



## The Impact of Personality Differences on Job Satisfaction of naval Manpower Deputy Staff

Hamed Fazeli Kobria<sup>1</sup>, Muslim Gol Mimi<sup>2</sup>, behnam fayyaz<sup>3</sup>

### Abstract

#### Purpose

The purpose of this paper is to investigate the personality differences of the personnel of the Strategic Naval Personnel Department of the Army of the Islamic Republic of Iran on their job satisfaction and analyze the impact of these differences.

#### method

The statistical population of the study consisted of the staff of naval Human Resources, which includes 30 officers, 46 non-commissioned officers and 17 employees. Using Cochran's formula, the number of sample members was determined to be 73 people and using simple random sampling method, sample members were selected and 73 questionnaires were distributed. SPSS software version 23 has been used.

#### Findings

Findings showed a significant effect of some predictor variables (tendency to be nervous, self-confidence, degree of tendency to be with oneself, degree of dominance, sociality) on job satisfaction.

#### Conclusion

Based on the research results, the most basic effective strategies in realizing the impact of social capital and organizational commitment on organizational performance were identified with emphasis on Islamic work ethic. Based on MICMAC analysis, the variables were categorized according to the degree of influence and dependence taken by experts.

**Keywords:** Job Satisfaction, Personality Differences, Strategic navy.

1. Assistant Professor of Management Payame Noor University.

2. Phd Student in Public Administration, Islamic Azad University, Sari Branch, Corresponding Author. Email: [mgolmeymi@yahoo.com](mailto:mgolmeymi@yahoo.com)

3. Phd student in Public Management, Human Resources, Azad University, Research Sciences Branch.

**Received: August 11, 2020; Accepted: October 11, 2020**



### تأثیر تفاوت‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان معاونت نیروی انسانی نداجا

حامد فاضلی کبریا<sup>۱</sup>، مسلم گل میمی<sup>۲</sup>، بهنام فیاض<sup>۳</sup>

#### چکیده

**هدف:** هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تفاوت‌های شخصیتی کارکنان معاونت نیروی انسانی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر میزان رضایت شغلی آن‌ها و تحلیل تأثیر این تفاوت‌ها است.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ابزار گردآوری اطلاعات، توصیفی پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان معاونت نیروی انسانی نداجا تشکیل دادند که شامل ۳۰ افسر، ۴۶ درجه‌دار و ۱۷ کارمند می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد اعضای نمونه ۷۳ نفر تعیین شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، اعضای نمونه انتخاب و تعداد ۷۳ پرسش‌نامه توزیع شد که از این میان، پاسخ ۵۰ نفر در اختیار محقق قرار گرفت و برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از نرم افزار spss نسخه ۲۳ بهره‌جویی شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش تأثیر معنی‌دار برخی متغیرهای پیشین (میزان تمایل به عصبی شدن، اعتماد به نفس، میزان تمایل به با خود بودن، میزان سلطه جویی، اجتماعی بودن) را بر روی رضایت شغلی نشان داد. رابطه مستقیم بین پایین بودن تمایل به عصبی شدن و رضایت شغلی تأیید شد. همچنین وجود ارتباط مستقیم بین متغیرهای پیشین دیگر یعنی پایین بودن میزان با خود بودن، بالا بودن سلطه جویی، اعتماد بنفس و اجتماعی بودن با بالا بودن رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه نشان داد که همه متغیرهای پیشین مورد بررسی به جز برون‌گرایی و درون‌گرایی بر رضایت شغلی تأثیر گذار هستند.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، تفاوت‌های شخصیتی، نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. ایران.

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی دانشگاه آزاد واحد ساری. نویسنده مسئول ایمیل: mgolmeymi@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.

## مقدمه

با در نظر گرفتن اهمیت نقش منابع انسانی در عملکرد سازمان‌های نظامی و بهره‌وری آن‌ها، توجه به رضایت شغلی کارکنان ضروری است. موارد زیادی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار است که از جمله آن‌ها می‌توان به تفاوت‌های شخصیتی اشاره کرد (سگورا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در گزارشی که در سال ۱۳۹۳ توسط هیئت اندیشه‌ورزی معاونت نیروی انسانی نداجا در خصوص فرار کارکنان صورت پذیرفت، عوامل مربوط به پرداخت و جبران خدمت کارکنان در اولویت دوم قرار گرفته و عوامل رفتاری و ذهنی به عنوان اولویت اول تعیین گردید که نشان از اهمیت مولفه‌های روانشناختی و رفتاری داشت. اگرچه دیدگاه رایج راه‌حل منطقی برای کاهش خروج را، افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هویت سازمانی می‌داند (قلی زاده، ۱۳۸۹)، اما بر اساس مدل عرضه-بررسی که در آن تاکید می‌شود سازمان‌ها به جای نتیجه‌گیری بر اساس عرضه‌ها به ریشه‌ها و علل عرضه‌ها بپردازند، بررسی متغیرهایی که تاثیری بنیادین بر رضایت شغلی و سایر متغیرهای حائز اهمیت برای سازمان دارند بسیار ضروری است (ریاسودین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). تئوری‌های جدیدتر در حوزه رضایت شغلی، معتقدند که پاداش شغلی همیشه عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی نیست. بعضی اوقات رضایت شغلی از انگیزه درونی ناشی می‌شود و آن انگیزه درونی همیشه برخاسته از محرک خارجی نیست (گنج و فارست<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸) و می‌تواند ناشی از عوامل دیگر غیر مالی نیز باشد (واندرشوئر و بیردسال<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). نتایج تحقیقات صورت گرفته در معاونت نیروی انسانی نداجا سبب گردید تا توجه به مقوله‌های غیرمشهود، ادراکی و درونی در اولویت‌های پژوهشی آن معاونت قرار گیرد. یکی از مولفه‌های مورد توجه در سازمان‌های امروزی پیامدهای ناشی از ویژگی‌های درونی کارکنان نظیر شخصیت بر متغیرهای کلیدی و حیاتی نظیر عملکرد، بهره‌وری، تعهد، رضایت‌شغلی، غیبت و ترک خدمت است (چو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). انتخاب شخصیت مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد (السامارای و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). که این امر در یک سازمان نظامی با توجه به مأموریت‌ها و شرایط خاص مأموریتی که نیازمند بهره‌مندی از ویژگی‌های درونی و کیفی بالایی است به یک اولویت بایسته تبدیل می‌شود. هرکدام از کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی مختلف به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، توانایی و مهارت‌های رفتاری منحصر به فرد و همچنین نیازهای متفاوتی نیز دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی می‌باشند (سول و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). از طرفی سازمان‌ها نیز برحسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می‌کنند که بر متغیرهای کلیدی ادراکی کارکنان نظیر رضایت شغلی موثر است. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است. هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی

1. Segura et al
2. Diagnosing
3. Riasudeen et al
4. Gagné & Forest
5. Vanderschuere & Birdsall
6. Chu
7. Al-Samarraie et al
8. Sule et al

خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت (اروگارسر و فریرا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در ادامه تحقیقات صورت گرفته در معاونت نیروی انسانی نداجا که منجر به اثبات اهمیت متغیرهای درونی و ذهنی بر متغیرهای عملکردی کارکنان داشت در این مقاله سعی شده است تفاوت‌های شخصیتی فردی در ارتباط با رضایت شغلی که پیامدهای مهمی برای سازمان دارند مورد بررسی قرار گیرند. مدل‌های شخصیتی که در این مطالعه سعی شده است بررسی شوند جنبه‌های مختلف شخصیت است که شامل: تمایل به عصبی بودن، تمایل به باخود بودن، درون‌گرایی - برون‌گرایی، سلطه‌جویی - سلطه‌پذیری<sup>۲</sup>، اعتماد به نفس<sup>۳</sup> و اجتماعی بودن<sup>۴</sup> می‌باشد. همچنین در بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی از مدل JDI<sup>۵</sup> بهره گرفته شده است که در آن رضایت شغلی کارکنان در پنج بعد سنجیده می‌شود: شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های پیشرفت و پرداخت‌ها (کاستانهیرا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).



شکل ۱. عوامل مد نظر در بررسی رضایت شغلی بر اساس مدل JDI

در این مقاله سعی شده است که تاثیر تفاوت‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان معاونت نیروی انسانی نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران سنجیده شود. علاوه بر آن از متغیرهای جمعیت‌شناختی اعضای نمونه مورد بررسی، استفاده گردیده تا ارتباط بین سن اعضا و رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار گیرد و همچنین افسران، درجه داران و کارمندان به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند تا رضایت شغلی آن‌ها با یکدیگر مقایسه شود. نتایج این پژوهش

9. Ferreira

1. Domination-submission
2. Self confidence
3. sociability
4. Job Description Index
5. Castanheira

می‌تواند در انتصابات و مسیر رشد شغلی کارکنان مورد بهره‌برداری قرار گرفته و همچنین به بخش‌گزینش و استخدام کمک کرده تا در سیاست‌های استخدامی خود از آن‌ها استفاده نماید، همچنین توجه به تفاوت‌های شخصیتی و ارتباط آن با رضایت شغلی، مدیران را قادر خواهد ساخت که از کارکنان تحت امر به شکل بهینه استفاده نمایند. از جمله اهدافی که در این مطالعه به آن‌ها پرداخته شده است تعیین سهم ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین در تبیین رضایت شغلی کارکنان و همچنین بررسی وجود یا عدم وجود رابطه معنی‌دار بین رضایت شغلی و طیف رتبه‌ای کارکنان (افسر، درجه‌دار، کارمند) می‌باشد. بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین سن کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها نیز از دیگر اهداف این پژوهش می‌باشد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

شناخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و روانی کارکنان و فراهم نمودن نیازمندی آن‌ها و کاستن از فشارها و دغدغه‌های روزمره آنان می‌تواند کمک موثری به ایجاد رضایت شغلی و جلوگیری از پیامدهای منفی آن بنماید (چو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). به طور کلی مطالعه رضایت شغلی سه پیامد اساسی می‌تواند داشته باشد: ۱- نتایج مربوط به سازمان شامل افزایش سازندگی، کاهش نقل و انتقالات کارکنان و جابه‌جایی آن‌ها، کاهش غیبت و افزایش روابط کاری خوشایند. ۲- نتایج مربوط به فرد، شامل شادکامی بیشتر، تحقق خود بیشتر و سلامت روانی و انگیزش بالا. ۳- نتایج مربوط به جامعه شامل به کارگیری بهتر منابع انسانی، کاهش مشکلات روان‌شناختی و افزایش پتانسیل سازندگی و توسعه جامعه. دیدگاه سنتی پاداش شغلی را عامل تعیین کننده رضایت شغلی می‌دانست و نقش عوامل خارجی مثل انگیزه بیرونی را در رضایت شغلی پررنگ می‌دانست (فاتح سهرابی و همکاران، ۱۳۹۸). در این تحقیق بر اساس رویکرد نوین که به تحلیل آسیب‌های سازمانی ناشی از عدم تطابق بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با کارشان می‌پردازد؛ تاثیر تفاوت‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان بررسی شده است. عدم رضایت شغلی کارکنان تبعات و پیامدهای منفی برای سازمان خواهد داشت که هزینه‌های سنگینی برای سازمان به دنبال دارد (گل‌میمی و فیاض، ۱۳۹۷). در صورت عدم انجام این تحقیق، همچنان وزن نظریه‌های سنتی در امر رضایت شغلی که متمرکز بر عوامل بیرونی و مادی هستند در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری فرماندهان ستاد نداجا بالا خواهد بود و رویکردهای جدید و نوین که مبتنی بر ادراکات، تحلیل‌های روان‌شناختی و متغیرهای شخصیتی کارکنان هستند نادیده گرفته خواهند شد و سبب می‌شود سازمان همچنان از این جنبه آسیب‌پذیر باشد. شناخت ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان و سپس بررسی تاثیر آن‌ها در رضایت شغلی می‌تواند به مدیران جهت انتخاب نیروی انسانی اثربخش و هماهنگ ساختن مشاغل سازمانی با افراد دارای خصوصیات شخصیتی گوناگون کمک کند. این تحقیق جهت کمک به بهبود شناخت مدیران نسبت به پیامدها و تاثیرات تفاوت‌های شخصیتی و رضایت شغلی و بهینه‌سازی فرایندهای جذب و انتصاب در معاونت نیروی انسانی نیروی دریایی ارتش انجام شده است تا در سطح کلان به اثربخش و کاراتر نمودن فرایند جذب و انتصابات در نداجا کمک نماید، لذا از نتایج این پژوهش، می‌توان در فرایندهای مرتبط استفاده نمود.

## مروری بر ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود، یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (سون و اکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می‌آورد گفته می‌شود (اروگارسز و فریرا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). برخی محققان به نقش عوامل شخصیتی بر متغیرهای سازمانی همچون عملکرد، رفتار سازمانی، رهبری و بخصوص رضایت شغلی تأکید دارند و اعتقاد دارند که عوامل شخصیتی، بیشترین تأثیر را در نارضایتی افراد، تغییر شکل و ترک حرفه دارند (تورنروس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). این ارتباط به بهترین وجه در نظریه هالند بیان شده است. هالند معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، رضایت شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (ولودینا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). همچنین هالند اعتقاد دارد افرادی که خودشناسی بهتر و بیشتری دارند انتخاب‌های بهتری نیز خواهند داشت و نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است: الف) انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد. ب) انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. (والش<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹) رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این‌جا فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این‌جا فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن برمی‌آید (چان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). وروم رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند می‌داند (استیل<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). به طور کلی در نظریه‌های موجود مدیریت رفتار سازمانی، رضایت شغلی تحت تأثیر سه حرکت اساسی مهندسی صنایع، جنبش روابط انسانی و شغل غنی مطرح گردیده است (نابائل و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹)

نظریات رضایت شغلی به سه گروه عمده به شرح ذیل تقسیم می‌شوند (پریمچاندران و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹):

۱- نظریه‌های محتوایی رضایت شغلی

۲- نظریه‌های فرایندی یا تفاوتی رضایت شغلی

۳- مدل‌های وضعیتی رضایت شغلی

- 
1. Soen
  2. Erro-Garces
  3. Törnroos
  4. Volodina
  5. Walsh
  6. Chan
  7. Steel
  1. Nabaeel
  2. Premchandran et al

## نظریه‌های مرتبط با رضایت شغلی

برای تبیین بهتر رضایت شغلی، تاریخچه‌ای از تئوری‌های مرتبط با مفهوم نیازهای انسانی و رضایت که توسط دانشمندان مختلف ارائه شده است مطرح می‌شود. آبراهام مازلو در تئوری نیازها برای اولین بار تئوری نیازهای خود را در دهه ۱۹۴۰ ارائه داد. (سیمونتا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). او تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت که انسان‌ها و حیوانات نیازمند هستند و دارای امیال غریزی می‌باشند که نیازمندی انسان به ترتیب اهمیت طبقه‌بندی می‌شوند و ابتدایی‌ترین آن‌ها در پایین‌ترین پله سلسله مراتب قرار دارند ابتدایی‌ترین نیازها در این سلسله مراتب نیازهای زیستی هستند، دومین رده از نیازهای سلسله مراتب، نیازهای امنیتی هستند. نیاز به تعلق، سومین رده از سلسله مراتب نیازهاست. نیاز تعلق نیازهای اجتماعی فرد است و شامل نیاز به عشق و عاطفه و پذیرفته شدن توسط همکاران می‌شوند. چهارمین رده از سلسله مراتب نیازها، نیاز به احترام است که به دو نوع یعنی نیاز به داشتن عزت نفس و شرافت و نیاز به مورد احترام قرار گرفتن تقسیم می‌شود. در رأس سلسله مراتب نیازها، نیازهای خود شکوفایی قرار گرفته‌اند که شامل درک توان بالقوه خود و امکان به کار گرفتن آن‌چه در توان داریم، می‌باشد (همان منبع). او مهم‌ترین نیازها، یعنی نیازهای زیستی را در پایین‌ترین رده قرار داده است. تا زمانی که این نیازها برآورده نشوند دیگر نیازها نقش مهمی را در انگیزش بازی نخواهند کرد. هنگامی که نیازهای زیستی ارضا می‌شوند، اهمیت خود را از دست می‌دهند و نیازهای امنیتی به عنوان منابع اصلی انگیزش ظاهر می‌شوند. این حرکت صعودی در سلسله مراتب نیازها تا جایی ادامه می‌یابد که نیازهای خودشکوفایی به صورت محرک درآید (روبنشتاین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

آلدرفر سه دسته از نیازها را پیشنهاد می‌نماید: نیازهای زیستی، تعلق و رشد که با هم تشکیل نظریه ERG را می‌دهند. نظریه انتظار، بر مبنای تحقیقات وروم<sup>۳</sup> پایه‌گذاری شده است که بر این فرض استوار است که گزینش‌هایی که توسط یک شخص از میان راهکارهای گوناگون به عمل می‌آید، مربوط به رویدادهای روانی و روان‌شناختی است که همزمان با آن رفتار رخ می‌دهد. به عبارت دیگر این انتخاب‌ها با ادراک و شکل‌گیری نگرش‌ها و عقاید مرتبط است (پارک<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

نظریه برابری معتقد به تأثیر عوامل خارجی بر رضایت شغلی است، این نظریه اولین بار توسط آدامز در سال ۱۹۹۳ ارائه شد، به عقیده وی هرگاه شخص احساس کند که نسبت درون داده‌های او به بازده‌های او در مقایسه با نسبت درون داده‌های دیگری به بازده‌های او نابرابر است، احساس نابرابری پدید می‌آید. آدامز اظهار می‌دارد که درون داده‌ها چیزهایی هستند که شخص ممکن است در کار خود سرمایه‌گذاری کند مانند (کوشش، تحصیلات، وقت) و بازده‌ها چیزهایی هستند که ممکن است عاید وی گردد مانند (پول، شناسایی حقوق و مزایا و غیره). اگر درون داده‌ها با برون داده‌ها برابر باشد، شخص فاقد تنش و دارای احساس رضایت شغلی است. در صورتی که درون داده‌ها از برون داده‌ها بیشتر باشد، شخص دچار تنش شده و این میل در او به وجود می‌آید که تنش خود را با کاستن درون داده‌های خود به سازمان مثل (کاهش فعالیت و عملکرد) از بین ببرد. اگر برون داده‌ها از درون داده‌ها بیشتر شود فرد باز هم دچار تنش می‌شود، اما در این

3. Simoneta et al  
4. Rubenstein  
5. Wroom  
6. Park

حالت برای رفع تنش، واکنش خود را به صورت مثبت و با ارائه فعالیت بیشتر به سازمان در جهت رفع تنش وارده نشان خواهد داد (چییه<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

پورتر و لاولر معتقدند کارکرد و رضایت شغلی ممکن است به یکدیگر ربط داشته یا نداشته باشند که به شماری از عوامل بستگی دارد. اندازه مطلق پاداش که در پی انجام دادن کار می‌آید، تعیین کننده میزان رضایت و خشنودی نیست، بلکه مقدار و اندازه، خواه زیاد یا کم، باید از دید کارمند منصفانه باشد تا او را راضی کند (همان منبع).

گینزبرگ به دو نوع رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند:

۱- رضایت درونی: که خود از دومنبع 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 دست‌دهد.

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 (چوبینه و همکاران، ۲۰۱۶).

رضایت شغلی به میزان احساس منفی یا مثبت یک فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. رضایت شغلی یک پاسخ احساسی و یا نگرش فرد به وظایف شغلی اش، محیط فیزیکی یا اجتماعی کارش است. مدیران باید با مشاهده دقیق و گوش دادن به حرف‌های زیردستانشان به میزان رضایت کارکنان از شغلشان پی ببرند. ولی اگر تعداد کارکنان زیاد باشد نیاز به استفاده از ابزار دقیق‌تر و کاربردی‌تری است، در این راستا معمولاً از پرسشنامه‌های استاندارد برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی کارکنان استفاده می‌شود. از بین پرسشنامه‌های متعددی که طی سالیان متمادی از آن‌ها استفاده شده است، شاخص توصیفی شغل JDI در جهان و ایران بیشتر رایج است. این شاخص رضایت شغلی کارکنان را از منظر پنج بعد زیر می‌سنجد (کاستانهیرا، ۲۰۱۴).

**شغل:** حدی که شغل، مورد علاقه فرد است و فرصت را برای رشد و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد. در اینجا ارزیابی از میزان رضایت شاغلین از مواردی نظیر: تنوع و جذابیت شغل، شفافیت مسئولیت‌ها و آزادی عمل صورت می‌پذیرد.

**کیفیت سرپرستی:** کمک‌های فنی و حمایت‌های اجتماعی رییس در اینجا ارزیابی از میزان رضایت شاغلین از مواردی نظیر: دانش و خبرگی رییس، کیفیت روابط با رییس و حمایت رییس، صورت می‌پذیرد.

**ارتباط با همکاران:** احترام و توازن اجتماعی بین همکاران. در این جا ارزیابی از میزان رضایت شاغلین از مواردی نظیر: روابط با همکاران، کمک همکاران و رفتار همکاران، صورت می‌پذیرد.

**فرصت‌های پیشرفت:** شانس ترقی و قابلیت دسترسی به فرصت‌های پیشرفت. در اینجا ارزیابی از میزان رضایت شاغلین از مواردی نظیر: وجود فرصت‌های ارتقا، آموزش‌های سازمانی و توجه به ایده‌ها، صورت می‌پذیرد.

**پرداخت‌ها:** کفایت پرداخت‌ها و احساس برابری در مقایسه با دیگران در اینجا ارزیابی از میزان رضایت شاغلین از مواردی نظیر: میزان حقوق، کیفیت مزایا و عدالت در پرداخت‌ها، صورت می‌پذیرد.



## شخصیت و تفاوت‌های شخصیتی

جان هالند<sup>۱</sup> 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 رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

هالند در طبقه‌بندی 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 مطالعه‌ی خصوصیات شخصیتی افراد آنها را در مشاغلی به کار گمارند تا بیشترین بهره‌وری و رضایتمندی حاصل شود (چو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

تعریف گیلفورد از شخصیت بدین گونه است: «شخصیت عبارت است از الگوی منحصر به فرد صفات شخصیتی» (همان منبع). جای تردید نیست که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سازگاری آنها با محیط کار و بازده کاری آن اهمیت به‌سزایی دارد. یکی از عللی که در انتخاب کارمندان از آزمون‌های شخصیت کمک گرفته نمی‌شود این است که اکثر مدیران تصور می‌کنند که آزمون‌ها تنها به اندازه‌گیری هوش و استعداد و مهارت‌های دستی محدود می‌شوند. آنها مطلع نیستند که ممکن است کارمندان برای تصدی یک شغل توانایی‌های ذهنی، جسمی و حرکتی بسیار بالایی داشته اما از نظر ویژگی‌های اخلاقی مناسب نباشند. به عنوان مثال رئیس واحدی که نمی‌تواند با مراجعه کنندگان، ملایم صحبت کند، خیلی زود خشمگین می‌شود و مشتریان را می‌رنجاند، حتی اگر بالاترین توانایی کاری را داشته باشد، برای این کار مناسب نخواهد بود. لذا ویژگی‌های شخصیتی نیز باید در مصاحبه‌ها و آزمون‌های شغلی مورد توجه قرار گیرد (به‌روزی و همکاران، ۱۳۸۷).

از نظر شلدون شخصیت شامل جنبه‌های ادراکی و انفعالی و ارادی و بدنی انسان است. دیدگاه روانکاو مبتنی بر این تصور است که شخصیت مجموعه‌ای از نیروهای درونی را دربر می‌گیرد، که با هم رقابت می‌کنند و گاه با یکدیگر تعارضند و این که رفتار چگونه از این پویایی درونی پدیدار می‌شود کانون توجه این دیدگاه را تشکیل می‌دهد. از این دیدگاه انسان مجموعه‌ای از فشارهای درونی را که گهگاه با هم عمل می‌کنند و گهگاه با هم در جنگ هستند در بردارد. دیدگاه گرایشی بر پایه این تصور است که افراد دارای خصوصیات (گرایش‌ها) نسبتاً ثابتی هستند که در انواع محیط‌های گوناگون نمایش داده می‌شود. این گرایش‌ها به طرق مختلف در ظاهر فرد آشکار می‌شوند، اما به نحوی در اعماق وجود فرد وجود دارند. از این دیدگاه طبیعت انسان متشکل از مجموعه‌ای از خصوصیات دائمی است که از فردی به فرد دیگر تفاوت دارند (همان منبع).

مدل پنج عامل شخصیت در مخالفت با سیستم‌های ساختاری شخصیت آمده‌اند و نشان می‌دهد که بسیاری از صفات را می‌توان بر حسب ابعاد اساسی روان رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و با وجدان بودن نشان داد.

(چو و همکاران، ۲۰۱۹) با توجه به مطالب فوق هدف از اجرای این تحقیق تعیین تاثیر صفات شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان می‌باشد.

### پژوهش‌های انجام شده

نسبتاً پژوهش‌های زیادی پیرامون این موضوع صورت گرفته است که اکثر آنها به وجود ارتباط مثبتی بین پاداش‌های مالی و رضایت شغلی افراد اشاره کرده‌اند. برخی دو دسته از افراد را در نظر گرفته‌اند، دسته‌ای که رضایت شغلی در آن‌ها با پاداش‌های مالی و روانشناسانه مرتبط است و دسته دیگر که فقط عوامل روانی در رضایت شغلی آنها تاثیرگذار است و یابری دیگر به بررسی تاثیر متفاوت تفاوت‌های شخصیتی بر رضایت شغلی در گونه‌های مختلف سازمان‌ها پرداخته‌اند. سیر تاریخی پژوهش‌ها مبین آن است که اکثر پژوهش‌های قدیمی ارتباط مثبت بین پاداش مالی و رضایت شغلی را هدف قرار داده‌اند و مطالعات اخیر نقش عوامل روانی و شخصیتی را در رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند. مطالعات موردی در سازمان‌های ایرانی هم درباره این موضوع صورت گرفته است. مثل بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه اردبیل که اجتماعی بودن و اعتماد به نفس آنها را عاملی در ایجاد رضایت شغلی در بینشان در نظر گرفت و یا تحقیقات مشابهی که در سازمان‌های مختلف دیگر انجام شد.

### پژوهش‌های انجام شده در حوزه نظامی

پژوهش‌هایی در این حوزه در سازمان‌های نظامی نیز انجام شده است. در برخی از آن‌ها به عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی پرداخته شده است. (عبادی و مزروعی، ۱۳۸۹) همچنین (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵) عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. در برخی دیگر از پژوهش‌ها نیز به رضایت شغلی به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته شده و تاثیر عوامل مختلف بر آن سنجیده شده است که از جمله می‌توان به (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹) اشاره کرد که تاثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی را بررسی کرده‌اند. همچنین در پژوهشی دیگر (جعفریان و دعاگویان، ۱۳۹۶) تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس امنیت اخلاقی بررسی شده است که بر خلاف پژوهش‌های پیشین، رضایت شغلی را به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته بود. رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس و همچنین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ توسط (مصطفایی و روشن، ۱۳۸۹) بررسی شده است. بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی با میزان خود کارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران توسط (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷) مورد بررسی قرار گرفته است. ارتباط بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با مورد مطالعه یک سازمان نظامی توسط (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱) مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش دیگری نیز با مورد مطالعه سازمانی نظامی توسط (حراقی و همکاران، ۱۳۹۳) صورت پذیرفته است که در آن رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی بررسی شده است. همچنین پیش‌بینی رضایت شغلی در بین افسران سازمان‌های نظامی اسپانیا با توجه به ارتباط عواملی مثل هوش هیجانی، ارتباطات تیمی و نگرش‌های شغلی توسط (اینماکولادا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) بررسی شده است. خلاصه نمونه پژوهش‌های اشاره شده در جدول ۱ آورده شده است.

## جدول ۱. پژوهش‌های انجام شده در حوزه نظامی

عنوان پژوهش	موضوع	نتیجه
عوامل موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی	بررسی عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی	رضایت شغلی متغیری است که از عوامل و ویژگی‌های فردی چون سابقه، تحصیلات، نوع عضویت و رسته خدمتی تاثیرپذیر است و این عوامل در بالابردن رضایت و در نهایت، افزایش عملکرد موثر هستند.
عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی	بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی	هرچه سلامت روان بیشتر باشد رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. به علاوه سه عامل کارکرد اجتماعی، کنترل غرایز و سن بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی افسران دارند.
بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروهای انتظامی	در نظر گرفتن رضایت شغلی به عنوان یک متغیر وابسته و سنجش عوامل تاثیرگذار بر آن	بین سبک رهبری و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس امنیت اخلاقی	تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی	به غیر از متغیر رضایت از حقوق، سایر متغیرها یعنی رضایت از نوع کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکار، رضایت از نحوه ارتقا بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار بوده اند.
بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ	رابطه بین ویژگی‌های شخصیتهای با کارایی و همچنین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی	رضایت شغلی در افراد با وظیفه‌شناسی بالاتر بیشتر است.
بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکای از یگان‌های نظامی شهر تهران	بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی با میزان خودکارآمدی	رابطه معنی‌داری بین تیپ‌های شخصیتی و میزان خودکارآمدی کارکنان وجود دارد.
بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی)	بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی	تایید فرضیه پژوهش که حاکی از ارتباط معنی‌دار بین رعایت عدالت سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان نظامی بود.
بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی - مطالعه در مرکز نظامی)	بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (با در نظر گرفتن رضایت سازمانی به عنوان واسطه)	عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به شکل غیر مستقیم بر رفتار شهروند سازمانی تاثیرگذار است. (به شکل غیر مستقیم عدالت سازمانی با تاثیر بر رضایت شغلی در افراد باعث بروز رفتار شهروند سازمانی در آن‌ها می‌گردد.

پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر تفاوت شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان معاونت نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران و متناسب‌سازی و سازگاری آن با فرهنگ و ساختار نداجا می‌باشد و از جنبه‌های نوآورانه این پژوهش می‌توان به تفکیک افسران، درجه‌داران و کارمندان در سازمان و مطالعه متغیرها در آن‌ها به صورت جداگانه اشاره کرد. همچنین ارتباط بین سن و رضایت شغلی در این افراد نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، پیمایشی همبستگی است و برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز، از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه مورد بررسی، کارکنان معاونت نیروی انسانی نیروی دریایی ارتش می‌باشند که شامل ۳۰ افسر، ۴۶ درجه‌دار و ۱۷ کارمند می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد اعضای نمونه ۷۳ نفر تعیین شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، اعضای نمونه انتخاب و تعداد ۷۳ پرسش‌نامه توزیع شد که از این میان، پاسخ ۵۰ نفر در اختیار محقق قرار گرفت و برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ بهره‌جویی شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تفاوت شخصیتی ۰,۹۷، محاسبه گردید و آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مربوط به رضایت شغلی ۰,۷۵ بدست آمد.

شیوه جمع‌آوری اطلاعات به صورت انفرادی بوده و توسط محقق در محل اشتغال آزمودنی‌ها انجام شده و نمره گذاری آزمون برای تفاوت شخصیتی از طریق کلید ویژه آزمون برن رویتز صورت گرفته است. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از ابزارهای آماری ضریب همبستگی، در نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد شده استفاده شد. یک پرسشنامه جهت بررسی ویژگی‌های شخصیتی و یک پرسشنامه جهت بررسی میزان رضایت مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه اول پرسشنامه شخصیتی برن رویتز می‌باشد که در کل دارای ۱۲۵ سوال بوده و به جوانان و بزرگسالان اختصاص دارد و این پرسشنامه در آن واحد شش جنبه شخصیت را اندازه می‌گیرد که این شش بعد و تعریف مربوط به هر کدام در جدول ۱ آمده است.

### جدول ۲. شش جنبه شخصیتی در پرسشنامه شخصیتی برن رویتز

تمایل به عصبی شدن (عصبی بودن و بی‌ثباتی یا تعادل هیجانی)	Tendency neurotic
اندازه درون‌گرایی و برون‌گرایی	Introversion-extroversion
اندازه با خود بودن (میزان توجه به همدلی و تشویق دیگران)	Self-sufficiency
اندازه سلطه‌جویی - سلطه‌پذیری	Domination-submission
اندازه اعتماد به نفس	Self-confidence
اندازه اجتماعی بودن	Sociability

۱- اندازه تمایل به عصبی شدن<sup>۱</sup> که رتبه درصدی بالا در این مقیاس نشانگر عصبی بودن فرد و بی ثباتی او از نظر هیجانی می باشد و کسب رتبه درصدی پایین وجود تعادل هیجانی را نشان می دهد<sup>۲</sup>- اندازه درون گرایی و برون گرایی<sup>۳</sup>، که اخذ رتبه درصدی بالا تمایل به درون گرایی و رتبه درصدی کم تمایل به برون گرایی را نشان می دهد. ۳- اندازه با خود بودن<sup>۴</sup> که افرادی که در این ویژگی رتبه درصدی بالا می آورند کمتر به همدلی ها و تشویق های دیگران توجه می کنند، نظرات سایرین را ندیده می گیرند و ترجیح می دهند که با خود باشند. برعکس آن هایی که رتبه درصدی پایین کسب می کنند تنهایی را دوست ندارند و به تشویق های دیگران اهمیت می دهند و غالباً به دنبال مشاوره هستند ۴- اندازه سلطه جویی- سلطه پذیری<sup>۵</sup>، که رتبه درصدی بالا نشانگر سلطه گری و پائین تمایل به سلطه پذیری را نشان می دهد. ۵- اندازه اعتماد به نفس که اخذ رتبه درصدی بالا نشانگر احساس خودکم بینی و داشتن تصویر ناخوشایند از خود و خویش پنداری منفی می باشد و دریافت نمره کم، سازگاری با محیط و اعتماد به نفس سالم را نشان می دهد. ۶- اندازه اجتماعی بودن که کسب رتبه بالا تمایل به استقلال طلبی، تنهایی و غیر اجتماعی بودن را نشان می دهد و رتبه کم نشانگر اجتماعی بودن و تمایل به زندگی گروهی است. در این پرسشنامه هر سوال سه پاسخ دارد: بلی، خیر و . و برای پاسخ به هر سوال در هر یک از ابعاد شش گانه امتیازی در نظر گرفته شده است. به این صورت که پاسخ هر سوال شش بار ارزیابی می شود تا شش جنبه متفاوت سنجیده شود. برن رویتر در تنظیم نمره گذاری، ارزش تشخیص هر یک از سه پاسخ ممکن به یک سوال را برای هر یک از صفات تعیین کرده است و این ارزش ها به صورت امتیاز عددی میباشند. ارزش های تشخیصی سوالی نسبت به سوال دیگر و هر سوال برای جنبه ای مختلف متفاوت است. ولی دامنه تغییر ضرایب در مورد چهار جنبه اول بین ۷+ تا ۷- و در مورد دو جنبه بعدی بین ۹+ تا ۹- است. برای تصحیح پرسشنامه با توجه به دستورالعمل بالا برای هر یک از سوالات از ۱ تا ۱۲۵، امتیازات مربوط را با توجه به پاسخ بلی یا خیر و ؟ در نظر گرفته می شود. سپس در هر ستون همه ضرایب منفی و مثبت مربوط به پاسخ بلی با هم جمع می شود. همین کار را برای پاسخ های خیر هم انجام می شود جمع جبری ضرایب مثبت و منفی نمره خام هر مقیاس را نشان می دهد. روشی را که برای صفت اول به کار برده شد در مورد سایر صفات نیز به کار می رود و نمرات خام هر شش صفت مشخص شده و سپس قابل تعبیر و تفسیر می باشد.

به منظور اندازه گیری میزان رضایت شغلی از بین پرسشنامه های متعددی که طی سالیان متمادی از آن ها استفاده شده است، شاخص توصیفی شغل JDI در جهان و ایران بیشتر رایج است. این شاخص رضایت شغلی کارکنان را از منظر پنج بعد زیر می سنجد؛ شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت های پیشرفت، پرداخت ها. در این مقاله نیز از این پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شده است. نمره گذاری این آزمون نیز به صورت طیف لیکرت بوده است که در هر زیرمقیاس در داخل پرسشنامه قرار داده شده است. در هر زیرمقیاس نمرات ماده ها را جمع می نمایم تا نمره آن زیرمقیاس به دست آید. همچنین پرسشنامه دارای یک نمره کل نیز هست که با جمع بندی نمرات تمام سوالات به دست می آید. در نهایت داده ها پس از جمع آوری با استفاده از ابزارهای آماری ضریب همبستگی، در نرم افزار SPSS نسخه ۲۳

- 1 . Tendency neurotic
- 2 . Introversion-extroversion
- 3 . Self-confidence
- 4 . Sociability

مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا تأثیر متغیرهای پیشین، یعنی تفاوت‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و همچنین ارتباط بین سن و رضایت شغلی و ارتباط بین درجه کارکنان و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

### یافته‌های پژوهشی

در مطالعه حاضر ۳۰ افسر، ۴۶ درجه‌دار و ۱۷ کارمند مورد بررسی قرار گرفتند که از این میان، پاسخ‌های ۵۰ نفر در اختیار محقق قرار گرفت که همه آن‌ها بین ۲۴ تا ۴۵ سال بودند. همچنین تحصیلات ۵۵ درصد از افراد کارشناسی، ۳۲ درصد دیپلم و مابقی کارشناسی ارشد بوده‌اند. بالاترین درصد مکتسبه کارکنان، مربوط به سه متغیر تمایل به عصبی شدن پایین، اندازه با خود بودن کم و سلطه‌پذیری بالا می‌باشد که به ترتیب با کسب نمره میانگین ۲۰۹- در تمایل به عصبی بودن، ۱۰۵- در با خود بودن و ۱۴۹ در سلطه‌گری جزو ۹۸ درصد افراد جامعه بودند.

### جدول ۳. متوسط نمرات مکتسبه کارکنان از آزمون برن رویتز

ردیف	ویژگی‌های شخصیتی	میانگین	درصد
۱	تمایل به عصبی بودن	۲۰۹-	۹۸
۲	درون‌گرایی برون‌گرایی	۵۰	۶۰
۳	با خود بودن	۱۰۵-	۹۸
۴	سلطه‌جویی سلطه‌پذیری	۱۴۹	۹۸
۵	اعتماد بنفس	۱۳۹-	۹۰
۶	اجتماعی بودن	۴۶-	۶۰

کارکنان از نظر میزان اعتماد به نفس نمره ۱۳۹- را کسب کردند که با توجه به تعریف آزمون برن رویتز، نمره پایین در این شاخص نشان دهنده اعتماد به نفس بالاست و در نتیجه کارکنان از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند. همچنین از لحاظ درون‌گرایی و برون‌گرایی با کسب نمره میانگین ۵۰، ۶۰ درصد افراد جامعه را تشکیل می‌دهند. میانگین نمرات کسب شده از لحاظ اجتماعی بودن هم ۴۶- بود که با توجه به تعریف آزمون، حاکی از بالا بودن این ویژگی در بین کارکنان است. (جدول ۲)

تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که بین متغیرهای پیش‌بینی (متغیرهای برن رویتز) و رضایت شغلی همبستگی وجود دارد. (جدول ۳)

### جدول ۴. ضریب همبستگی بین میزان شش متغیر بررسی شده و رضایت شغلی

رضایت شغلی	تمایل به عصبی بودن	درون‌گرایی برون‌گرایی	با خود بودن	سلطه‌جویی سلطه‌پذیری	اعتماد بنفس	اجتماعی بودن
	۰,۹۰۳-	۰,۶۸۲	۰,۸۹۴-	۰,۸۸۶	۰,۸۹۲-	۰,۸۶-

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی  $0.903-$  بین تمایل به عصبی بودن و رضایت شغلی نشان دهنده این است که رابطه معکوس بین این دو متغیر وجود دارد و هر قدر تمایل به عصبی بودن در افراد کمتر باشد و به عبارتی تعادل هیجانی بیشتری داشته باشند میزان رضایت شغلی در آنان بیشتر است. این تفسیر در مورد متغیر با خود بودن نیز صدق می‌کند، یعنی افرادی که به تشویق‌های دیگران اهمیت می‌دهند و غالباً به دنبال مشاوره هستند از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. به همین ترتیب رضایت شغلی در افراد با اعتماد به نفس بالا و اجتماعی بیشتر است. (همانطور که قبلاً اشاره شد کسب نمره پایین در این دو متغیر به معنای بالا بودن اعتماد به نفس و اجتماعی بودن است.) همچنین ضریب همبستگی  $0.886+$  بین سلطه جویی و رضایت شغلی حاکی از بالاتر بودن رضایت شغلی در افرادی است که تمایلات سلطه جویی در آنها بیشتر از سلطه پذیری است. اما با توجه به جدول ۳ نمی‌توان در مورد تاثیر برون گرایی و درون گرایی بر رضایت شغلی با اطمینان صحبت کرد. زیرا ارتباط معنی داری بین این دو مشاهده نمی‌شود.

همچنین ارتباط معنی داری بین سن و درجه افراد با میزان رضایت شغلی در آن‌ها مشاهده شد. ضریب همبستگی برای سن افسران و کارمندان و رضایت شغلی آن‌ها  $0.79+$  بدست آمد و همچنین این عدد برای درجه داران  $0.81-$  بود. نتایج حاصل از بررسی این ارتباط را می‌توان به صورت ماتریس زیر خلاصه کرد.

#### جدول ۵. ارتباط بین سن و درجه کارکنان با رضایت شغلی

درجه دار	افسر و کارمند	سن و درجه (رتبه)
رضایت پایین	رضایت بالا	بالا
رضایت بالا	رضایت پایین	پایین

همانطور که مشاهده می‌گردد رابطه بین سن و درجه (رتبه) در افسران و کارمندان، رویه‌ای معکوس نسبت به درجه داران داشته به گونه‌ای که در طیف افسری و کارمندی سن و درجه (رتبه) بالا دارای ارتباط مثبت با رضایت شغلی بالا بوده در حالیکه در درجه داران این ارتباط بالعکس می‌باشد.

#### بحث و نتیجه گیری

از تفسیر جداول در قسمت قبل می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مستقیمی بین پایین بودن تمایل به عصبی شدن و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین بین متغیرهای پیشین دیگر یعنی پایین بودن میزان با خود بودن، بالا بودن سلطه جویی، اعتماد بنفس و اجتماعی بودن با بالا بودن رضایت شغلی ارتباط مستقیم وجود دارد. نتایج مطالعه نشان داد که همه متغیرهای پیشین مورد بررسی به جز برون گرایی و درون گرایی بر رضایت شغلی تاثیرگذار هستند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت کارکنانی برای انتقال به ستاد نداجا و تصدی مشاغل در معاونت‌های تخصصی ستاد نداجا مناسب هستند که

از نظر شخصیتی واجد شرایط فوق بوده تا بتوانند سازگاری بهتری با شرایط محیط کاری خاص ستاد نداجا داشته باشند. در این صورت هم سازمان از مزایای بهره‌مندی از کارکنانی با رضایت شغلی بالا برخوردار شده و از پیامدهای منفی احتمالی ناشی از عدم رضایت شغلی در امان خواهد ماند، هم کارکنان به سازگاری مناسب با محیط خدمتی خود دست یافته دارای رضایت شغلی و عملکرد بهتری خواهند بود. لازم به ذکر است که این مطلب با توجه به فرهنگ حاکم بر محیط نظامی نداجا و در جامعه کوچک‌تر معاونت تخصصی ستاد نداجا می‌تواند توجیه گردد و ممکن است در سایر یگان‌ها و مناطق با توجه به متفاوت بودن شرایط زمینه‌ای نتیجه دیگری داشته باشد.

همچنین ارتباط معنی داری بین سن و درجه افراد با میزان رضایت شغلی در آن‌ها مشاهده شد که این نیز می‌تواند با ماهیت کار و شرایط زمینه‌ای حاکم بر جامعه مورد بررسی توجیه شده و قابل تعمیم به سایر سطوح خدمتی نداجاها نباشد. بر این اساس با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان، سیاست نداجا در نقل و انتقالات و چرخش در محل خدمتی کارکنان، مسیر رشد حرفه‌ای و برخورداری از جایگاه سازمانی و میزان دسترسی به مزایای مختلف متناسب با سنوات کارکنان (سن) می‌توان این ارتباط را تحلیل کرد. در محیط ستاد فرماندهی نداجا غالب کارکنان دارای سنوات (سن) و درجات بالا بوده و پس از چرخش شغلی در مناطق مختلف نداجا در ستاد نداجا مستقر می‌شوند و طبعاً دارای مشاغل حساس‌تر و دسترسی به مزایای بیشتر هستند در مقابل کارمندان و افسران جوان با درجات پایین‌تر به علت سنوات پایین‌تر (سن کمتر) فاقد ویژگی‌های فوق بوده و به مزایای کمتری دسترسی داشته و در جایگاه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری قرار ندارند. در خصوص درجه‌داران؛ درجه‌دارن با سن پایین (سنوات کمتر) با توجه به ماهیت وظایف محوله و شرایط جغرافیایی محل خدمت و میزان دسترسی به امکانات نسبت به هم‌رده‌های خود در مناطق و پایگاه‌ها از جایگاه بهتری برخوردار هستند که این امر می‌تواند رضایت شغلی بالای آن‌ها در ابتدای سنوات خدمتی را توجیه کند. همچنین با افزایش سنوات با توجه به نوع و جایگاه مشاغل موجود در ستاد، چندان رشد عمودی نداشته و در طیف مشخصی از مشاغل قرار می‌گیرند که می‌تواند توجیه‌کننده سطح رضایت پایین آن‌ها با توجه به افزایش سن و درجه باشد. با توجه به اثبات تأثیر عوامل مورد بررسی بر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود:

- ۱- آزمون‌های شخصیتی در بین نفرات واجد شرایط انتقال به ستاد نداجا (معاونت نیروی انسانی) صورت گرفته و در بین امتیازات لازمه برای انتقال کارکنان به ستاد نداجا مورد استفاده قرار گیرد.
- ۲- برای ایجاد رضایت شغلی به ابعاد شخصیتی و ویژگی‌های درونی کارکنان توجه شده، شیوه‌های افزایش اعتماد به نفس به صورت گروهی به کارکنان آموزش داده شود، ضمن آنکه به مدیران توصیه شود حس احترام و ارزشمندی را در کارکنان زیرمجموعه خود رشد دهند تا پیامد آن افزایش اعتماد به نفس و بالا رفتن رضایت شغلی در کارکنان باشد. به نظر می‌رسد سطح انتظارات کارکنان و فرایندهای مقایسه اجتماعی می‌تواند در رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. لذا به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود نقش انتظار و ادراک کارکنان از برابری سازمانی را در رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار دهند.

همچنین جهت تحقیقات آینده به محققین پیشنهاد می‌شود تأثیر این عوامل را در مناطق و پایگاه‌ها و در مشاغل با ماهیت متفاوت بررسی کنند تا تأثیر هر متغیر با توجه به شرایط زمینه‌ای یگان خدمتی و ماهیت شغلی سنجیده شود.



## منابع

- بهروزی، ناصر؛ نعامی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی‌پور، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمانهای دولتی شهر اهواز مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۳ (۱۵)، ۱۳۷-۱۵۲
- جعفری عراقی ایمان، محمودی حسین، سیرتی نیر مسعود، عبادی عباس. (۱۳۹۵). فرسودگی شغلی در پرستاران یک بیمارستان نظامی در سال ۱۳۹۴- مطالعه مقطعی. مجله طب نظامی، ۱۸، (۳)، ۲۷۰-۲۶۲
- جعفریان، حسین؛ دعاگویان، داود. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس امنیت اخلاقی. فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۲ (۲)
- حراقی، مسعود؛ نجفی، سجاد، جبارزاده، قادر (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی - مطالعه در مرکز نظامی). فصلنامه مدیریت نظامی، ۵۶ (۱۴)، ۱۴۳-۱۷۹
- دهقان، نبی‌اله؛ عمران‌فر، عباس؛ حسینی، محمدرضا؛ فتحی، صمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی): فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی، ۴۶ (۱۲)، ۶۵-۱۰۲
- رحیمی پردنجانی طیب، محمدرزاده ابراهیمی علی، اسلامی معصومه. (۱۳۹۸) مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارهای شغلی. بهداشت کار و ارتقاء سلامت. ۳ (۳): ۲۲۷-۲۳۷
- سهرابی فاتح، رضانی قباد، پوربایرامیان قدیر، نوروزی اعظم. (۱۳۹۸). بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های سنتدج، مجله علوم مراقبتی نظامی دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال ۴ (۴)
- طاهری سمیه، راه نجات امیرحسین، منوچهری مهدی، دنیوی وحید، صبايان بهنوش، مظفریان محمدحسین. (۱۳۹۸) مقایسه نظم‌جویی هیجان- شناختی در سربازان دارای تشخیص اختلال یا صفات شخصیت مرزی با سربازان سالم در سال ۱۳۹۸ در شهر تهران. فصلنامه پرستار و پزشک در رزم/ ۲۴ (۷)
- عبادی لطفعلی، مزروعی حسین (۱۳۸۹). عوامل موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. مجله طب نظامی، ۱۲، (۱)، ۴۵-۴۹.
- قلی‌زاده محمدرضا، فانی علی اصغر، احمدوند علی محمد (۱۳۸۹). بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروهای انتظامی. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷، (۲۸)
- گزارش هیئت اندیشه‌ورزی معاونت نیروی انسانی نادجا در سال ۱۳۹۳: بررسی علل فرار کارکنان

- گل میمی، مسلم، فیاض، بهنام، نصری فرامرز. (۱۳۹۷). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی: فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۵
- محمدزاده محسن، جهاننداری پیمان، زرگر بالای جمع ساناز، رفیع زاده فرزانه. (۱۳۹۷) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران. مجله علوم مراقبتی نظامی دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۵، (۳)
- مصطفایی فاطمه، روشن رسول. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، ۱۱، (۴).
- معافی، سیده خدیجه؛ مدنی خلعتبری، جواد (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجیگری هوش هیجانی. مجله مهندسی فرایندها.
- میرزایی غلامرضا، فتحی آشتیانی علی، مهرابی حسینعلی، احمدی خدابخش (۱۳۸۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی، ۸(۱)، ۷۷-۶۹
- نوری فرامرز، قراچورلو نجف، صمدزاد سعیده، قهرمانی نهر جاوید. (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه کشورهای منتخب و ارزیابی مؤلفه‌ها در جهاد دانشگاهی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، ۹، (۳۱)، ۹۲-۷۱

Al-Samarraie, H., Sarsam, S.M., Alzahrani, A.I. et al. (2018) Personality and individual differences: the potential of using preferences for visual stimuli to predict the Big Five traits. *Cogn Tech Work* 20, 337-349.

Alex L. Rubenstein, Yiwen Zhang, Kathy Ma, Hayley M. Morrison (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta analytic path model linking personality and job attitudes: *Journal of Vocational Behavior* 112, 141-157

Amaya Erro-Garces, Susana Ferreira, (2019) Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction?: *Journal of Cleaner Production* 219.

Anna Volodina, Christoph Lindner, Jan Retelsdorf (2019), Personality traits and basic psychological need satisfaction: Their relationship to apprentices' life satisfaction and their satisfaction with vocational education and training: *International Journal of Educational Research* Volume 93, 2019, Pages 197-209

Castanheira F. (2014) Job Descriptive Index. In: Michalos A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht

Cerci, P.A., Dumludag, D. (2019) Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Soc Indic Res* 144, 785-806 (2019)

Daniel V. Simoneta, Christopher M. Castille (2020). The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model: *Personality and Individual Differences* 152 (2020)

Fulei Chu, Yue Fu, Shuzhen Liu(2019). Organization is also a “life form”: Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators: Accident Analysis and Prevention 125 (2019) 217–223

Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49, 225–232.

Gianfranco Walsh, Zhiyong Yang, Jason Dahling, Mario Schaarschmidt, Ikuo Takahashi(2019), Effects of service employees’ negative personality traits on emotional labour and job satisfaction Evidence from two countries: *Management Decision* Vol. 58 No. 6, 2020 pp. 1035-1052

Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Hosseini A. (2016) The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry, *Safety and Health at Work* (2016)

Inmaculada Valor-Segura, Ginés Navarro-Carrillo, Natalio Extremera, Luis M. Lozano, Carlos García-Guiu, María Isabel Roldán-Bravo, Antonia Ruiz-Moreno. (2020). Predicting Job Satisfaction in Military Organizations: Unpacking the Relationship between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets. *Emotional Intelligence, Communication, and Job Satisfaction*. May 2020 | Volume 11 | Article 875

Jooyeon Soen, Chiho Aki,(2019). Hangover follows extroverts: Extraversion as a moderator in the curvilinear relationship between newcomers' organizational tenure and job satisfaction: *Journal of Vocational Behavior* 110 (2019) 72–88

Lu Lu, Allan Cheng Chieh Lu, Dogan Gursoy, Nathan Robert Neale, (2016) "Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28 Issue: 4, pp.737-761

Maria Törnroos, Markus Jokela, Christian Hakulinen(2019), The relationship between personality and job satisfaction across occupations, *Personality and Individual Differences* Volume 145, 15 July 2019, Pages 82-88

Matthew Vanderschuere, Chris Birdsall. (2018). Can Diversity Management Improve Job Satisfaction for Military Veterans in the Federal Government?, *American Review of Public Administration*

Myung J Kima, Mark Bonn, Choong-Ki Lee, Jinok Susanna Kim,(2019). Effects of employees’ personality and attachment on job flow experience relevant to organizational commitment and consumer-oriented behavior: *Journal of Hospitality and Tourism Management* 41 (2019) 156–170

Piers Steel, Joseph Schmidt, Frank Bosco, Krista Uggerslev, (2019), The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability: *human relations* Vol 72, Issue 2, 2019

Premchandran, R. and Priyadarshi, P. (2019), "Do boundary preferences, work-family self-efficacy and proactive personality predict job satisfaction? The mediating role of work-family enrichment", *Evidence-based HRM*, Vol. 7 No. 2, pp. 198-212

Raja Nabeel-Ud-Din JALAL, Naveeda ZEB, Um-E-Roman FAYYAZ(2019). The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics: *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 6 No 2 .161-171

Riasudeen, S., Singh, P. & Kannadhasan, M. (2019) The Role of Job Satisfaction behind the Link between Group Cohesion, Collective Efficacy, and Life Satisfaction. *Psychol Stud* 64, 401–410

Schleicher, D. J., Hansen, D., & Fox, K. E. (2010). Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3. (pp. 137–190).

Seejeen Park(2020), Determinants of the Job Satisfaction of Public Officials: Testing the Mediation Effect of Organizational Commitment: Public Organization Review

Simon C.H. Chan, (2019) "Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work", *Leadership & Organization Development Journal*

Sule, R., Thadasare, H., Sonavane, S. et al. (2017) A Study of Job Satisfaction, Job Stress and Quality of Life in Auxiliary Health Care Workers of a Public Tertiary General Hospital. *J. Psychosoc. Rehabil. Ment. Health* 4, 23–27.

