

رابطه بین ابعاد شخصیت و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی

جهانگیر کرمی

دانشیار روان‌شناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

طیبه نقشینه^۱

کارشناس ارشد مشاوره خانواده دانشگاه رازی کرمانشاه

سارا شریفی

کارشناس ارشد مشاوره خانواده دانشگاه شهید چمران اهواز

کسری شریفی

دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه رازی کرمانشاه

چکیده

رضایت شغلی در میان کارکنان، یک شاخص اثربخشی سازمانی است و زیر تأثیر عوامل سازمانی و شخصیتی قرار دارد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی انجام شد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. برای انجام این پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین کارمندان دانشگاه رازی نمونه‌ای به حجم ۱۲۶ نفر انتخاب شد. پرسش‌نامه‌های ابعاد شخصیت نئو (NEO) (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲)، خودکارآمدی عمومی (GSE) (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) و رضایت شغلی (محقق‌ساخته) به عنوان ابزارهای اندازه‌گیری استفاده شدند. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که از بین ابعاد شخصیت بُعد روان‌رنجورخویی با رضایت شغلی رابطه منفی معنادار و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار دارد. با توجه به یافته‌ها، خودکارآمدی عمومی عامل مؤثری در افزایش رضایت شغلی است و نیاز به تقویت آن احساس می‌شود و لازم است در خصوص جذب کارکنان دقت بیش‌تری در زمینه ویژگی‌های شخصیتی به عمل آید.

واژه‌های کلیدی: ابعاد شخصیت، خودکارآمدی عمومی، رضایت شغلی

^۱ نویسنده مسئول

آدرس پست الکترونیکی: maryamn67@yahoo.com

آدرس پستی: ایران، کرمانشاه خیابان منزه، کوی عدالت ۱، پلاک ۳، دورنگار؛ ۰۸۳۳۷۲۲۰۹۸۳

وصول: ۱۳۹۴/۰۳/۱۸ - پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۲۵

The relationship between personality dimensions and general self-efficacy with job satisfaction

karami, J., Sharifi, S., Naghshineh, T., Sharifi, K

(Received; 8 Jun, 2015-Accepted; 15 Jan, 2016)

Abstract

Job satisfaction among employees is an indicator of organizational effectiveness, and is influenced by organizational and dispositional factors. This study has been conducted in order to study the relationship between personality dimensions and general self-efficacy with job satisfaction. The study was correlational descriptive. Using Simple random sampling method, 126 employees of Razi University were selected and were asked to complete The NEO (Costa & McCrae, 1985), General Self-efficacy (GSE) (Sherer & et al, 1982) and Job Satisfaction (Researcher-Made Questionnaire, 2014) scales. data was analyzed by Pearson correlation and multivariate regression. The results of research revealed negative significant correlation between neuroticism with job satisfaction. The results also showed positive significant correlation between general self-efficacy with job satisfaction. According to the results, general self-efficacy is the most effective factor in increasing job satisfaction, so this important fact should be considered very carefully in selecting staff for the organizations.

Keywords: personality dimensions, general self- efficacy, job satisfaction

مقدمه

نقش سرنوشت‌ساز شغل در زندگی و آثار سازنده آن منوط به این است که فرد در خلال انجام وظایف شغل خود حد مطلوبی از احساس رضایت شغلی را تجربه کند (آقایوسفی، علیپور و داوودی‌فر، ۱۳۸۸). بیش‌تر افراد در مقایسه با هر هدف دیگری در زندگی، زمان بیش‌تری را صرف کار یا شغل خود می‌کنند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که داشتن شغل و مهم‌تر از آن رضایت از شغل مورد نظر از عوامل اصلی سلامت روان در افراد باشد. رضایت شغلی شامل نیازها، ارزش‌ها، انتظارات و نگرش مثبت افراد نسبت به شغلشان است و از محیط کار و فضایی متأثر است که در آن فعالیت می‌کنند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۳).



رضایت شغلی به برداشتی که فرد از خود دارد، اشاره می‌کند. در این باره، نظریه‌های گوناگون و عوامل زمینه‌ساز متنوعی ارائه شده که می‌توان آن‌ها را به عوامل درونی مانند ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالات هیجانی و عوامل بیرونی شامل شرایط سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (شروسه^۱، ۲۰۰۶).

طبق نظریهٔ تبادل اجتماعی^۲، وقتی کارکنان از کارشان احساس رضایت دارند، به سازمان خود منفعت می‌رسانند (فاسینا، جونز و یوگرسلو^۳، ۲۰۰۸). پویایی هر سازمانی مستلزم داشتن سرمایه‌های انسانی کارآمدی است که ممکن است تحت تأثیر فشارهای ناشی از مسائل شغلی و محیطی موجبات ضعف سازمان را فراهم آورند (امیرنژاد و محسنی‌نسب، ۱۳۸۶). ویژگی‌های شخصیت تعیین‌کننده نحوهٔ سازگاری فرد با این وقایع استرس‌زا بوده و الگوهای افکار، احساسات و اعمال را منعکس می‌کند که در طی زمان و موقعیت‌های مختلف نسبتاً پایدار هستند (اوندر^۴، ۲۰۱۲). این صفات می‌توانند منحصر به فرد باشند یا کل اعضای یک گونه در آن سهم باشند؛ اما الگوهای آن در هر فرد تفاوت دارند (لی و آشتون^۵، ۲۰۱۰). افزایش هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی موجب رضایت شغلی بالاتر می‌شود (بارکوی^۶، ۲۰۰۶؛ محسنی تکلو، رضایی، کلانتری و طباطبایی، ۱۳۹۱؛ رضائیان و نایچی، ۱۳۸۸؛ گشتاسب، ۱۳۸۴).

بهترین مفهوم‌سازی از شخصیت در مدل پنج عاملی تبلور یافته است (فارنهام^۷، ۲۰۰۸) که از سوی دو روان‌شناس آمریکایی به نام‌های کاستا و مک‌کری^۸ ارائه شد. شخصیت بر اساس ویژگی‌های اصلی در پنج ویژگی بزرگ^۹ (پروین، لاورنس، سروون و دنیل^{۱۰}، ۲۰۱۳؛ حق‌شناس، ۱۳۸۵) تشریح شده‌اند. بُعد روان‌نزدی^{۱۱} شامل بی‌ثباتی هیجانی،

1. Che Rose

2. Social exchange theory

3. Fassina, Jones & Uggerslev

4. Onder

5. Lee & Ashton

6. Barkway

7. Furnham

8. Costa & McCrae

9. Big Five

10. Pervin, Lawrence, cervone & Daniel

11. Neuroticism

وجود حالات تکانشی و مهارت‌های سازگاری ضعیف، بُعد برون‌گرایی^۱ شامل خون‌گرمی، شجاعت و رفتارهای فعال، بُعد انعطاف‌پذیری^۲ شامل خلاقیت، فکر و احساسات مستقل و کنجکاوی، بُعد سازگاری^۳ شامل زودباوری، رضایت، بُعد وظیفه‌شناسی^۴ شامل خودکنترلی و سازمان‌دهی است. هرچه توان سازگاری فرد بالا باشد، رضایت شغلی افزایش می‌یابد (میرزایی، فتحی آشتیانی، مهربابی و احمدی، ۱۳۸۴).

از دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، خودکارآمدی^۵ است. خودکارآمدی از نظریه شناختی اجتماعی^۶ بندورا (۱۹۹۷) نشأت گرفته و به عنوان یک متغیر شخصیتی، نقش بسزایی در برخورد فرد با مسائل زندگی دارد (شوارتزر و لوتس سینسکا^۷، ۲۰۰۷؛ سلامی و اوگوندوکن^۸، ۲۰۰۹). بندورا خودکارآمدی را اعتقاد به توانایی‌های فرد در سازمان‌دهی و انجام اعمال مورد نیاز برای رسیدن به یک هدف تعریف می‌کند (کوربانگلو، آکویونلو و یومی^۹، ۲۰۰۶). انسان‌ها دارای نوعی نظام خودکنترلی و نیروی خود تنظیمی هستند و در سرنوشت خود نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند. خودکارآمدی تأثیر مهمی بر هدایت منابع در جهت رسیدن به اهداف داشته (وانکوور، مور و یودر^{۱۰}، ۲۰۰۸) و موجب تحول رغبت‌های شغلی (نایوتا^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ کاردوسو و موریرا^{۱۲}، ۲۰۰۹)، پشتکار حرفه‌ای (بتز^{۱۳}، ۲۰۰۷) و رضایت شغلی (لنت و بارون^{۱۴}، ۲۰۰۸؛ گاین، کلادیو، پاترزیو و پاتریک^{۱۵}، ۲۰۰۶) می‌شود. نتایج تحقیق بخشی‌پور جویباری، دوستی، محمدی‌راد و خسروی (۱۳۹۳) ابراهیمی‌مقدم و پورا احمد (۱۳۹۱) و مصطفایی و روشن (۱۳۸۸) رابطه منفی بین بُعد

1. Extraversion

2. Openness to experience

3. Agreeableness

4. Conscientiousness

5. Self- efficacy

6. Social cognition Theory

7. Schwarzer & Luszczynska

8. Salami & Ogundokun

9. Kurbanoglu, Akkoyunlu & Umay

10. Vancouver, More & Yoder

11. Nauta

12. Cardoso & Moreira

13. Betz

14. Lent & Brown

15. Gian, Claudio, Patrizia & Patric

روان‌رنجوری و رضایت شغلی را نشان داد. پژوهشی دیگر (جادیج، هلر و مونت^۱، ۲۰۰۲) رابطه مثبت بعد روان‌رنجوری و رضایت شغلی را تأیید و بعضی پژوهش‌ها (نچارپوراستادی، اسمخانی اکبری نژاد و لیوارجانی، ۱۳۸۹) نیز رابطه را رد نمودند. یافته‌های دستورانی و پوریوسف (۱۳۹۱) بیانگر آن است که به استثنای ویژگی دل‌پذیر بودن، سایر ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی ارتباط دارد. یافته‌های پژوهش اقدمی‌باهر، نچارپوراستادی و لیوارجانی (۱۳۸۸) نشان داد بین احساس خودکارآمدی با احساس موفقیت فردی رابطه وجود دارد. ضعف در خودکارآمدی، احساس ناتوانی در اعمال نفوذ و اثرگذاری بر رویدادهایی که فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند، در پی دارد (پروین و جان، ۲۰۰۱؛ ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۴). فرد خودکارآمد، به صورت مداوم در حال خودارزیابی و رفع نقاط ضعف یا تقویت نقاط قوت خود است (ارگیوآل^۲، ۲۰۰۴).

رضایت شغلی در بین مفاهیمی که روان‌شناسان و متخصصان رفتار سازمانی و مدیریت در موقعیت‌های سازمانی مختلف مطالعه کرده‌اند، از مهم‌ترین موضوعات پژوهشی است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیش‌رفت سازمان و بهداشت و سلامت نیروی کار و از سوی دیگر به این علت است که محل تلاقی و مفهوم مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست است.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش شامل همه کارمندان دانشگاه رازی کرمانشاه بود که به روش تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۱۲۶ نفر شامل ۵۵/۵ درصد (۷۰ نفر) زن و ۴۴/۵ درصد (۵۶ نفر) مرد انتخاب شد. بیش‌ترین فراوانی

¹. Judge, Heller & Mount

². Ergul

به گروه سنی ۲۵ تا ۴۰ سال و کم‌ترین آن به گروه سنی ۵۱ تا ۵۵ سال و از نظر سطح تحصیلی بیش‌ترین فراوانی به مقطع کارشناسی و کم‌ترین آن به مقطع دکترا مربوط بود.

ابزار:

پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک کری و کاستا (Neo): در این پژوهش از فرم ۶۰ سؤالی استفاده شد. این پرسش‌نامه، پنج ویژگی روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی را در یک طیف لیکرتی پنج‌درجه‌ای می‌سنجد (هر مقیاس ۱۲ سؤال). نمره‌گذاری با امتیازهای صفر تا چهار و بالعکس بوده و حداقل و حداکثر نمره در هر خرده‌مقیاس صفر و ۴۸ است. مک کری و کاستا (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای که به منظور تجدیدنظر در این پرسش‌نامه بر ۱۴۹۲ نفر انجام دادند، آلفای کرونباخ پنج عامل بالا را به ترتیب از راست به چپ ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۸۶، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ گزارش کردند. آتش‌روز (۱۳۸۶) جهت بررسی همسانی درونی ضریب آلفای کرونباخ پنج عامل فوق را به ترتیب از راست به چپ ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آورد. کیامهر (۱۳۸۱) فرم کوتاه این پرسش‌نامه را بر روی نمونه‌ای با حجم ۳۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران اعتباریابی کرد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۸۵ و برای پنج عامل فوق به ترتیب از راست به چپ ۰/۵۳، ۰/۵۷، ۰/۴۱، ۰/۵۳ و ۰/۵۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی شرر^۱ (۱۹۸۲): این پرسش‌نامه عقاید فرد و توانایی وی برای غلبه بر موقعیت‌های مختلف را می‌سنجد. توسط شرر و همکاران در سال ۱۹۸۲ با ۲۳ ماده ساخته شد. ۱۷ ماده آن مربوط به خودکارآمدی عمومی و شش ماده دیگر به تجارب خودکارآمدی در موقعیت‌های اجتماعی مربوط است. در این پژوهش، از فرم ۱۷ ماده‌ای استفاده شد. سؤالات در یک طیف لیکرتی پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند (جهانی ملکی، ۱۳۸۸). شرر و همکارانش آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش نجفی ضرایب پایایی از طریق روش دو نیمه کردن برابر ۰/۸۵ و آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ و در پژوهش براتی و بختیاری ضرایب پایایی به روش دو نیمه کردن

^۱.Shere's general self-efficacy scale



برابر ۰/۷۶ و آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد (اصغرنژاد، ۱۳۸۳). پایایی این مقیاس در این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ ۰/۴۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: این پرسش‌نامه ۲۱ سؤالی، چهار بُعد امنیت شغلی (سؤالات یک تا پنج)، استفاده از مهارت‌ها (سؤالات شش تا ده)، حقوق و مزایا (سؤالات ۱۱ تا ۱۵) و روابط در محیط کار (سؤالات ۱۶ تا ۲۱) را می‌سنجد (محقق ساخته، ۱۳۹۳). سؤالات در یک طیف پنج‌درجه‌ای لیکرتی (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. هرچه نمره به صفر نزدیک‌تر شود، یعنی رضایت شغلی پایین‌تر است. پس از تهیه سؤالات پرسش‌نامه، روایی آن توسط چند تن از متخصصان و استادان گروه روان‌شناسی و مشاوره دانشگاه رازی و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۱ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول یک اطلاعات مربوط به میانگین، انحراف معیار، کم‌ترین و بیش‌ترین نمره را در متغیرهای مطالعه‌شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار ابعاد شخصیت، خودکارآمدی عمومی، و رضایت شغلی

متغیر	شاخص‌ها مقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
ابعاد شخصیت	روان‌رنجوری	۲۰/۵۲	۵/۳۳	۷	۳۴
	برون‌گرایی	۲۷/۸۹	۵/۲۴	۱۱	۴۱
	دل‌پذیر بودن	۲۲/۵۹	۴/۲۸	۱۲	۳۱
	انعطاف‌پذیری	۲۹/۷۱	۴/۰۵	۲۱	۳۸
	مسئولیت‌پذیری	۳۱/۴۰	۵/۶۲	۱۶	۴۵
نمره کل ویژگی‌های شخصیت	۱۳۲/۱۳	۱۳/۰۶	۹۸	۱۸۲	
خودکارآمدی عمومی	نمره کل خودکارآمدی عمومی	۵۹/۷۵	۶/۳۸	۴۵	۷۶
رضایت شغلی	امنیت شغلی	۱۷/۸۲	۳/۰۹	۹	۲۴
	استفاده از مهارت‌ها	۱۶	۳/۷۳	۵	۲۴
	حقوق و مزایا	۱۴/۴۰	۳/۸۸	۵	۲۲

۳۰	۱۰	۳/۹۷	۲۰/۷۶	روابط در محیط کار	
۸۸	۴۴	۱/۰۴	۶۸/۹۸	نمره کل رضایت شغلی	

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ابعاد شخصیت و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی

متغیر وابسته متغیر مستقل	امنیت شغلی	استفاده از مهارتها	حقوق و مزایا	روابط در محیط کار	نمره کل رضایت شغلی
روان رنجوری	-۰/۳۷**	-۰/۱۱	-۰/۱۱	-۰/۲۳**	-۰/۲۸**
برون گرایی	-۰/۰۶	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۲۰*	۰/۱۲
دل پذیر بودن	۰/۰۵	-۰/۱۴	۰/۱۶	-۰/۰۰۲	۰/۰۲
انعطاف پذیری	-۰/۰۱	۰/۰۷	-۰/۰۰۷	۰/۰۸	۰/۰۵
مسئولیت پذیری	۰/۰۷	۰/۰۰۵	۰/۰۰۸	۰/۲۳*	۰/۱۱
ویژگی های شخصیت	-۰/۱۳	-۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۱۱	۰/۰۰۸
خودکارآمدی عمومی	۰/۱۹*	۰/۲۶**	۰/۱۴	۰/۳۹**	۰/۳۵**

بر اساس جدول دو بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($r = ۰/۳۵$ ، $P < ۰/۰۱$). از بین ابعاد ویژگی های شخصیت، بعد روان رنجوری با رضایت شغلی رابطه منفی دارد ($r = -۰/۲۸$ ، $P < ۰/۰۱$). بین دیگر ابعاد ویژگی های شخصیت با رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون بین بعد روان رنجوری و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی به روش همزمان

متغیرها	R	R ²	F	Sig	B	Std	Beta	T	Sig
روان رنجوری	۰/۲۹	۰/۰۸	۵/۵۵	۰/۰۵	-۰/۵۴	۰/۱۹	-۰/۲۱	-۲/۱۰	۰/۰۳۷
خودکارآمدی عمومی					۰/۶۳	۰/۱۹	۰/۳۲	۳/۲۵	۰/۰۰۳

بر اساس جدول سه رگرسیون مربوط به متغیرهای روان رنجوری و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی معنادار است ($F = ۵/۵$ ، $P < ۰/۰۵$). همچنین R^2 نشان می دهد که هشت



درصد از تغییرات رضایت شغلی توسط روان‌رنجوری و خودکارآمدی عمومی تبیین می‌شود و بتای مربوط به روان‌رنجوری و خودکارآمدی عمومی معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد شخصیت و خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی انجام شد.

نتایج نشان داد از بین ابعاد شخصیت، بُعد روان‌رنجوری با رضایت شغلی همبستگی $0/28-$ دارد؛ یعنی هر چه نمره فرد در روان‌رنجوری بالاتر باشد، رضایت شغلی کاهش می‌یابد.

نتایج این پژوهش با یافته‌های بخشی‌پور جویباری و همکاران (۱۳۹۳)، ابراهیمی مقدم و پوراحمد (۱۳۹۱)، محسنی تکلو و همکاران (۱۳۹۱) و مصطفایی و روشن (۱۳۸۸) هم‌سو و با یافته‌های دستورانی و پوریوسف (۱۳۹۱)، رضائیان و نائیجی (۱۳۸۸) میرزایی و همکاران (۱۳۸۴) و جادج و همکاران (۲۰۰۲) ناهم‌سو بود.

افراد روان‌رنجور به دلیل اضطراب و نگرانی، قادر به انجام بهینه تکالیف نبوده و بیش‌تر مستعد بیماری‌های روان‌شناختی هستند. شخص دارای گرایش روان‌رنجورخو، ناراحت، خشمگین و دارای مزاج منفی است. شخصیت روان‌رنجورخو از موقعیت‌های جدید و چالش‌انگیز اجتناب کرده و موقعیت‌های آشنا را ترجیح می‌دهد. افراد دچار روان‌رنجوری نسبت به دیگر افراد، وقایع منفی بیش‌تری را در زندگیشان تجربه می‌کنند؛ چرا که دائماً خود را در شرایطی قرار می‌دهند که عواطف منفی را تقویت می‌کند. هرچه این شرایط در محیط کار بیش‌تر تجربه شود، رضایت شغلی فرد کم‌تر می‌شود. انتخاب شخصیت متناسب با شغل می‌تواند عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه آورد و بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر بگذارد (گشتاسب، ۱۳۸۴). نوروزگرایی رگه‌ای از شخصیت است که در یک سوی آن فرد، دارای ثبات و اضطراب پایین است و در سوی دیگر، بی‌ثباتی و اضطراب بالاست. این افراد پیش از آن‌که همکاری کنند، ستیزه جو، شکاک و رقابت‌جو هستند؛ بنابراین منطقی است که افراد با سطوح بالای نوروزگرایی

توانند عملکرد مناسبی داشته باشند. بین سایر مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد که هم‌سو با یافته‌های نجارپوراستادی و همکاران (۱۳۸۹) بود.

یافته بعدی نشان داد بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی همبستگی ۰/۳۵ وجود دارد که این یافته با نتایج پژوهش اقدمی‌باهر و همکاران (۱۳۸۸)، یاکین و اردیل (۲۰۱۲)، آنتونی و آرمسترانگ (۲۰۱۰)، گاین و همکاران (۲۰۰۶)، ترنتهام، سیلورن و استیا (۲۰۰۳) هم‌سو و با یافته‌های فتاحی (۱۳۸۶) ناهم‌سو بود.

رفتار انسان تنها در کنترل محیط نیست؛ بلکه فرایندهای شناختی نقش مهمی در رفتار آدمی دارند. عملکرد انسان متأثر از گرایش‌های شناختی، عاطفی، انتظارات، باورها و ارزش‌ها است. رسیدن به معیارهای عملکرد خود و حفظ آن‌ها احساس خودکارآمدی فرد را افزایش می‌دهد. انسان موجودی فعال است و فعالانه در رفتار خود اثر می‌گذارد. براساس نظر بندورا، افراد نه توسط نیروهای درونی رانده می‌شوند، نه محرک‌های محیطی آن‌ها را به عمل سوق می‌دهند؛ بلکه کارکردهای روان شناختی، عملکرد، رفتار، محیط و محرکات آن را تعیین می‌کند. بندورا (۱۹۹۷) معتقد است که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش سامان‌دهی می‌شود. به نظر وی، داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند؛ بلکه این باور انسان درباره توانایی‌هایش است که بر چگونگی عملکردش اثر می‌گذارد. افراد خود کارآمد در موقعیت‌های چالش‌انگیز صحنه را ترک نکرده و خود را درمانده احساس نمی‌کنند و سعی دارند در موقعیت‌های بحرانی بر وضعیت غلبه کنند. به اعتقاد وی، ارمستون و واتسون (۲۰۰۷) خودکارآمدی باعث می‌شود فرد تحرک و پویایی خود را از دست ندهد و با در نظر گرفتن ویژگی خاص خود به ادامه اشتغال یا فعالیت بپردازد که این موارد با یافته‌های پژوهش فعلی هم‌سو و منطبق است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بعد روان‌نژندی شخصیت قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است. از این رو، برای افزایش رضایت شغلی توجه به بعد روان‌نژندی

شخصیت دارای اهمیت است؛ زیرا در صورت فراهم‌نبودن شرایط مناسب تعادل سازمان به هم می‌خورد (گاتلیب و برگن، ۲۰۱۰). مسئولان با جذب واقع‌بینانه کارکنان و رعایت تناسب شغل با قابلیت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها، آموزش مهارت‌های جدید شغلی، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی متناسب با شغل می‌توانند به طور مؤثری موجب افزایش رضایت شغلی شوند.

تشکر و قدردانی

برخود لازم می‌دانیم از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، به ویژه کارمندان محترم دانشکده علوم اجتماعی و سازمان مرکزی دانشگاه رازی، قدردانی کنیم.

منابع

- آتش روز، ب. (۱۳۸۶). پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دلبستگی و صفات پنجگانه شخصیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- آقایوسفی، ع ر؛ علیپور، ا؛ داوودی فر، آ. (۱۳۸۸). تأثیرمقابله درمانگری برفرسودگی شغلی مدرسان کسرواتوار تهران، فصلنامه تحقیقات روانشناختی، ۱ (۴)، ۸۷-۹۸.
- ابراهیمی مقدم، ح؛ پوراحمد، ف. (۱۳۹۱). رابطه ابرازگری هیجانی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی در کارمندان شهرداری، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۴ (۳)، ۷۲-۶۲.
- اصغرنژاد، ط. (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی، مسند مهارگذاری با موفقیت تحصیلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- اقدمی‌باهر، ع ر؛ نجارپوراستادی، س؛ لیوارجانی، ش. (۱۳۸۸). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فصلنامه علوم تربیتی، ۲ (۷)، ۱۱۹-۹۹.
- امیرنژاد، ق؛ محسنی نسب، م ح. (۱۳۸۶). بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان‌هالند) دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵.
- بخشی پور جویباری، ب؛ دوستی، ی ع؛ محمدی راد، ا؛ خسروی، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی، مجله دانش و تندرستی، ۹ (۲)، ۳۲-۲۷.
- پروین، ل؛ جان، او. (۲۰۰۱). شخصیت، نظریه و پژوهش (ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، ۱۳۸۴). تهران: نشر آبیژن. تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی (۲۰۰۱)

- جهانی ملکی، س. (۱۳۸۸). رابطه بین سطح آگاهی از مهارتهای زندگی با باورهای خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه شهیدبهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی
- حق شناس، ح. (۱۳۸۵). طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت: راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون، شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- رضائیان، ع؛ نائجی، م ج. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران، چشم انداز مدیریت، ۳۳، ۶۶-۴۹.
- دستورانی، م؛ پوریوسف، س. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶(۲۰)، ۱۳۴-۱۰۹.
- فتاحی، م. (۱۳۸۶). رابطه بین باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی با استرس شغلی آموزگاران استثنایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- کیامهر، ج. (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- گشتاسب، م. (۱۳۸۴). اثرات اجرای طرح پزشکان بر رضایت شغلی عملکرد پزشکان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- محسنی تکلوی، م ت؛ رضایی، م؛ کلاتری، م؛ طباطبائی، م. (۱۳۹۱). نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران، پژوهش در علوم توانبخشی، ۸(۴)، ۷۳-۸۸.
- مصطفایی، ف؛ روشن، ر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، ۱۱(۴)، ۲۰۶-۱۸۳.
- میرزایی، غ ر؛ فتحی آشتیانی، ع؛ مهرابی، ح ع؛ احمدی، خ ب. (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در افسران یک واحد نظامی، مجله طب نظامی، ۸(۱)، ۷۷-۶۹.
- نجاپوراستادی، س؛ اسمحانی اکبری نژاد، ه؛ لیوارجانی، ش. (۱۳۸۹). ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مخابرات در آذربایجان شرقی، مجله مدیریت بهره‌وری، ۴(۱۳)، ۵۸-۳۹.
- نجفی، م؛ فولادچنگ، م. (۱۳۸۶). رابطه خودکارآمدی و سلامت روان در دانش‌آموزان دبیرستانی، ۱۴(۲۲)، ۸۲-۶۹.



- Anthoney, S. F. , & Armstrong, P. I. (2010). Individuals and Environments: Linking Ability and Skill Ratings With Interests. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 36-51
- Armstrong M. (2013). *A handbook of human resource management practice*, 10th ed. London: Kogan Page Pub.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84),191-215
- Barkway P. (2006). Creating supportive environments for mental health promotion in the workplace. *Contemp Nurse Feb-Mar*, 21 (1), 131-41.
- Betz, N. E. (2007). Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*,15(4), 403-422.
- Cardoso, P. & Moreira, J. o. M. (2009). Selfefficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal of Vocational Guidance*, 9, 177–188.
- Che Rose, Raduan & et al. (2006). "An Analysis of Quality of Work Life and Career Related Variables". *American Journal of Applied Sciences*, 12, 2151-59.
- Ergul, H. (2004). Relationship between student characteristics and academic achivement in distance education and application student of anadolu university ,*Turkish online journal of distance education*, 5 (2), 81-90.
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Using meta analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness & citizenship behavior. *Journal of Management*, 34, 161- 168.
- Furnham, A. (2008). Relationship among four big five measures of different length Psychological Reports, 102, 312-316.
- Gian V. C, Claudio B. A, Patrizia .S & Patric S.M. (2006). Teachers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and tudent academic achievement: Astudy at the school level, *journal of psychology*, 44(6), 473-490.
- Gottlieb BH, Bergen AE. (2010). Social support concepts and measures. *Journal Psychosom Res*, 69(5), 511-20.
- Judge TA, Heller D, Mount MK.(2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal Appl Psychol*, 87(3), 530-41
- Kuehn, K. W., & Al Busaidi, Y. (2002). Citizenship behavior in non western context: a examination of the role of satisfaction, commitment zone job characteristics on self reported OCB. *International Journal of Commerce & Management*, 12, 707.

- Kurbanoglu, S.S, Akkoyunlu, B. &Umay,A (2006). Developing the information literacy selfefficacy scale. *Journal of Documentation*, (62)(6),730-743.
- Lee K, Ashton MC. (2010). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-58.
- Lent, R. W. , & Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self- Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162–180.
- Onder, N. (2012). The mediating role of coping strategies in the basic personality traits-PTG and locusof control-PTG relationships in breast cancer patients [Thesis]. Department of psychology, Midle East Technical University, 214.
- Pervin, E., Lawrence, G.D., cervone, S., Daniel. M.C. (2010). *Personality theory and research*, WILEY, elevent edition.
- Salami, S. O., & Ogundokun, M. O. (2009). Emotional intelligence and selfefficacy as predictors of academic performance. *Perspectives in Education*, 25(3), 175-185.
- Schwarzer, R., Luszczynska, A. (2007). Health behavior constructs: Theory, measurement, and research. *Psychological Health*, 5, 125-131.
- Trentham, L., Silvern, s. & Steea, R, (2003). Teacher efficacy and teacher competency rating, *Psychology in the School*. 22, 343-352.
- Vancouver, J. B. , More, K. M. , & Yoder, R. J. (2008). Self-efficacy and resource allocation: Support for a nonmonotonic, discontinuous model. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 35-47.
- Woby, S.R., Urmston, M., & Watson, P.J.(2007). Self-efficacy Mediates the Relation between Pain-related fear and Outcome in Chronic Low Back Pain Patients, *European Journal of Pain*, 11,711-718.
- Yakin, M & Erdil, O, (2012). Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 149-171.