست دادن شغل، ورشکستگی مالی، مرگ یکی از عزیزان و ... دچار تغییراتی در سطح سلامت روان‌شناختی می‌شوند، صفات شخصیتی به آن‌ها کمک می‌کنند تا به خط پایه‌ی قبل از واقعه فشارزا برگردند (۸-۷).

موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی وابسته به تلاش و کوشش کارکنان آن است و این تلاش و کوشش زمانی به حد مطلوب خواهد رسید که کارکنان از شغل خود رضایت داشته باشند. رضایت شغلی واکنش افراد را نسبت به شغل و موقعیت‌های

۳. پرسش‌نامه رضایت شغلی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۴ توسط Spector تهیه شده و دارای ۳۶ سؤال می‌باشد. در پژوهش Spector پایایی این پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و از طریق بازآزمایی با فاصله ۱۸ ماه ۰/۷۱ به دست آمد. در پژوهش محمدی، میزان آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های حقوق، سرپرستان، پاداش، همکاران، ارتباط، ترفیعات، منافع، فرایندهای کاری و ماهیت کار به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۸۵، ۰/۶۴، ۰/۷۵، ۰/۷۳، ۰/۷۰، ۰/۷۹، ۰/۶۳ و ۰/۷۷ و برای کل مقیاس ۰/۹۱ به دست آمد (۲۰).

پس از انجام روند اداری و گرفتن مجوز انجام پژوهش، تعداد ۱۱۰ پرسش‌نامه در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت تا تکمیل نمایند (این نکته قابل ذکر است که در هنگام تحویل پرسش‌نامه، اهداف و چرایی انجام پژوهش برای آزمودنی‌ها به طور کامل توضیح داده می‌شد و آزمودنی‌ها در همکاری یا عدم همکاری با پژوهشگر حق انتخاب داشتند). از بین پرسش‌نامه‌های توزیع شده ۹۵ پرسش‌نامه بدون نقص به پژوهشگر تحویل داده شد. داده‌های حاصل، با استفاده از نرم افزار SPSS-18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری (Multivariate Analysis of Variance)، استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش داده‌های به دست آمده از ۹۵ نفر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. دامنه‌ی سنی آزمودنی‌ها بین ۲۲ تا ۶۱ سال بود. ۵۹ نفر از افراد نمونه مرد و ۳۶ نفر زن بودند. میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های شخصیت، سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی و ضرایب همبستگی متغیرهای پیش بین (عامل‌های شخصیتی و مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی) با ابعاد رضایت شغلی در جدول ۱ آورده شده است. همان‌گونه که در جدول نیز قابل مشاهده است عامل گشودگی با بعد همکاران، عامل نرم‌خویی با ابعاد منافع و فرایند، عامل برون‌گرایی با ابعاد همکاران، منافع و ماهیت و عامل وجدان با بعد همکاران رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد.

بالتر و به افراد شاغل در جهت داشتن رضایت شغلی بیشتر کمک کرد. با توجه به مطالب مطرح شده و عدم وجود بررسی این متغیرها به صورت ترکیبی و وجود ناهمخوانی در نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، پژوهش حاضر با هدف شناخت نقش صفات شخصیتی و سلامت روان‌شناختی در رضایت شغلی کارکنان انجام شد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی و از نظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها به طرح‌های همبستگی تعلق دارد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران در سال ۱۳۹۰ به تعداد ۶۳۰ نفر بودند که از بین آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها عبارت بودند از:

۱. پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ ایرانی: این پرسش‌نامه که صفات مربوط به پنج عامل بزرگ شخصیتی را می‌سنجد توسط فراهانی و همکاران در سال ۱۳۸۲ تهیه و پایایی آن محاسبه شد که ضرایب آلفای کرونباخ برای عامل‌های گشودگی، روان‌رنجورخویی، سازگاری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به دست آمد. روایی این پرسش‌نامه نیز به دو روش روایی سازه و تحلیل عاملی محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت (۱۸).

۲. پرسش‌نامه‌ی سلامت روان‌شناختی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۳ توسط Derogatis و همکاران معرفی شد و بر اساس تجربیات بالینی و تحلیل‌های روان‌سنجی، مورد تجدید نظر قرار گرفته و فرم نهایی آن در سال ۱۹۸۳ تهیه گردید. این آزمون دارای ۹۰ سؤال است که نه بعد شکایات جسمانی، وسواس- اجبار، حساسیت در روابط متقابل، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، ترس مرضی، افکار پارانوئیدی و روان‌پریشی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. روایی و پایایی این آزمون در ترجمه فارسی آن چندین بار مورد ارزیابی قرار گرفته است که ضرایب روایی همزمان ابعاد نه‌گانه این آزمون در دامنه‌ی ۰/۳۶ تا ۰/۷۳ و در محاسبه پایایی ضرایب آلفای کرونباخ آن از ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ متغیر بوده است (۱۹).

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد عامل‌های شخصیت، سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی و ضرایب همبستگی متغیرهای پیش‌بین با ابعاد رضایت شغلی (n=۹۵)

بعد	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	ابعاد رضایت شغلی								
				هتوف	سرپرست	پاداش	همکاران	ارتباط	ترفع	منافع	فرایند	ماهیت
شخصیت	گشودگی	۳۶/۹۱	۷/۵۴	۰/۰۷	۰/۰۵	-۰/۰۷	۰/۲۳°	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۰۸	-۰/۰۸	۰/۱۲
	روان‌رنجورخویی	۲۵/۰۲	۸/۹۹	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۴	-۰/۱۹	-۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۱۷	-۰/۱۰
	نرم‌خویی	۴۱/۲۹	۶/۳۸	۰/۰۹	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۲۰°	۰/۲۱°	۰/۱۸
	برون‌گرایی	۳۸/۵۷	۵/۲۰	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۳۵°	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۱°	۰/۰۰	۰/۲۴°
	وجدان	۳۹/۰۵	۷/۲۶	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۲۳°	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۳
	پرخاشگری	۹/۸۸	۴	۰/۰۵	-۰/۱۲	-۰/۰۴	-۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۱۱	-۰/۰۴	-۰/۰۴	-۰/۱۳
	اضطراب	۱۴/۷۳	۵/۹۸	۰/۰۷	-۰/۰۸	-۰/۱۳	-۰/۲۶°	-۰/۱۱	۰/۰۶	-۰/۰۱	۰/۰۷	-۰/۱۸
سلامت روان‌شناختی	وسواس	۱۸/۶۵	۷/۴۳	-۰/۰۹	-۰/۱۸	-۰/۱۵	-۰/۲۸°	-۰/۲۱°	-۰/۰۲	-۰/۱۳	۰/۰۱	-۰/۱۳°
	حساسیت	۱۵/۶۱	۶/۳۵	-۰/۰۶	-۰/۱۷	-۰/۱۳	-۰/۲۴°	-۰/۱۸	۰/۰۴	-۰/۰۷	۰/۰۰	-۰/۱۸
	بین‌فردی	۲۱/۸۴	۷/۸۵	۰/۰۹	۰/۰۳	-۰/۱۴	-۰/۱۴	-۰/۱۲	۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۱۲	-۰/۱۸
	شکایات جسمانی	۱۶/۰۳	۶/۰۳	۰/۰۴	-۰/۲۱°	-۰/۱۱	-۰/۲۴°	-۰/۲۱°	۰/۱۲	-۰/۱۵	۰/۰۳	-۰/۱۵
	روان‌پریشی	۱۱/۸۸	۵/۱۲	-۰/۰۳	-۰/۱۳	-۰/۰۴	-۰/۲۰°	-۰/۱۸	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۵	-۰/۲۱°
	پارانویا	۲۳/۳۴	۹/۵۶	۰/۰۰	-۰/۱۱	-۰/۰۸	-۰/۲۲°	-۰/۱۹	۰/۰۳	-۰/۱۰	۰/۰۴	-۰/۱۶
	افسردگی	۱۱/۸۳	۴/۳۸	۰/۰۹	-۰/۰۵	۰/۰۰	-۰/۱۶	-۰/۱۲	۰/۱۶	-۰/۰۵	۰/۲۱°	-۰/۱۴
رضایت شغلی	ترس مرضی	۱۳/۰۱	۴/۶۱									
	حقوق	۱۵/۳۵	۷/۲۳									
	سرپرست	۱۲/۵۱	۳/۸۳									
	پاداش	۱۶/۳۴	۴/۲۴									
	همکاران	۱۴/۵۱	۷/۷۳									
	ارتباط	۱۳/۱۰	۳/۹۴									
	ترفع	۱۱/۹۱	۴/۴۰									
منافع	۱۳/۶۴	۳/۸۶										
فرایند	۱۶/۹۰	۸/۲۹										
ماهیت												

*= P<0/05

**=P<0/01

عامل‌های شخصیت، عامل برون‌گرایی؛ ابعاد همکاران، منافع و ماهیت و عامل نرم‌خویی بعد فرایند را مورد پیش‌بینی قرار داده است. همچنین از بین مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی؛ روان‌پریشی ابعاد سرپرست، ارتباط و فرایند؛ مؤلفه شکایات جسمانی بعد سرپرست؛ مؤلفه وسواس ابعاد همکاران و ماهیت و مؤلفه ترس مرضی بعد فرایند را مورد پیش‌بینی قرار داده است. این نکته قابل ذکر است که به دلیل رعایت اصل امساک در انجام پژوهش، نتایج غیر معنی‌دار در جدول ۲ آورده نشده است.

همچنین با توجه به جدول ۱، رابطه‌ی اضطراب با بعد همکاران، وسواس با ابعاد همکاران، ارتباط و ماهیت، حساسیت بین فردی با بعد همکاران، روان‌پریشی با ابعاد سرپرست، همکاران و ارتباط، پارانوویا با ابعاد همکاران و ماهیت، افسردگی با بعد همکاران منفی و معنی‌دار است. در جدول ۲ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چند متغیری به شیوه‌ی گام به گام عامل‌های شخصیتی و مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی بر ابعاد رضایت شغلی آورده شده است. همان‌گونه که در جدول نیز قابل مشاهده است از بین

جدول ۲. شاخص‌های آماری رگرسیون گام به گام عامل‌های شخصیتی و مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی بر ابعاد رضایت شغلی (n=95)

متغیر ملاک	گام	متغیر پیش‌بین	R	مجدور R	Df	F	B	Beta	T
همکاران	اول	برون‌گرایی	۰/۳۵	۰/۱۲	۹۳/۱	۱۳/۲۴***	۰/۳۵	۰/۳۵	۳/۶۳***
منافع	اول	برون‌گرایی	۰/۲۰	۰/۰۴	۹۳/۱	۴/۲۲*	۰/۲۱	۰/۲۱	۲/۰۵*
فرایند	اول	نرم‌خویی	۰/۲۱	۰/۰۵	۹۳/۱	۴/۵۸*	۰/۱۳	۰/۲۱	۲/۱۴*
ماهیت	اول	برون‌گرایی	۰/۲۴	۰/۰۶	۹۳/۱	۵/۷۲**	۰/۳۸	۰/۲۴	۲/۳۹**
	اول	روان‌پریشی	۰/۲۱	۰/۰۴	۹۳/۱	۴/۳۱*	-۰/۲۵	-۰/۲۱	-۲/۰۷*
سرپرست	دوم	روان‌پریشی	۰/۳۰	۰/۰۹	۹۲/۲	۴/۵۹**	-۰/۴۶	-۰/۳۸	-۳/۰۱**
	دوم	شکایات جسمانی	۰/۳۰	۰/۰۹	۹۲/۲	۴/۵۹**	۰/۲۵	-۰/۲۷	۲/۱۷*
همکاران	اول	وسواس	۰/۲۸	۰/۰۷	۹۳/۱	۷/۸۸***	-۰/۱۶	۰/۲۸	-۲/۸۰**
ارتباط	اول	روان‌پریشی	۰/۲۱	۰/۰۴	۹۳/۱	۴/۵۸*	-۰/۲۸	۰/۲۲	-۲/۱۴*
	اول	ترس مرضی	۰/۲۱	۰/۰۳	۹۳/۱	۴/۴۳*	۰/۱۹	۰/۲۱	۲/۱۰*
فرایند	دوم	ترس مرضی	۰/۳۱	۰/۰۹	۹۲/۲	۴/۵۹**	۰/۴۵	۰/۵۰	۳/۱۳**
	دوم	روان‌پریشی	۰/۳۱	۰/۰۹	۹۲/۲	۴/۵۹**	-۰/۲۳	-۰/۳۷	-۲/۳۰*
ماهیت	اول	وسواس	۰/۲۳	۰/۰۵	۹۳/۱	۵/۱۱**	-۰/۲۵	-۰/۲۲	-۲/۲۶**

*=P<0/05

**=P<0/01

***=P<0/001

یافته با پژوهش‌های رضویه و همکاران (۲۱) و مصطفایی و روشن (۲۲) همسو است. در تبیین این یافته بیشتر از هر چیز دیگری باید بر صفات همراه با هر یک از این عامل‌های شخصیتی متمرکز شد. عامل گشودگی میزان انعطاف‌پذیری در برابر تجارب، خلاقیت، کنجکاوی، تخیل، ابتکار، درک احساسات

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناخت نقش صفات شخصیتی و سلامت روان‌شناختی در رضایت شغلی انجام شد. در این راستا نتایج پژوهش نشان داد که عامل‌های شخصیتی گشودگی، برون‌گرایی و وجدان با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد. این

با مؤلفه‌های اضطراب، حساسیت بین‌فردی و افسردگی رابطه‌ی منفی دارد (۲۶). Lee و همکاران نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی تنگاتنگی بین سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی وجود دارد (۲۷). همان‌طور که بیان شد روابط با همکاران و سرپرست یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی است و این در حالی است که مؤلفه‌های اضطراب، وسواس، حساسیت بین‌فردی، روان‌پریشی، پارانوئیا و افسردگی هر کدام با مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری همراه است که می‌تواند تعامل‌سازنده با محیط کار و وظایف مرتبط با کار را خدشه‌دار کند و رضایت شغلی فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد.

اغلب پژوهش‌ها با محدودیت تعمیم نتایج آن‌ها به جامعه مورد نظر و به ویژه به جوامع دیگر مواجه است که این پژوهش نیز از این موضوع مستثنی نیست بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تعمیم نتایج آن با احتیاط و با در نظر گرفتن همه‌ی جوانب صورت گیرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که افراد جویای کار، در انتخاب شغل و سازمان‌ها در مرحله استخدام، بیشتر صفات شخصیتی و سلامت روان‌شناختی را مورد توجه قرار دهند. از آنجایی که هم‌خوانی ویژگی‌های کار با صفات شخصیتی یکی از عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی افراد است، پیشنهاد می‌شود مدیران در واگذاری بخش‌های گوناگون به افراد، صفات شخصیتی آن‌ها را مورد توجه قرار دهند.

تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش و دیگر افرادی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، کمال تشکر و سپاس را داریم.

و پذیرش ارزش‌ها و ایده‌های جدید را در بر می‌گیرد (۳). برون‌گرایی عاملی است که تجربه هیجانات مثبت، خودمختاری، هیجان‌خواهی، اجتماعی بودن و صمیمیت و انرژی زیاد از مشخصه‌های آن می‌باشد. ویژگی‌هایی چون؛ مسؤلیت‌پذیری، خویش‌داری، نظم و ترتیب، کفایت، تمایل به پیشرفت و محتاط بودن صفات عامل وظیفه‌شناسی هستند (۴). قابل ذکر است که بسیاری از پژوهش‌گران ویژگی‌های شخصیتی و نحوه‌ی ارتباط با همکاران را از جمله مهم‌ترین عوامل روان‌شناختی و درون‌فردی تأثیرگذار در رضایت شغلی افراد می‌دانند (۶). نتایج مطالعه‌ی Carmeli نشان داد که مدیران با هوش هیجانی بالاتر رضایت شغلی بیشتری دارند و برخی ویژگی‌های شخصیتی مانند تمایل به رویارویی با تجارب جدید، ثبات هیجانی و سازگاری می‌توانند رضایت شغلی را مورد پیش‌بینی قرار دهند (۱۳). نتایج مطالعه‌ی Templer نیز گویای رابطه‌ی مثبت رضایت شغلی با عامل‌های برون‌گرایی و نرم‌خویی بود (۱۴). علاوه بر این، معلوم شده است که صفاتی مانند، اعتماد، مهربانی، سازگاری، برون‌گرایی و ثبات عاطفی به طور مستقیم با رضایت شغلی رابطه دارد (۲۵-۲۳). در این راستا قابل پیش‌بینی است که وجود یک عامل شخصیتی که بیشتر با این صفات همراه است بتواند با رضایت شغلی بالاتر در ارتباط باشد. هم‌چنین صفات شخصیتی می‌تواند با تأثیر گذاشتن بر روابط افراد با خویشاوندان و همکاران و افزایش جامعه‌گرایی نیز رضایت شغلی افراد را تحت‌تأثیر قرار دهد.

نتایج پژوهش هم‌چنین نشان داد که مؤلفه‌های اضطراب، وسواس، حساسیت بین‌فردی، روان‌پریشی، پارانوئیا و افسردگی با رضایت شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌دار دارد. در این راستا مطالعه‌ی کرد تمینی و همکاران نیز نشان داد که رضایت شغلی

References

- Huffman, K. Psychology in action, 8th ed. New Jersey: John Wiley and Sons; 2007.
- Cukrowiz KC, Franzese AT, Thorp SR, Lynch TR. Personality traits and perceived social support among depressed older adults. *Mental Health* 2008; 12(5): 662-9.
- Cook DB, Casillas A, Robbins SB, Dougherty M. Goal continuity and the big five as predictors of older adult marital adjustment. *Journal of Personality and Individual Differences* 2005;38: 519-31.
- Hirsh J, Peterson J. Predicting creativity and academic success with a "fake ° proof" measure of the big five. *Journal of Research in Personality* 2008; 42: 1323-33.
- Myers DG, Diner E. Who is happy?. *Psychological Science* 2003; 6:10-19.

6. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 2005; 42:211° 27.
7. Barganier DA. Does coping mediate the relationship between personality and subjective wel-being? [MsC Thesis]. New Britian: Central behavior science; 2007: 159-68.
8. Johon OP, Robins RW, Pervin LA. *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press; 2008.
9. Wood SE, Wood EG, Boyd D. *The World of Psychology* Boston: Pearson Education; 2007.
10. Arasli H, Tumer M. Nepotism, Favoritism and Cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus. *Social behavior and personality* 2008; 36(9):1237-50.
11. Tillman CJ, Smith FA, Tillman WR. Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 2010; 14(2):107-25.
12. Sayah F. Locus of control in stress and job satisfaction of the teachers. Tehran: Mahab Publications; 2010. [Persian].
13. Carmeli A. The Relationship between emotional Intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Managerial Psychology Journal* 2003; 18:788-808.
14. Templer JT. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The importance of agreeableness in atight and collectivistic asiansociety. *Applied Psychology* 2012;61(1):114-29.
15. Ofili AN. A comparative study of job dissatisfaction among doctors and nurses at the University of Benin Teaching Hospital, Benin city, Edo-state, Nigeria. Project report, Faculty of Community Health, West African Postgraduate Medical Collage 2006, 90.
16. Coomber B, Barriball KL. Impact of Job Satisfaction Components on Intent to leave and Turnover for Hospital-based Nurses, A Review of the Research Literature. *International Journal of Nursing Studies* 2007; 44:297° 314.
17. Ahsan N, Abdullah Z, Yong G, Alam SS. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences* 2009; 8(1):121-31.
18. Farahani MN. Five big characteristics of Iranian, history, measurement and theoretical persepective. Tehran: Jahad Daneshgahi Publication; 2009. [In Persian].
19. Ganji H. *Psychological Tests (the basics theoretical and practical)*. Tehran: Savalan Publication; 2009. [Persian].
20. Mohammadi A A. *Relationship Between Job Stress, Work Locus of Control and Mental Health with Job Satisfaction in First Responder Emergency of Tehran City*. Tehran, Iran: Kharazmi University of Tehran, Department of Psychology; 2012.
21. Razavieh A, Moin L, Bohlouli F. The role of personality characteristics and marital satisfaction in job satisfaction. *Journal of Zan and Jamehe* 2010;1(4):1-17. [In Persian].
22. Mostafayi F, Roshan R. The relationship personality characteristics and job satisfaction in traffic police officers of Tehran. *Journal of Entazami Danesh* 2010;11(4):183-205.
23. aaaarrrr LL- The Effccss of Supprvssors Trust of S bordnrssss ss d t rrr rr ga tttt --n on Job sssssccoo and Organizational Commitment. *International Journal of Leadership Studies* 2005;1 (1):86-101.
24. Porter H, Wrench JS, Hoskinson C. The Influence of Supervisor Temperament on Subordinate Job Satisfaction and Perceptions of Supervisor Sociocommunicative Orientation and Approachability. *Communication Quarterly* 2007; 55(1):129° 53.
25. .. hboob ,, Arif I, Jllll ll nn ll ysis of Effect of Supprvssors Bhhavoα o. Subordnrssss Job ssssscc n. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* 2011;5(12):2984-93.
26. Kord Tamini B, Pourghaz A, Khaneghaie S. A cross-cultural study on job satisfaction as a function of organizational commitment and mental health. *Journal of Subcontinent Researches* 2011;397:53-70.
27. Lee MS, Lee MB, Liao SC, Chang FT. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicin. *Journal of Formosan Medical Association* 2009; 108(2):146-54.

The role of personality traits and psychological health in job Satisfaction

Mehdi Taheri¹, Jafar Hasani², Javad Khodadadi Sangdeh³, Masoud Asadi⁴

Original Article

Abstract

Aim and Background: The aim of current study was to investigate the role of the personality traits and psychological health in staff's job satisfaction.

Methods and Materials: Using available sampling method 110 people of Kharazmi University administrative staff were selected and assessed by big Five factor of personality questionnaire, yyyllll ggiaal haalth ssss tiaaaa ire nnd eeett or s ob aatisfatt inn Qusstinnnii r.. Data aalyzed using Pearson correlation and stepwise multiple regression analysis.

Findings: The results showed that there are positive relationship between personality traits with job satisfaction in most cases and negative relationship between psychological health with job satisfaction in most cases. Extraversion and agreeableness factors predicted supervisory, co-workers, nurture and process components of job satisfaction. Also, physical complaints, obsession and phobia components predicted supervisory, co-workers, nurture and process components of job satisfaction.

Conclusions: According to the role of personality traits and psychological health in job satisfaction, recommended this variables more considered by organization and officials.

Keywords: Personality Traits; Psychological Health; Job Satisfaction

Citation: Taheri M, Hasani J, Khodadadi Sangdeh J, Asadi M. **The role of personality traits and psychological health in jobSatisfaction.** J Res Behave Sci 2014; 12(2): ??

Received: 08.01.2013

Accepted: 08.07.2014

- 1- PhD Student, Department of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: taheri.20000@yahoo.com
- 2- Associate Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.
- 3- PhD student, Department of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran
- 4- PhD student, Department of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran