

بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان^۱

مهران دستورانی^۲

سپاوش پوریوسف^۳

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان است. حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش، ۲۵۰ نفر از کارکنان دولتی هستند که طبق اصول علمی با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه پنج عاملی جدید شخصیت (*NEO - FFI*)، پرسشنامه سلامت عمومی (*GHQ 12*) و پرسشنامه رضایت شغلی *JDI* داده‌های پژوهش جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آماری میانگین، انحراف استاندارد، آزمون ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطالعاتی، نتایج اجرای این تحقیق چند یافته اساسی را آشکار ساخت: سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین تأثیر ویژگی شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است. به استثنای ویژگی شخصیتی دلبذیر بودن، سایر ویژگیهای شخصیتی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد و ویژگی شخصیتی دلبذیری نسبت به سایر ویژگیهای شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معکوس دارد و خرده‌مقیاسهای سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد به گونه‌ای که خرده‌مقیاس افسردگی نسبت به سایر خرده‌مقیاسهای سلامت عمومی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

ویژگیهای شخصیتی، سلامت عمومی، رضایت شغلی، سلامت روانی، کارکنان

۱. تاریخ دریافت: ۹۱/۰۳/۲۲، تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۶/۲۷

۲. کارشناسی ارشد رشته روانشناسی دانشگاه تربیت مدرس

۳. کارشناسی ارشد رشته روانشناسی دانشگاه تربیت مدرس Email: S.Pooryosef@Gmail.com

۱. مقدمه

رضایت شغلی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار انسانی دارد؛ زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر، کم کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد. بر اساس مطالعات انجام شده هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد؛ فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت فیزیکی و روانی فرد تضمین گردد؛ روحیه او افزایش یابد؛ از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را با سرعت آموزش ببیند. از سوی دیگر زندگی در جامعه امروزی به علت ماشینی شدن و تسلط فناوری بر آن از حالت سکون و آرامش قبلی خود خارج شده و دائماً موقعیتهای فشارزای زیاد، روند طبیعی زندگی انسان را مختل کرده است و بویژه بعد روانی وجود او را آزار می‌دهد و او را برای ادامه زندگی به چالش می‌طلبد. سلامت روانی از نیازهای اساسی انسان است و نقش حیاتی دارد. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان، تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی نیروها می‌شود. پژوهش‌های متعدد بیان می‌کند که نارضایتی شغلی یا از دست دادن شغل، واقعه‌ای مهم در زندگی و فشار بالقوه نیرومندی است. به طوری که نارضایتی و تنش شغلی نه تنها سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سلامت جسمانی و نیز بیولوژیک فرد را نیز تهدید می‌کند (برنر و استارین، ۱۹۸۸؛ به نقل از قرباگی، ۱۳۸۳). امروزه رضایت شغلی در سازمانها و ادارات از جمله موضوعات مهمی است که اغلب مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائلند.

مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان اثر بسزایی دارد و به گونه مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثر بخش بودن و آمادگی به منظور ارتقای شغلی نشان می‌دهد.

۲. مسئله تحقیق

با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود هستند، انگیزه‌ها، تواناییها، تمایلات، باورها و افکار که در واقع از اجزای مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان است، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و هم‌چنین نسبت به سازمان تعیین می‌کند (مأمن پوش، ۱۳۸۸). بدون آگاهی دقیق نسبت به شخصیت افراد نخواهیم توانست بین شخصیت و شغل هماهنگی ایجاد کنیم و این مشکلی است که سازمانهای بسیاری با آن دست به گریبانند (مشبکی، ۱۳۷۷). افراد بر اساس الگوی شخصیتی خود نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند. از طرفی سازمانها نیز بر حسب اهداف و وظایف و فعالیتهای جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضا می‌کنند. بنابراین به منظور هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغل خاصی مناسب است (مقیم، ۱۳۷۷).

مفهوم سلامت روانی، شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی و خود شکوفایی تواناییهای بالقوه فکری و هیجان است (کامرون، دی، ۲۰۰۲).

تحقیقات نشان می‌دهد که افراد ناراضی از شغل خود، بیش از دیگران مستعد ابتلا به بیماریهای گوناگون روانی و جسمی هستند که حدود و دامنه آن از سر درد تا بیماریهای قلبی کشیده می‌شود. از سوی دیگر کارکنانی که از شغل خود راضی باشند در جهت رضایت شهروندان قدم بر می‌دارند؛ و این افراد زندگی و محیط اطراف خود را با نگرش مثبت ارزیابی می‌کنند و از جنبه روانی نیز در سالم‌سازی جامعه و اجتماع، فعالتر عمل می‌کنند و فراتر اینکه افزایش این پدیده‌ها موجب می‌شود، نشاط و شادی از سازمان به خانه و جامعه منتقل شود (امیرنژاد، محسنی نسب، ۱۳۸۶).

از سوی دیگر توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمانها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر تواناییهای نیروها در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آنها با محیط متغیر است؛ در این میان توجه مدیر به ابعاد شخصیتی افراد باعث می‌شود تا کارکنان به تناسب خود

در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند (امیرنژاد، محسنی نسب، ۱۳۸۶). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگیهای شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند و سودمند باشند. یکی دیگر از متغیرهایی که در این پژوهش سنجیده خواهد شد، سلامت روانی است. سلامت روانی کارکنان از عوامل بسیاری از جمله شیوه‌های نظارت مدیران، کیفیت زندگی، عملکرد مدیران و بویژه ویژگیهای شخصیتی تأثیر می‌پذیرد. ویژگیهای شخصیتی از جمله روان آزاده گرایی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن به نوبه خود نقش بسزایی را در سلامت روانی کارکنان و به دنبال آن سلامت سازمان ایفا می‌کند. پژوهشها نشان داده است کارکنانی که از ویژگیهای شخصیتی بیرونی برخوردار هستند، بمراتب رابطه بهتری با سایر کارمندان دارند و در نتیجه عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد و سیستم نیز از سلامت بهتری برخوردار است. (صابر گرگانی، ۱۳۷۷). ترقی و پویایی و اعتلای هر سازمانی جز در داشتن عناصر و اعضای سالم و کارآمد در آن اجتماع نیست. افرادی که علاوه بر وضعیت جسمانی مناسب از لحاظ وضعیت روانی نیز در حد تعادل و مطلوبی باشند، بدون تردید تقارن سلامت جسمانی و روانی، اصلی ترین نتیجه اش داشتن جامعه‌ای شکوفا و با آینده است. سلامت روانی مقوله‌ای بسیار حائز اهمیت است؛ چرا که تأثیر روانی بر عملکرد جسمانی بر هیچ کس پوشیده نیست (شعاری نژاد، ۱۳۸۱). تلاش در جهت صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی و زندگی ماشینی که لازمه آن قبول شیوه‌های نوین زندگی است بر سلامت انسان اثر معکوس دارد و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشخص می‌کند؛ یکی از این ابعاد، سلامت روان نیروی انسانی شاغل در سازمانها است؛ مقوله‌ای که اگر چه تازگی ندارد از نظر تخصصی دیر زمانی نیست که به آن توجه شده است. سلامت روانی کارکنان در راستای به‌کارگیری روشهای مناسب، به‌منظور از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و به‌کارگیری نیروهای کارآمد در سازمانها، متأثر از ویژگیهای شخصیتی است (میلانی فر، ۱۳۷۸). از این رو در این تحقیق سعی بر این است که با استفاده از دیدگاه پنج عاملی و رضایت شغلی و سلامت روانی به بررسی روابط بین این سه متغیر در نیروی انسانی شاغل در یکی از مراکز سازمانی پرداخته شود.

۳. روش شناسی

این پژوهش از نوع همبستگی است. در این گسترده، پژوهشگر با استفاده از یک گروه آزمودنی دست کم درباره یک یا چند متغیر، بدون اینکه هیچ یک از آنها دستکاری یا کنترل شود، اطلاعاتی به دست می آورد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در یک سازمان دولتی در سال ۱۳۸۹ بوده و گروه نمونه (۲۵۰ نفر) شامل کارکنان مرد شاغل در بخشهای مختلف کارگری، فنی، اداری و مدیران آن بودند که به صورت روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. به دلیل اندک بودن تعداد کارکنان زن از مشارکت آنها در تحقیق صرف نظر شد.

۴. مقیاسها

به منظور دستیابی به اطلاعات و جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه پنج عاملی جدید شخصیت (NEO - FFI)، با ضریب اعتبار ۰/۷۶ پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) (12) با ضریب اعتبار ۰/۹۲ و پرسشنامه رضایت شغلی JDI با ضریب اعتبار ۰/۹۶ نیز استفاده شده است.

۴-۱. پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO - FFI)

پرسشنامه پنج عاملی جدید شخصیت و فرم تجدیدنظر شده آن پرسشنامه‌های شخصیتی است که توسط مک کری و کاستا در اصل برای جمعیت بهنجار تهیه شده و در طی ربع قرن گذشته بیشترین استفاده را در کار بسترهای پژوهشی و بالینی داشته است. نسخه اصلی آن در سال ۱۹۸۵ و نسخه کنونی آن در سال ۱۹۹۲ به چاپ رسید (ملازاده، ۱۳۸۱). کاستا و مک کری (۱۹۸۵) با استفاده از تحلیل عامل به این نتیجه رسیدند که پنج بُعد می‌توان برای تفاوت‌های فردی در ویژگیهای شخصی منظور کرد که عبارت است از: روان آزاده‌گرایی (N)، برونگرایی (E)، انعطاف‌پذیری یا پذیرش (O)، دلپذیر بودن (A)، با وجدان بودن یا وظیفه‌شناسی (C).

پرسشنامه شخصیتی NEO (که نام آن برگرفته از سه عامل اولیه است) به منظور ارزیابی این عوامل اختصاص یافته است (هرن و میشل، ۲۰۰۳).

فرم اصلی این پرسشنامه ۲۴۰ ماده‌ای است. این آزمون یک الگوی مفهومی فراهم می‌سازد که تحقیقات مبتنی بر تحلیل عوامل دهه‌های قبلی را درباره ساخت شخصیت،

یکپارچه می‌کند. عواملی که در این آزمون مطرح شده با ترکیب منطقی و بررسیهای تحلیل عاملی فراهم شده و موضوع تحقیقات گوناگون بررسی نمونه‌های بالینی بزرگسالان سالم بوده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰: ۱۵۲).

آزمون NEO دارای دو فرم، S، برای گزارشهای شخصی، R برای درجه‌بندی‌های مشاهده‌گر است. فرم S ۲۴۰ سؤال دارد که به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، درجه‌بندی و بعضی از ماده‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. فرم R نیز ۲۴۰ سؤال دارد که برای درجه‌بندی افراد توسط همسر، همسالان و بقیه افراد دیگر و معمولاً به عنوان مکمل فرم S و یا جانشین آن به کار می‌رود. این آزمون، فرم دیگری به نام NEO - FFI دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و بیشتر برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت، (روان آزوده‌گرایی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن) به کار می‌رود. از آزمودنی خواسته می‌شود که روی یک مقیاس لیکرت، میزان انطباق عبارت ارائه شده با وضعیت خودش را از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مشخص کند. اگر وقت اجرای آزمون خیلی محدود، و اطلاعاتی کلی از شخصیت کافی باشد، این آزمون مورد استفاده قرار می‌گیرد (گروسی فرشی، ۱۳۸۰: ۱۵۱ - ۱۵۲). ضریب آلفای گزارش شده توسط کاستا و مک کری بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ متغیر بوده است در حالی که در تحقیق بلانچارد و همکاران در سال ۱۹۹۹ این ضریب در روان آزوده‌گرایی ۰/۸۵ و در برون‌گرایی ۰/۷۲، انعطاف‌پذیری ۰/۶۸، برای دلپذیر بودن ۰/۶۹ و در با وجدان بودن ۰/۷۹ به دست آمده است. برآورد کاستا و مک کری از روایی سازه این ابزار در سال ۱۹۹۲، ۰/۸۴ بوده است (ملازاده، ۱۳۸۱).

در یک بررسی برای ارزیابی روایی ملاکی آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی، فرم S و ارزیابی مشاهده‌گر فرم R، استفاده شد. در بین عوامل اصلی حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی (E) و حداقل آن به میزان ۰/۴۵۵ در عامل دلپذیر بودن (A) وجود داشت. بین مقیاسها، حداکثر همبستگی به میزان ۰/۷۰ و در مقیاس اعتماد و حداقل آن به میزان ۰/۲۹ در مقیاس انعطاف‌پذیری در احساسها و دل‌رحم بودن دیده شد (گروسی فرشی، ۱۳۷۷: ۹۲).

ضرایب اعتبار (بازآزمایی) برای ۲۰۸ نفر با سه ماه فاصله زمانی به ترتیب ۰/۸۳ روان آزرده گرایی، ۰/۷۵ برونگرایی، ۰/۸۰ انعطاف پذیری، ۰/۷۹ دلیپذیر بودن و ۰/۷۹ با وجدان بودن به دست آمده است. اعتبار دراز مدت آزمون NEO-PI نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولی شش ساله روی مقیاسهای E، N، و O ضریبهای اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را هم در گزارشهای شخصی و در گزارشهای زوجها نشان داده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

در این مورد آزمون انتظار بر این است که به تمام سؤالات پاسخ داده شود. در بررسی پاسخنامه‌ها توسط آزمایشگر، اگر سؤال یا سؤالاتی بی پاسخ مشاهده شود، آزموده تشویق می‌شود که سؤال را تکمیل کند. در مواردی که آزموده نتواند تصمیم بگیرد که چه پاسخی به سؤال خاصی بدهد یا معنی یک سؤال برای آزموده مشخص نباشد، می‌تواند در چنین مواردی از پاسخ «نظری ندارم» استفاده کند. اگر در یک پاسخنامه بیش از ۴۱ سؤال بدون پاسخ مشاهده شود، آن پاسخنامه اصلاح نمی‌شود و اگر کمتر از ۴۱ سؤال، پاسخ در یک پاسخنامه دیده شود به این سؤالات پاسخ «نظری ندارم» داده می‌شود (گروسی فرشی، ۱۳۸۰: ۱۵۶).

این آزمون، پنج جنبه از شخصیت را می‌سنجد (پایداری هیجانی، برونگرایی، اشتیاق به تجربه‌های تازه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری)، برای همین یک نمره کلی از این آزمون به دست نمی‌آید. پنج نمره به دست می‌آید که هر کدامشان به یک عامل شخصیتی مربوط است. برای هر یک از عوامل ۱۲ سؤال در نظر گرفته شده است.

الف) سؤالات ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۵۱ و ۵۶ به عامل روان آزرده گرایی مربوط است.

ب) سؤالات ۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲، ۴۷، ۵۲ و ۵۷ به عامل برونگرایی و درونگرایی مربوط است.

ج) سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳، ۴۸، ۵۳ و ۵۸ به عامل انعطاف پذیری مربوط است.

د) سؤالات ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۵۴ و ۵۹ به عامل دلیپذیر بودن مربوط است.

هـ) سؤالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰، ۴۵، ۵۰، ۵۵ و ۶۰ به عامل با وجدان بودن مربوط است.

طریقه نمره‌گذاری سؤالات به این شرح است:

سؤالات ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۱۰-۱۱-۱۳-۱۷-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۵-۲۶-۳۲-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۴۰-۴۱-۴۷-۴۹-۵۰-۵۱-۵۲-۵۳-۵۶-۵۸-۶۰ از چپ به راست نمره‌گذاری می‌شود.

سؤالات ۳-۸-۹-۱۲-۱۴-۱۵-۱۶-۱۸-۲۳-۲۴-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۳-۳۸-۳۹-۴۲-۴۳-۴۴-۴۵-۴۶-۴۸-۵۴-۵۵-۵۷-۵۹ از راست به چپ نمره‌گذاری می‌شود.

۴-۲. پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)

فرم اصلی پرسشنامه GHQ توسط گلد برگ و هیلر (۱۹۷۰) ابداع شد که هدف از طراحی آن کشف و شناسایی اختلال روانی در مراکز و محیط‌های مختلف و غربالگری افراد سالم و بیمار است. بنابراین هدف پرسشنامه دستیابی به تشخیص روانپزشکی نیست. این پرسشنامه در فرمهای ۱۲، ۲۸، ۳۰ و ۶۰ سؤالی موجود است. در این پژوهش از فرم ۲۸ سؤالی آن استفاده شده است. سؤالهای پرسشنامه به بررسی وضعیت روانی فرد در ماه اخیر می‌پردازد که دربرگیرنده نشانه‌هایی مانند افکار و احساسات تا بهنجار و جنبه‌هایی از رفتار قابل مشاهده است (کامکاری، ۱۳۸۶).

پرسشنامه با سؤالات جسمانی شروع می‌شود؛ هر چه جلوتر می‌رود سؤالها روانپزشکی‌تر می‌شود؛ دلیلش این است که وجود چنین سؤالهایی در ابتدای پرسشنامه ممکن است آزمودنی‌هایی را برآشفته کند به گونه‌ای که به ادامه همکاری حاضر نشوند. پرسشنامه ۲۸ GHQ مانند سایر فرمهای GHQ به صورت چهار گزینه‌ای (خیلی کمتر از همیشه، کمتر از همیشه، مثل همیشه و بیشتر از همیشه) است. ولی در نسخه مورد استفاده در این پژوهش بیشتر سؤالات به صورت «خیر، کمی، زیاد، خیلی زیاد» نوشته شده است.

اطلاعات قابل دستیابی از این پرسشنامه به قرار ذیل است:

- مربوط به مقیاس کارکرد جسمانی^۱
- مربوط به مقیاس کارکرد اجتماعی^۲

1 - somatic function

2 - social fuction

- مربوط به مقیاس اضطراب^۱

- مربوط به مقیاس افسردگی^۲

به طوری که ملاحظه می‌شود، این پرسشنامه از چهار مقیاس تشکیل شده است که هر کدام از آنها هفت سؤال دارد. سئوالهای مربوط به مقیاس پشت سرهم آمده به گونه‌ای که سئوالات ۱ تا ۷ به مقیاس کارکرد جسمانی، سئوالات ۸ تا ۱۴ به اضطراب، سئوالات ۱۵ تا ۲۱ به مقیاس کارکرد اجتماعی، سئوالات ۲۲ تا ۲۸ به افسردگی مربوط است. تاکنون بیش از ۷۰ مطالعه در مورد اعتبار GHQ در نقاط مختلف دنیا انجام شده است که از این تعداد ۴۵ مطالعه اطلاعات مفصلی درباره روشهای نمونه‌گیری عرضه کرده‌اند که این موجب می‌شود بتوان مقایسه مستقیمی بین آنها انجام داد. «ویلیامز»^۳ و «ماری» (۱۹۸۸) این مطالعات را فرا تحلیل کرده‌اند. نتایج نشان داد که متوسط حساسیت پرسشنامه ۲۸-GHQ برابر ۸۳٪ (بین ۷۷٪ تا ۸۹٪) و متوسط ویژگی آن برابر ۸۱/۵ (بین ۷۸٪ تا ۸۵٪) است (گلد برگ، ۱۹۸۹ به نقل از کامکاری، ۱۳۸۶).

آدری بیچه^۴ و گورژه (۱۹۹۲) نیز اعتبار ۲۸-GHQ را در نمونه‌ای ۲۷۷ نفری از زنان ارزیابی کردند و نتیجه گرفتند که این پرسشنامه ۸۲٪ حساسیت و ۸۵٪ ویژگی دارد. «چونگ»^۵ و «اسپیرز، ای»^۶ در جمعیت کامبوجی‌های ساکن نیوزلند، حساسیت ۲۸-GHQ را ۸۷/۵٪ و ویژگی آن را ۸۲/۸٪ یافته‌اند. نظر یعقوبی (۱۳۷۴) نیز در مطالعه مقدماتی پژوهشی حاکی از پایایی خوب پرسشنامه ۲۸-GHQ است. چونگ و اسپیرز (۱۹۹۴) در مطالعه‌ای در مورد ۲۲۳ تن از افراد بزرگسال به این نتیجه رسیدند که ضریب پایایی، بازآمایی پرسشنامه برابر با ۵۵٪ و ضریب پایایی با روش بازآمایی برای هر یک از مقیاسهای چهارگانه و ۴۷٪ بوده است (کامکاری، ۱۳۸۶).

-
- 1 - Anxiety
 - 2 - Depression
 - 3 - Williams, R.
 - 4 - Aderi bigbe
 - 5 - Cheung
 - 6 - Spears, A.

۳-۴. پرسشنامه رضایت شغلی JDI

این پرسشنامه نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه رضایت از شغل JDI در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و وضعیت محیط کار، فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود.

این پرسشنامه یکی از رایجترین و دقیقترین ابزارهای خشنودی شغلی است؛ عبارات آن جنبه توصیفی دارد و شش نوع خشنودی را ارزیابی می‌کند. در فرم اصلی پرسشنامه هر جنبه خشنودی شغل روش اجرا و نمره‌گذاری در یک صفحه جدا قرار می‌گیرد و در بالای صفحه عنوان آن و در زیر آن عبارت مختلف مربوط به آن جنبه نوشته شده است. این پرسشنامه در ایران توسط دکتر شکرکن ترجمه شده و توسط تعدادی از دانشجویان ارشد مورد استفاده قرار گرفته است. چگونگی نمره‌گذاری آن نیز به این صورت است که به پاسخهای داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت، نمره‌ای بین یک تا پنج داده می‌شود؛ پس از آن مجموع نمره‌های عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع می‌شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می‌آید که می‌توان آن را بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم کرد و برای هر مقیاس نمره‌ای بین ۰ تا ۵ به دست می‌آورد. البته از مجموع نمره‌های کل عبارات نیز می‌توان نمره کل را محاسبه کرد و از تقسیم آن بر تعداد کل عبارات، نمره‌ای بین ۰ تا ۵ برای کل آزمون به دست آورد (کندال و هیولین، ۱۹۶۹).

در مورد اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش اعتبار صوری و نظر پنج تن از متخصصان و استادان دانشگاه، این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شده است و با استفاده از نظر این استادان و نیز روش اعتبار محتوایی این آزمون می‌تواند رضایت شغل و مقوله‌های مختلف آن را در حد زیادی پوشش دهد. در مورد محاسبه همبستگی و استواری درونی پرسشنامه رضایت شغلی را روش آلفای کرونباخ به ترتیب این ضرایب به دست آمد: ماهیت کار (شغل) ۰/۸۰، سرپرست (مسئول مستقیم) ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات (ارتقا) ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰ و محیط کار ۰/۸۰ تحلیل عاملی انجام شده در مورد این آزمون توسط مراثی بیان می‌کند که شاخص توصیف شغل، دارای دو عامل اصلی «بازده

شغلی» که ۳۴/۱۶ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می‌کند و عوامل ترفیع، حقوق و محیط کار، دارای بیشترین بارهای عامل در آن است.

عامل دوم بین فردی است که ۲۷/۹۴ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می‌کند و عوامل ماهیت کار، رضایت از سرپرست و همکاران در آن دارای بیشترین بارهای عاملی است. پایایی پرسشنامه JDI از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده که در سطح خطای ۰/۰۱ معنی‌دار بوده که این حاکی از پایایی خوب ابزار اندازه‌گیری است. مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲)، ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده آزمونها در مطالعه اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در ایران ارشدی و همکاران (۱۳۶۹)، در پژوهش خود در مورد کارکنان صنعت نفت جنوب، پایایی کل را ۰/۷۱ و برای خرده آزمونها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند و غنی (۱۳۷۳) در مطالعه‌ای درباره معلمان مدارس راهنمایی اهواز، ضریب پایایی کل را ۰/۸۵ و در خرده آزمونها بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ به دست آورده است. عطار (۱۳۷۴) در مطالعه‌ای در مورد کارکنان یک مجتمع صنعتی ضریب پایایی کل را ۰/۷۵ و در خرده آزمونها بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. در مورد اعتبار آن، اسمیت، کندال و هیولین نتایج این آزمون را با سایر روشهای اندازه‌گیری خشنودی شغلی مقایسه کرده، و آن را معتبر شناخته‌اند (مرائی، ۱۳۷۹).

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آماری میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

۵. روند اجرا

روند اجرای تحقیق به این ترتیب بود که ابتدا هر کدام از پرسشنامه های جمعیت شناختی پنج عاملی سلامت عمومی و رضایت شغلی با هماهنگی مسئول آموزش شرکت در دو نوبت صبح و بعداز ظهر به صورت گروه‌های سی نفره بین آزمودنیها توزیع و برای تمام آنها چگونگی تکمیل پرسشنامه‌ها توضیح داده و از آنها خواسته شد تا مطابق دستورالعمل و با رعایت صداقت به سؤالات پاسخ دهند؛ هم‌چنین برای جلب بیشتر اعتماد آزمودنیها به آنها اطمینان داده شد که پاسخهای آنها محرمانه خواهد بود و در صورت تمایل به آگاهی از نتایج، نام و شماره تماس خود را یادداشت کنند تا در اولین فرصت از نتایج آگاه گردند.

۶. یافته‌های تحقیق

۶-۱. توصیف متغیرهای پژوهش

شاخصهای آماری شامل پنج عامل شخصیت، سلامت عمومی و رضایت شغلی و خرده مقیاسهای آن در جدول (۱) نشان شده است.

جدول (۱): شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق

متغیر	مقیاسها	شاخص	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
ویژگیهای شخصیتی	روان‌آزرده‌گرایی (N)		۱۲	۲۹	۲۱,۴۰	۳,۲۷
	برونگرایی (E)		۱۳	۳۰	۲۱,۲۳	۲,۸۶
	انعطاف‌پذیری (O)		۱۳	۲۷	۲۰,۸۹	۲,۱۴
	دلپذیری		۱۶	۳۰	۲۲,۸۵	۲,۶۷
	با وجدان بودن (C)		۱۲	۳۰	۲۵,۱۲	۲,۹۶
سلامت عمومی	نشانه‌های جسمانی		۱	۷	۵,۵۵	۱,۱۶
	اضطراب		۰	۷	۵,۷۴	۱,۴۴
	اختلال در عملکرد اجتماعی		۰	۷	۲,۲۴	۱,۰۶
	افسردگی		۰	۷	۶,۶۶	۱,۴۳
	نمره کلی سلامت عمومی		۱۰	۲۷	۲۰,۲۴	۳,۰۶
رضایت شغلی	ماهیت شغل		۱۶	۱۱۰	۶۷,۹۷	۱۷,۰۸
	مسئول مستقیم		۶۸	۷۰	۵۲,۳۹	۱۲,۷۱
	همکار		۵۲	۵۵	۳۹,۷۳	۹,۸۴
	ارتقا		۴۰	۳۵	۱۸,۵۷	۷,۶۰
	حقوق و مزایا		۱۹	۴۵	۲۱,۹۹	۶,۷۲

بیشترین میزان میانگین به عامل با وجدان بودن (با میانگین ۲۵/۱۲) و کمترین به روان آزرده‌گرایی با میانگین ۲۱/۴ مربوط بوده است. بیشترین میزان میانگین به افسردگی با میانگین ۶/۶ و کمترین به اختلال در عملکرد اجتماعی با میزان ۲/۲۴ مربوط بوده است؛ ضمناً میانگین کلی سلامت عمومی افراد ۲۰/۲۴ با انحراف معیار ۳/۰۶ بوده است؛ بیشترین میانگین (۶۷/۹۷) مربوط به "ماهیت شغل" و کمترین آن (۱۸/۵۷) مربوط به "ارتقا" بوده است.

۶-۲. تحلیل آمار استنباطی

برای روشن شدن تعیین ارتباط بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و سلامت روان

با رضایت شغلی کارکنان از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد. نمره‌های رضایت شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمره‌های ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و سلامت روان به عنوان متغیرهای مستقل وارد معادله رگرسیون شد که نتیجه در جدول (۲) آمده است. جدول (۲): تحلیل واریانس و ویژگیهای آماری رگرسیون بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن،

سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان

الگو								
شاخص	SS	df	MS	F	P	R	R ²	SE
رگرسیون	۶۹۴۶۲.۶۷۹	۲	۳۴۷۳۱.۳۳۹	۱۸.۲۱۸	.۰۰۰	.۳۸۸	.۱۵۰	۴۳.۶۶
باقیمانده	۳۹۲۷۳۲.۸۲۴	۲۰۶	۱۹۰۶.۴۷۰					
متغیر								
متغیرهای مستقل شاخص	B	SEB	Beta	t	P			
مقدار ثابت	۷۰.۹۶۹	۲۹.۹۳۵		۲.۳۷۱	.۰۱۹			
با وجدان بودن (C)	۱.۴۳۰	۱.۰۴۴	.۰۹۰	۱.۳۷۱	.۱۷۲			
نمره کلی سلامت عمومی	۵.۴۹۰	۱.۰۰۱	.۳۶۰	۵.۴۸۷	.۰۰۰			

جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی ویژگی شخصیتی با وجدان بودن، سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان 0.388 است و 15 درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. دراطلاعات جدول مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=18/218$ ، $df = 2$ و 206) لذا ویژگی شخصیتی با وجدان بودن، سلامت روان در تبیین متغیر رضایت شغلی کارکنان معنادار است؛ به این ترتیب، جدول نمایانگر این نکته است که بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن، سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنی‌داری هست. ارقام ترازهای جدول نشان می‌دهد که سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان اندک است.

برای روشن شدن تعیین ارتباط بین ویژگی شخصیتی روان آزرده گرایی و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد. نمره‌های رضایت شغلی کارکنان دانشجویان به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمره‌های ویژگی شخصیتی روان آزرده گرایی و سلامت روان به عنوان متغیرهای مستقل وارد معادله رگرسیون گردید که نتیجه در جدول (۳) آمده است.

جدول (۳): تحلیل واریانس و ویژگیهای آماری رگرسیون بین ویژگی شخصیتی روان آزرده گرای، سلامتی روان با رضایت شغلی کارکنان

الگو								
شاخص	SS	df	MS	F	P	R	R ²	SE
رگرسیون	۵۷۳۲۸.۳۳۶	۲	۲۸۶۶۴.۱۶۸	۱۴.۹۵۲	.۰۰۰	.۳۵۵	.۱۲۶	۴۳.۷۸
باقیمانده	۳۹۶۸۳۹.۱۸۷	۲۰۷	۱۹۱۷.۰۹۸					
متغیر								
متغیرهای مستقل شاخص	B	SEB	Beta	t	P			
مقدار ثابت	۱۰۱.۰۰۷	۲۳.۰۷۸		۴.۳۷۷	.۰۰۰			
روان آزرده‌گرایی (N)	۶۵۵	۱۰.۸۷	.۰۴۶	.۶۰۲	.۵۴۸			
نمره کلی سلامت عمومی	۵.۰۳۱	۱.۱۶۷	.۳۲۹	۴.۳۱۱	.۰۰۰			

نتیجه جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گرایی، سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان 0.355 است و $12/6$ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. در اطلاعات جدول مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده $(df = 2$ و 207 ، $f = 14/952$) ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گرایی، سلامت روان در تبیین متغیر رضایت شغلی کارکنان معنادار است به این ترتیب جدول، نمایانگر این نکته است که بین ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گرایی، سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنی‌داری هست. ارقام ترازهای جدول نشان می‌دهد که سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است.

- بررسی این سؤال که چه رابطه‌ای بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان هست؟

ابتدا از آزمون ضریب همبستگی بین ویژگیهای پنجگانه شخصیت و رضایت شغلی استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.



جدول (۴) : ماتریس ضریب همبستگی بین ویژگیهای پنجگانه شخصیت و رضایت شغل کارکنان

نمره کلی رضایت شغلی	باوجدان بودن (C)	دلپذیری (A)	انعطاف پذیری (O)	برونگرایی (E)	روان آزده گرایی (N)	شاخص	متغیر
.۲۲۰ (**)	.۴۹۱ (**)	.۵۰۹ (**)	.۳۳۷ (**)	.۵۵۱ (**)		همبستگی	روان آزده گرایی (N)
.۰۰۱	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		P	
۲۱۱	۱۹۶	۱۹۸	۱۸۸	۱۹۵		N	
.۱۶۴ (*)	.۵۱۴ (**)	.۵۶۰ (**)	.۴۰۹ (**)	.۵۵۱ (**)		همبستگی	برونگرایی (E)
.۰۱۹	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		P	
۲۰۵	۱۸۹	۱۹۴	۱۸۱	۱۹۵		N	
.۱۸۳ (**)	.۵۳۵ (**)	.۳۶۵ (**)	.۴۰۹ (**)	.۳۳۷ (**)		همبستگی	انعطاف پذیری (O)
.۰۰۹	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		P	
۲۰۳	۱۹۰	۱۸۹		۱۸۸		N	
.۱۳۰	.۵۹۲ (**)	.۳۶۵ (**)	.۳۶۵ (**)	.۵۶۰ (**)		همبستگی	دلپذیری بودن (A)
.۰۵۶	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		P	
۲۱۶	۱۹۹	۱۹۴	۱۸۹	۱۹۸		N	
.۱۵۲ (*)	.۵۹۲ (**)	.۵۹۲ (**)	.۵۳۵ (**)	.۴۹۱ (**)		همبستگی	با وجدان بودن (C)
.۰۲۷	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		P	
۲۱۱	۱۹۹	۱۹۹	۱۹۰	۱۸۹	۱۹۶	N	
	.۱۵۲ (**)	.۱۳۰	.۱۸۳ (**)	.۱۶۴ (**)	.۲۲۰ (**)	همبستگی	نمره کلی رضایت شغلی
	.۰۲۷	.۰۵۶	.۰۰۹	.۰۱۹	.۰۰۱	P	
	۲۱۱	۲۱۶	۲۰۳	۲۰۵	۲۱۱	N	

نتایج جدول (۴-۱) نشان می دهد بین ویژگیهای شخصیت با رضایت شغلی کارکنان همبستگی معناداری هست به گونه ای که رضایت شغلی کارکنان با روان آزده گرایی (* $r=0.22$)، با برونگرایی (* $r=0.16$)،

با انعطاف‌پذیری ($r=/.183^*$)، با دلپذیری ($r=/.130$) و با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن ($r=/.152^*$) وجود دارد که حاکی است به استثنای ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن، سایر ویژگیهای شخصیتی (روان آزرده‌گرایی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

- سپس به منظور پیش‌بینی و تبیین ویژگیهای شخصیتی بارضایت شغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول (۵): تحلیل واریانس و ویژگیهای آماری رگرسیون بین ویژگیهای شخصیتی بارضایت شغلی کارکنان

الگو								
شاخص	SS	df	MS	F	P	R	R ²	SE
رگرسیون	۳۱۸۳۶.۵۷۴	۵	۶۳۶۷.۳۱۵	۳.۲۰۳	.۰۰۹	.۳۱۶	.۱۰۰	۴۴.۵۸
باقیمانده	۲۸۶۲۴۶.۲۵۹	۱۴۴	۱۹۸۷.۸۲۱					
متغیر								
ویژگیهای شخصیتی شاخص	B	SEB	Beta	t	P			
مقدار ثابت	۶۱.۰۵۹	۴۳.۸۶۴		۱.۳۹۲	.۱۶۶			
روان‌آزرده‌گرایی (N)	۱.۹۸۲	۱.۴۵۲	.۱۳۷	۱.۳۶۵	.۱۷۴			
برونگرایی (E)	.۸۱۰	۱.۷۳۰	.۰۴۹	.۴۶۸	.۶۴۱			
انعطاف‌پذیری (O)	۳.۱۴۲	۲.۲۱۸	.۱۳۶	۱.۴۱۶	.۱۵۹			
دلپذیری (A)	-۱.۰۱	۱.۸۵۶	.۰۰۶	-.۰۵۴	.۹۵۷			
با وجدان بودن (C)	۱.۴۱۷	۱.۷۱۱	.۰۹۱	.۸۲۸	.۴۰۹			

جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی ویژگیهای شخصیتی بارضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۳۱۶ است و ۱۰ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. در اطلاعات جدول مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=۳/۲۰۳$ ، $df=۱۴۴$ و $df=۵$) ویژگیهای شخصیتی در تبیین متغیر رضایت شغلی معنادار است.

به این ترتیب اطلاعات جداول (۴-۱) و (۵-۱) نمایانگر این است که بین ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری هست. ارقام جداول، نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی دلپذیری نسبت به ویژگیهای شخصیتی دیگر بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معکوس دارد.

– به منظور بررسی این فرضیه که چه رابطه‌ای بین سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد، ابتدا از آزمون ضریب همبستگی بین خرده مقیاسهای سلامت عمومی با رضایت شغلی استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول (۶): ماتریس ضریب همبستگی بین خرده مقیاسهای سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	شاخص	نمره کلی رضایت شغلی	نشانه‌های جسمانی	اضطراب	اختلال در عملکرد اجتماعی	افسردگی	نمره کلی سلامت روان
نمره کلی رضایت شغلی	همبستگی		۰.۲۷۰ (**)	۰.۳۲۴ (**)	-۰.۲۲۹ (**)	۰.۳۴۱ (**)	۰.۳۴۶ (**)
	P		۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
	N		۲۴۱	۲۴۲	۲۳۷	۲۳۷	۲۳۶
نشانه‌های جسمانی	همبستگی	۰.۲۷۰ (**)		۰.۶۸۰ (**)	-۰.۳۴۳ (**)	۰.۴۸۰ (**)	۰.۷۹۰ (**)
	P	۰.۰۰۰		۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
	N	۲۴۱	۲۴۴	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹
اضطراب	همبستگی	۰.۳۲۴ (**)	۰.۶۸۰ (**)		-۰.۴۲۰ (**)	۰.۵۳۱ (**)	۰.۸۱۵ (**)
	P	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰		۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
	N	۲۴۲	۲۴۴	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۳۹
اختلال در عملکرد اجتماعی	همبستگی	-۰.۲۲۹ (**)	-۰.۳۴۳ (**)	-۰.۴۲۰ (**)		-۰.۲۸۶ (**)	-۰.۱۱۱
	P	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰		۰.۰۰۰	۰.۰۰۸۶
	N	۲۳۷	۲۳۹	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۳۹
افسردگی	همبستگی	۰.۳۴۱ (**)	۰.۴۸۰ (**)	۰.۵۳۱ (**)	۰.۲۸۶ (**)		۰.۷۹۶ (**)
	P	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰		۰.۰۰۰
	N	۲۳۷	۲۳۹	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۳۹
نمره کلی سلامت روان	همبستگی	۰.۳۴۶ (**)	۰.۷۹۰ (**)	۰.۸۱۵ (**)	-۰.۱۱۱	۰.۷۹۶ (**)	
	P	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۸۶	۰.۰۰۰	
	N	۲۳۶	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۶

جدول نشان می‌دهد بین خرده مقیاسهای سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان همبستگی معناداری هست به‌گونه‌ای که رضایت شغلی کارکنان با نشانه‌های جسمانی ($r = .۲۷۰^{**}$) با اضطراب ($r = .۳۲۴^{*}$)، با اختلال در عملکرد اجتماعی ($r = -.۲۲۹^{*}$)، و با افسردگی ($r = .۳۴۱^{*}$) وجود دارد که حاکی است خرده مقیاسهای سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

- در ادامه برای پیش‌بینی و تبیین خرده مقیاسهای سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان از تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۷) نشان داده شده است. جدول (۷): تحلیل واریانس و ویژگی‌های آماری رگرسیون بین خرده مقیاسهای سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان

الگو								
شاخص	SS	df	MS	F	P	R	R ²	SE
رگرسیون	۸۵۲۷۷.۱۲۵	۴	۲۱۳۱۹.۲۸۱	۱۱	۰/۰۰۰	۰.۴۰۰	۰.۱۶۰	۴۴.۰۲
باقیمانده	۴۴۷۷۱۵.۸۰۳	۲۳۱	۱۹۳۸.۱۶۴					
متغیر								
خرده مقیاسهای سلامت عمومی شاخص	B	SEB	Beta	t	P			
مقدار ثابت	۱۳۶.۹۸۱	۲۰.۹۳۳		۶.۵۴۴	۰.۰۰۰			
نشانه‌های جسمانی	۲.۱۷۷	۳.۴۳۸	۰.۰۵۳	۰.۶۳۳	۰.۵۲۷			
اضطراب	۵.۵۴۰	۳.۰۸۴	۰.۱۶۳	۱.۷۹۶	۰.۰۷۴			
اختلال در عملکرد اجتماعی	-۳.۶۷۲	۲.۹۹۵	-۰.۸۲	۱.۲۲۶	۰.۲۲۱			
افسردگی	۶.۷۹۸	۲.۴۴۲	۰.۲۰۴	۲.۷۸۴	۰.۰۰۶			

نتیجه جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی سلامت عمومی با رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۴۰۰ است و ۱۶ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. در اطلاعات جدول مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=11$ ، $df=231$ و $df=4$) سلامت عمومی در تبیین متغیر رضایت شغلی معنادار هست به این ترتیب اطلاعات جداول (۷) و (۶) نمایانگر این است که بین سلامت عمومی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری هست. ارقام جدول، نشان می‌دهد که خرده مقیاس افسردگی نسبت به خرده مقیاسهای سلامت عمومی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

۷. بحث و نتیجه گیری

طبق یافته پژوهش، بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری هست. بر همین اساس نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قراباغی (۱۳۸۳)، خاکپور (۱۳۸۳)، سمیع‌زاده (۱۳۷۷)، حری (۱۳۷۸)، مأم‌ن‌پوش (۱۳۸۸)، امیرنژاد و محسنی‌نسب (۱۳۸۷)، نریمانی (۱۳۸۶) گروسی فرشی

و صوفیانی (۱۳۸۶)، مانی (۱۳۸۳)، هایز و جوزف (۲۰۰۳)، برنارد و همکاران (۲۰۰۵)، کاستا و مک کری (۱۹۸۰)، جعفرنژاد و همکاران (۱۳۸۳)، رونالدو (۲۰۰۶) و استیونس (۲۰۰۷) همسو است.

در همین راستا قراباغی (۱۳۸۳) به بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان در گروه نمونه ۳۷۰ نفری پرداخت، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد با وجدان بودن ($R^2=0.09$)، روان‌آزوده‌گرایی ($R^2=0.02$)، و انعطاف‌پذیری ($R^2=0.01$)، به ترتیب مهمترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی است؛ هم‌چنین در پژوهش حری (۱۳۷۸) که با عنوان بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی با رضایت شغلی انجام شد، یافته‌ها نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیران و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری هست.

پژوهش‌ها نشان داده است که تفاوت فردی در شخصیت می‌تواند بر انتخاب شغل و رضایت شغلی اثر بگذارد. در نظریه معروف جان هالند درباره تناسب شغل با شخصیت این موضوع به بهترین طریق بیان شده است؛ این نظریه تأکید دارد که رغبت یا علاقه فرد با محیط کارش متناسب است لذا رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت‌آمیز شخصیت خود را با محیط شغلی وفق دهد (هرن و میشل، ۲۰۰۲).

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد، از آنجا که افراد با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن دارای صفاتی همچون: احساس شناسایی، احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی و منظم و مرتب بودن هستند، طبیعی است که در محل کار از رضایت شغلی برخوردار باشند.

از آنجا که هر انسان سالم و واجد سلامت روان، مسئولیت زندگی و رفتارش را می‌پذیرد و به شکل بهنجار و مسئولانه رفتار می‌کند، با واقعیتها به صورت واقع‌گرایانه روبرو می‌شود و بر پایه منطق و عاطفه تصمیم می‌گیرد با توجه به نظریه پنج عامل شخصیت کاستا و مک کری (۱۹۹۲)، می‌توان استنباط کرد که چون افراد با وجدان (وظیفه‌شناس) دارای رگه‌هایی از پشتکار، خودانضباطی، برنامه‌ریزی و نظم، و عمدتاً با دقت، قابل اعتماد و منطقی هستند با وجدان بودن عامل مهمی برای پیش‌بینی رضایتمندی از زندگی است و رضایت

از زندگی بر جنبه شناختی و ارزش سلامت روان تأکید دارد؛ هم‌چنین وظیفه‌شناسی می‌تواند عامل پیش‌بینی‌کننده خوشحالی و شادی به شمار رود (دینیو و کوپر، ۱۹۹۸).
طبق یافته دوم پژوهش، سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قراباگی (۱۳۸۳)، خاکپور (۱۳۸۳)، سمیع‌زاده (۱۳۷۷)، حری (۱۳۷۸)، مأمّن‌پوش (۱۳۸۸)، امیرنژاد و محسنی‌نسب (۱۳۸۷) و نریمانی (۱۳۸۶)، کینمن و گریفین (۲۰۰۸)، کارس و دیگران (۲۰۰۴) همسو است.

در همین راستا نریمانی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل، نشان دادند بین ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد؛ هم‌چنین، پژوهش امیرنژاد و محسنی‌نسب (۱۳۸۷)، درباره بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی حاکی است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنا دار است.

کارس و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سلامت روانی و اثربخشی و افزایش رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد، با نگرش به اینکه افراد روان‌آزرده به عصبی بودن، بی‌حوصلگی و دمدمی بودن گرایش دارند و معمولاً نگران، نایمن و بسیار دلشوره‌ای هستند، این‌گونه افراد نسبت به افراد با سایر ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی کمتری دارند.

با توجه به نظریه پنج‌عاملی در الگوی کاستا و مک کری، (۱۹۹۲) افراد با نمره بیشتر در روان‌آزرده‌گرایی به احتمال بیشتر مشکلاتی نظیر آثار خلق منفی نظیر اضطراب، ترس، افسردگی، بیقراری و نشانه‌های جسمانی را تجربه می‌کنند و به طور خاص تحت تأثیر رویدادهای منفی قرار می‌گیرند و آثار خلقی نامطلوبی دارند.

نتایج به دست آمده درباره سؤال اول پژوهش، حاکی از وجود همبستگی بین ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان است به‌گونه‌ای که رضایت شغلی کارکنان با روان آزرده‌گرایی ($R = -0.220$)، با برون‌گرایی ($R = 0.164$) با انعطاف‌پذیری ($R = 0.183$) با دلپذیر بودن ($R = 0.130$) و با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن ($R = 0.152$) رابطه دارد

که حاکی است که به استثنای ویژگی شخصیتی دلدپذیر بودن، سایر ویژگیهای شخصیتی اعم از روان آزرده گرایی، برونگرایی، انعطاف پذیری و باوجدان بودن با رضایت شغلی کارکنان ارتباط دارد.

براین اساس، نتایج با نتایج پژوهش‌های قراباغی (۱۳۸۳)، خاکپور (۱۳۸۳)، سمیع‌زاده (۱۳۷۷)، حری (۱۳۷۸)، مأم‌ن‌پوش (۱۳۸۸)، امیرنژاد و محسنی‌نسب (۱۳۸۷) و نریمانی (۱۳۸۶) همسو است.

در همین راستا، همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد، قراباغی (۱۳۸۳) در بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان در گروه نمونه ۳۷۰ نفری به این نتیجه رسید که بعد روان‌آزرده‌گرایی با رضایت شغلی همبستگی منفی دارد؛ همچنین رابطه معنی‌داری بین بعد انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی به دست نیامد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد باوجدان بودن ($R^2=0.09$)، روان‌آزرده‌گرایی ($R^2=0.02$)، و انعطاف‌پذیری ($R^2=0.01$)، به ترتیب مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی است. همچنین در پژوهش حری (۱۳۷۸) که با عنوان بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی با رضایت شغلی انجام شد، یافته‌ها نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیران و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار هست.

در تبیین یافته پژوهش می‌توان بیان کرد، میزان رضایت شغلی در افراد درونگرا از افراد برونگرا بیشتر است؛ زیرا افراد درونگرا کمتر به دنبال فرصتهای شغلی چالش‌برانگیز هستند. کاری را که به آنها واگذار می‌شود با رضایت بیشتری انجام می‌دهند به شرطی که کسی به آنها کاری نداشته باشد و در امور محول به آنها دخالت نکند. آنها می‌توانند بدون مدیریت مشارکتی به وظایفشان بپردازند. در صورتی که افراد برونگرا تمایل زیادی برای کارهای چالش‌برانگیز دارند و می‌خواهند خودشان درباره وظایفشان تصمیم بگیرند و یا با مدیریت و دیگر کارکنان مشورت کنند. آنها کمتر قادرند مدیریت آمرانه را تحمل کنند؛ تحریک‌پذیری بیشتری دارند و به کارهای تکراری و یکنواخت تمایلی ندارند. همچنین افراد برونگرا در مشاغلی که به ارتباط اجتماعی نیاز دارد، موفق‌ترند و افراد درونگرا تنها سرشان به کار خودشان است و چندان تمایلی به ارتباط اجتماعی گسترده ندارند. آنها بیشتر از افراد برونگرا می‌توانند به دور از محیط اجتماعی کار کنند.

از سوی دیگر از آنجا که افراد با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن به دلیل داشتن صفاتی همچون احساس شایستگی، احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی و منظم و مرتب بودن، طبیعی است که در محل کار از رضایت شغلی مناسبی برخوردار باشند؛ هم‌چنین افراد انعطاف‌پذیر با توجه به میزان برخورداری از انعطاف‌پذیری در برابر تجربه، تنوع‌طلبی، احساس زیباپسندی و کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت نسبت به افراد با ویژگی دلپذیر بودن همانند برونگرایی، بعدی از تمایلات بین فردی است و اساساً نوع‌دوست، و مشتاق همدردی و کمک به دیگران هستند و در نتیجه از رضایت شغلی بیشتری در محیط کار برخوردارند.

نتایج درباره سؤال دوم پژوهش، نشان‌دهنده همبستگی میان سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان است به گونه‌ای که رضایت شغلی کارکنان با نشانه‌های جسمانی ($R=0.270$)، با اضطراب ($R=0.324$)، با اختلال در عملکرد اجتماعی ($R=-0.229$) و با افسردگی ($R=0.341$) ارتباط دارد که حاکی است که خرده مقیاسهای سلامت عمومی با رضایت شغلی کارکنان رابطه دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای کینمن و گریفین (۲۰۰۸)، کارس و دیگران (۲۰۰۴) همسوست و در همین راستا کینمن و گریفین (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند، کارکنانی که نشانه‌های سندرم روده تحریک پذیر، (SBS) بیشتری را دارند دارای کنترل شغلی و رضایت شغلی کمتر و افسردگی و اضطراب بیشتر بوده‌اند؛ هم‌چنین کارس و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سلامت روانی و اثربخشی و افزایش رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و محیط فیزیکی مناسب نیز در ارتقای سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نقش مؤثر دارد.

در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد بهداشت و سلامت جسمی و روانی افراد در جنبه‌های دیگر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی، افزایش بازده، عملکرد و رضایت شغلی تأثیر دارد.

از آنجا که افراد سالم دارای بصیرت نفس هستند، ضعفها و تواناییهای خود را می‌شناسند. آنان نسبت به دیگران احساس مسئولیت دارند؛ دارای آرامش هستند؛ احساس ایمنی می‌کنند و در رویارویی با کشمکش‌ها و تهدیدها، شکیبایی و توانایی از خود نشان

می‌دهند؛ لذا بدیهی است چنین افرادی در محیط کار از بازده و عملکرد و رضایت شغلی مناسبی برخوردار باشند.

از نتایج این تحقیق با استناد به پیشینه مطالعاتی و مبانی نظری موجود می‌توان چنین استنتاج کرد که بین ویژگی شخصیتی باوجدان بودن و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان، ارتباط معناداری هست. و بین ویژگی شخصیتی روان آزوده‌گرایی و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معکوس وجود دارد. تأثیر ویژگی شخصیتی روان آزوده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است؛ هم‌چنین بین ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی و سلامت روان با رضایت شغلی نیز رابطه معناداری هست. به این معنا که رغبت یا علاقه فرد با محیط کارش متناسب است و رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت‌آمیز شخصیت خود را با محیط شغلی وفق دهد. با توجه به اینکه نگرش افراد از شخصیت آنها سرچشمه می‌گیرد این تحقیق می‌تواند به ما در جهت انتخاب افراد با شغل متناسب با شخصیتشان یاری رساند. از طرفی تحقیقات نشان داده است افراد ناراضی از شغل خود، بیش از دیگران مستعد ابتلا به بیماریهای گوناگون روانی و جسمی هستند؛ لذا سلامت روان نیز در رضایت شغلی کارکنان مؤثر است و پیش‌بینی‌کننده‌ای برای رضایت شغلی کارکنان مطرح می‌شود؛ هم‌چنین می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان از عوامل بسیاری از جمله شیوه‌های نظارت مدیران، کیفیت زندگی و بویژه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روان افراد تأثیر می‌پذیرد. ویژگیهای شخصیتی از جمله روان آزوده‌گرایی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و با وجدان بودن هر کدام به نوبه خود نقش بسزایی در رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان و به دنبال آن سلامت سازمان ایفا می‌کند.

پیشنهادها

- به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان، ارزش هر شغلی برای آنان تشریح شود تا افراد شاغل به اهمیت و ارزش کار خود و هم‌چنین میزان نقش خود در کارکرد سازمان آگاه شوند تا ارزش شغلی کارکنان، تلاش برانگیزتر و راضی‌کننده‌تر باشد.
- کارکنان بر اساس علاقه، توانایی و تخصص نسبت به مشاغل خود گمارده شوند.

- علاوه بر حقوق و دستمزد، سازمانها باید امنیت شغلی، آرامش روحی و روانی و سلامت جسمانی را برای کارکنان خود فراهم آورند.
- توجه به واگذاری مشاغل و مسئولیتها به ویژگیهای شخصیتی و سلامت عمومی.

منابع فارسی

۱. امیرنژاد، قنبر، محسنی نسب، محمدحسین (۱۳۸۶). «بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان هالند) دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶».
۲. جعفرنژاد، پروین، فرزاد، ولی الله، مرادی، علی رضا و شکری، امید (۱۳۸۳). «بررسی رابطه میان پنج عامل بزرگ شخصیت، سبک‌های مقابله‌ای و سلامت روانی در دانشجویان کارشناسی»، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، س سی و پنجم، ش ۱.
۳. حری، عباس (۱۳۸۸). «بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشکده‌های علوم پزشکی و بیمارستانهای وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی».
۴. خاکپور، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۳-۸۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
۵. سمیع‌زاده (۱۳۷۷). بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۶. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۱). درآمدی بر روان‌شناسی انسان، تهران: انتشارات آزاد تهران.
۷. صابر گرگانی، افسانه (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران آموزشی و ثبات شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی مدارس شهر تهران: پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۸. قرباغی، حسین (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان تراکتورسازی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.

۹. کامکاری، کامبیز (۱۳۸۶). «بررسی رضایتمندی شغلی، بهداشت روانی و فشارآورهای شغلی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران»، طرح پژوهشی با نظارت شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران.
۱۰. گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز، نشر دانیال.
۱۱. گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۷۷). «هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۲. مانی، آرش (۱۳۸۳). «بررسی رابطه طبقات دلبستگی و ویژگی‌های شخصیتی با احساس شادکامی بین دانشجویان دانشگاه تبریز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۱۳. مامن‌پوش، مریم (۱۳۸۸). «بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا - درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان، مقاله، سایت راسخون.
۱۴. مرئی، مریم (۱۳۷۹). «بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان»، طرح پژوهشی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۵. ملازاده، جواد (۱۳۸۱). رابطه سازگاری زناشویی با عوامل شخصیت و سبک‌های مقابله‌ای در فرزندان شاهد، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. مهداد، علی (۱۳۸۰). روانشناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان: انتشارات جنگل.
۱۷. میلانی‌فر، بهروز (۱۳۷۸). بهداشت روانی، تهران: انتشارات قومس.
۱۸. نریمانی، محمد، خانیابازاده، مژگان و فرزانه، سعید (۱۳۸۶). «بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل»، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره هفتم، ش اول.
۱۹. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی)، نشر ترمه.
۲۰. مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، نشر ترمه.

1. Haren, & Michell, CW (2003) relationship between the five-factor personality model and coping styles psychology & education: and in trdisplialiy journal, Vol. 40 no. 1. pp. 38-44.
2. Haren, E. & Mitchell, C. W. (2003). "Relationship between the five-factor personality model and coping styles psychology 8 education." An interdisciplinary journal, Vol. 40. No. 1, pp. 38-49.
3. goldberg, L. R. (1993) the development of markers for the big five factor structure psychological assessment, 4, 26-42.
4. Costa, P. T. & maccrae, R. R. (2003) "changing minds. Big five factors." Vol. 21, No. 5, PP. 303-307.
5. Kiniman gail, gviffin, Miriam (2008) "psychology factors and gender as predictors of symptoms associated with sick building syndromes/ stress and health journal volume 24 issue 2, pages 165-171.
6. Deneve, K, & Cooper, H. (1998). "the happy personality, a mcta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being." Psychological bulletin, 124, 197-229.
7. Costa, P. T, Jr. & Mccrae, R. R. (1992) "revised neo personality inventory (Neo-pi-R) and Neo five factor inventory (Neo-FFI) professional manual." Odessa, FL psychological assessment resources, Inc.
8. Hayes, N. & Joseph, S, (2003). Big 5 correlates three measures of subjective well-being personality and individual differences, 18, 663-668.
9. Charles, K. E, Veitch, J. A, Farley, K. M. J, Newsham, G. R. (2004). «A model of environmental and job satisfaction inopen-plan offices» conadian psychological association 65th annual convention, st. johns, Nf, June 10-12, 2004, PP. 1-4 <http://irc.nrc.gc.ca/ircpubs>.