

## رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه

علی مولایی<sup>۱</sup>

دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

دکتر کامران یزدانبخش

استادیار روان‌شناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

دکتر جهانگیر کرمی

استادیار روان‌شناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه بود. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه بود که در سال ۱۳۹۲ مشغول خدمت بودند. با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۱۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان به پرسشنامه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت فرم کوتاه (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵)، پرسشنامه منبع کنترل (راتر، ۱۹۶۶)، پرسشنامه سازگاری شغلی (بل، ۱۹۶۱) پاسخ دادند. نتایج همبستگی نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، برونگرایی، دلبذیری، وظیفه‌شناسی و منبع کنترل با سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و منبع کنترل توان پیش‌بینی سازگاری شغلی را دارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برای سازگاری شغلی مطلوب در آینده، هنگام استخدامی ویژگی شخصیتی و منبع کنترل داوطلبان را مد نظر قرار دهند. با این وجود نقش شخصیت در سازگاری شغلی پژوهش‌های پیش‌تری را می‌طلبد.

**واژه‌های کلیدی:** پنج عامل بزرگ شخصیت، منبع کنترل، سازگاری شغلی، شرکت گاز.

۱. نویسنده مسئول.

آدرس پست الکترونیکی (رایانامه): [Ali.molaei65@yahoo.com](mailto:Ali.molaei65@yahoo.com)

وصول: ۱۳۹۲/۲/۶ - پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۳

## مقدمه

هر سازمانی برای پیشبرد اهداف خود نیازمند نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد شغلی مطلوب می‌باشد سازگاری برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خوشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه وی را نیز مرتفع سازد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). سازگاری شغلی با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌شود و شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می‌گردد (کیانگ جی و یانگ چی یو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در زمینه‌ی سازگاری شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیر روانی تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل و نحوه استفاده از آن‌ها برای انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند. علی‌رغم عوامل غیر روانی که ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دادند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغل وی را در بر می‌گیرند و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

نظریه سازگاری شغلی<sup>۲</sup> مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است و کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه مدار گام به گام می‌داند؛ کار تعاملات انسان را در بر می‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تیندگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر است. فرض اصلی در نظریه سازگاری شغلی این است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست<sup>۳</sup> (۱۹۸۴) افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و

1. Ying Chiou & Kuang Chi

2. vocational adjustment

3. Dawis, & Lofqist

محیط، نیازهای کاری را با مهارت های کاری هماهنگ کرده اند. تغییرات هم می تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی آن ها با محیط کاری می تواند به عنوان اقداماتی جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت کنش و واکنش حاصل می شود. در حالت کنش کارمندان تلاش می کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (دیویس و لاف کوئیس، ۱۹۸۴). در این کنش و واکنش ها عوامل و مؤلفه های زیادی می تواند نقش داشته باشد از مهم تری این عوامل و مؤلفه های مرتبط می توان شخصیت را نام برد. اگرچه خصوصیات شخصیتی زیادی وجود دارد اما مهم تری و با نفوذترین مدل ها در بررسی صفات شخصیت در دهه های اخیر مدل پنج عاملی بوده است که بیش از همه، پژوهش در حوزه ی شخصیت را به خود اختصاص داده است (نگ، ۲۰۰۳).

مدل پنج عاملی شخصیت عبارتست از: روان نژندی<sup>۲</sup>، برون گرایی<sup>۳</sup>، انعطاف پذیری<sup>۴</sup>، دلپذیر بودن<sup>۵</sup> و وظیفه شناسی<sup>۶</sup>، مک کری و کاستا<sup>۷</sup> (۱۹۸۹) اساساً این پنج عامل را به عنوان تمایلاتی که زمینه زیستی دارند معرفی کرده اند، این دو محقق بیان می کنند صفات شخصیت، مانند خلق و خو، آمادگی هایی درونی در مسیر رشد بوده و اساساً از تاثیرات محیطی مستقل هستند (پروین، ۱۳۸۵). با این حال، شخصیت مفهومی وسیع است که تحت تاثیر صفات موروثی، ویژگی های محیطی و یادگیری است (لیوکس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸).

منبع کنترل<sup>۹</sup> یکی دیگر از مؤلفه های شخصیت است این مفهوم در چارچوب نظریه راتر<sup>۱۰</sup> (۱۹۵۹) ارائه شده است. راتر در بیان مفهوم منبع کنترل به دو بعد فرضی درونی و بیرونی

1. Neg
2. Neuroticism
3. Extraversion
4. Openness
5. Agreeableness
6. Conscientiousness
7. Mececarei & Kasta
8. luowx
9. locus of control
10. Rotter

اشاره دارد. گروهی که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را عموماً به شخص خود (کوشش یا توانایی شخص) نسبت می‌دهند، افراد دارای منبع کنترل درونی نامیده شدند و گروه دوم که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را معمولاً به عوامل بیرونی از خود (بخت و اقبال یا دشواری موفقیت‌ها) نسبت دهند، افراد دارای منبع کنترل بیرونی نام گرفته‌اند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۷). منبع کنترل چگونگی جستجوی اطلاعات در محیط و شیوه‌ی پردازش اطلاعات در رابطه با وقایع و مسائل زندگی است (لو<sup>۱</sup>، ۱۹۸۲). منبع کنترل خواه درونی باشد و خواه بیرونی، حداقل بخشی از آن تابع تجارب زندگی فرد است. افرادی که در محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی و غیر قابل کنترل و بی‌نظم رشد کرده‌اند یا کسانی که تحت شرایطی زندگی کرده‌اند که در آن هیچ موفقیتی به دست نیآورده‌اند، نباید انتظار داشته باشیم که منبع کنترل درونی داشته باشند (عسکری و زکی‌بی، ۱۳۹۱). به هر حال پژوهش‌ها بیانگر آن است که عوامل شغلی و ویژگی‌های شخصیتی گوناگونی مانند گرانباری شغل، احساس تنگنای زمانی، تعارض نقش و سردرگمی نقش (میدلدورپ، اسپات، کت و بومسما<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)، منبع کنترل (اشمیتز، نیومن و اوپرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰) و ویژگی شخصیتی سرسختی (گاروسا، مورونو خیمنز، لیانگ و گونزالس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) خود تعیین‌گری شغل (فرنٹ، گوآی و سنکالف<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴) هوش هیجانی (چان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶) و صفات شخصیتی درون‌گری، وظیفه‌شناسی و روان‌نژندی (توکر، فیشر و سایبچ<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸، کانوگاریسیا، پادیلامونز و کاراسکو اورتیز، ۲۰۰۵، انیل و ژیانو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰) با فرسودگی شغلی رابطه تنگاتنگی دارند که خود فرسودگی شغلی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد و سازگاری شغلی دارد (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۰).

1. lou
2. Meldorp, Stubbe, Cet & Bomsma
3. Schmitz, Numan & Aoprman
4. Garvsa, Mormo, Lyang & Gonzals
5. Fernt, Goay & Snkalf
6. Chan
7. Toker, Fesher & Sabech
8. Canogarsya, Padelamonz & carskoo rtez, O'Neill & Xiao

جنتری، ماندور و کاکس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) ویژگی ها و ترجیحات شخصیتی را که در کارهای مدیریتی اختلال ایجاد می کند، را مطالعه نمودند. آن ها نشان دادند که مدیران برونگرا بسیار اجتماعی هستند و توجه آن ها به محیط کار و کارکنان است و مدیرانی که درونگرا هستند، ممکن است سرد، یا بی اعتنا و فاقد حساسیت به نظر برسند و توانایی هدایت کارکنان و سازمان را با دیگران ندارند. مدیران شهودی خلاق تر و مبتکرتر هستند و شیوه های تفکر انتزاعی تری را نسبت به مدیران حسی دارند که جزئی نگر، واقع بین و سازمان یافته عمل می کنند و به زمان حال توجه بیش تری دارند مدیران احساسی به دلیل این که دلسوز هستند، می خواهند با دیگران هماهنگی داشته باشند و تصمیماتشان را براساس ارزش های دیگران اخذ می کنند، نسبت به مدیران عقلانی که منطقی، تحلیلگر و معقول هستند و با همه به طوریکسان برخورد می کنند. مدیرانی که با ساختار هستند بسیار منظم و سازمان یافته هستند و خواهان اتمام سریع کار می باشند و مدیران که منعطف می باشند خودانگیزه تر هستند و معمولاً کارها را در آخرین لحظات به اتمام می رسانند. تحقیقات کاگان و سگال<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) نشان داده است افراد با درک از مرکز کنترل درونی مسولیت پذیری بیش تری دارند و با انگیزه بیش تری برای رسیدن به اهدافشان تلاش می کنند هم چنین لیبرت<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) معتقد است افراد با منبع کنترل درونی برای بهبود شرایط محیطی خود تلاش می کنند و به یادگیری و مهارت ها بها می دهند تا به سطح بالاتری از موفقیت برسند. به علاوه نتایج تحقیق سلیگمن و پترسون (۱۹۸۸) نشان داد که گرایش افراد به یکی از دو منبع کنترل (درونی، بیرونی) با افسردگی و سلامت فرد و عملکرد شغلی رابطه دارد، افراد با منبع کنترل درونی مقاومت بیش تری در مقابل فشارهای شغلی از خود نشان می دهند، برعکس افراد با منبع کنترل بیرونی در برابر فشارهای شغلی چندان مقاوم نیستند (به نقل از پیرساقی و همکاران، ۱۳۹۱).

با این حال هیچ کدام از پژوهش های یافت شده به طور مستقیم و منظم به بررسی رابطه شخصیت و سازگاری شغلی نپرداخته است بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه ویژگی های

---

1. Gentry, Mondore & Cox

2. Cagal & Sgall

3. Lebret

شخصیتی با تاکید بر ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی و منبع کنترل با سازگاری شغلی در کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه می‌پردازد.

## روش

پژوهش حاضر با توجه به این که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

**جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه که در سال ۱۳۹۲ مشغول خدمت بودند می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۱۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بدین ترتیب که ۲۲۳ پرسشنامه با هماهنگی واحد پژوهش شرکت گاز شهر کرمانشاه در بین کارکنان شرکت گاز توزیع شد سپس توضیحات لازم از سوی پژوهشگر در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به کارکنان ارائه شد. از آزمودنی‌ها خواسته شد اگر در فرآیند تکمیل پرسشنامه با مشکلی مواجه شدند از پژوهشگر درخواست توضیح بیشتری داشته باشند. همه کارکنان انتخاب شده پس از اعلام رضایت جهت شرکت در پژوهش و دریافت تضمین لازم مبنی بر این که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند، اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها نمودند. پس از تکمیل پرسشنامه توسط آزمودنی‌ها که به شکل انفرادی و در حضور پژوهشگر بود پرسشنامه‌های پژوهش جمع‌آوری گردید. همان گونه که پیش‌بینی می‌شد از ۲۲۳ پرسشنامه تعدادی (۱۲ پرسشنامه) مخدوش و قابل استفاده نبود که سرانجام داده‌های مربوط به ۲۱۱ نفر مورد تحلیل قرار گرفت.

## ابزار پژوهش:

**پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک کری و کاستا (NEO):**<sup>۱</sup> در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه از فرم کوتاه آزمون نئو (NEO) مک کری و کاستا (۱۹۸۹) که دارای ۶۰ سؤال می‌باشد، استفاده شد. این آزمون

پنج مورد از ویژگی های شخصیتی افراد را مورد سنجش قرار می دهد که این ویژگی ها عبارتند از: روان نژندی (N)، برون گرایی (E)، انعطاف پذیری (O)، دلپذیری (A) و وظیفه شناسی (C). هر کدام از این ویژگی ها در این آزمون با ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار می گیرند. شیوه پاسخ دهی به این پرسشنامه به این صورت است که آزمودنی جواب را در یک طیف ۵ درجه ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) انتخاب می کند. نمره گذاری این آزمون بر اساس ۰، ۱، ۲، ۳، ۴ و بالعکس می باشد و حداقل و حداکثر نمره ی هر فرد در هریک از خرده مقیاس ها ۰ و ۴۸ می باشد. این آزمون برای افراد بالای ۱۷ سال مناسب می باشد. مک کری و کاستا (۲۰۰۴) در تحقیقی که برای تجدید نظر در پرسشنامه (NEO-FFI) بر روی ۱۴۹۲ نفر انجام دادند ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون نئو ۲۴۰ سؤالی برای پنج ویژگی شخصیتی روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیری و وظیفه شناسی به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۹۱، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ گزارش کردند (فرنچوناتو، ۲۰۱۱). کیامهر (۱۳۸۱) در پژوهشی که بر روی دانشجویان شهر تهران انجام داد ضریب همبستگی فرم کوتاه آزمون نئو را با فرم ۲۴۰ سؤالی آن برای پنج ویژگی شخصیتی بالا را نیز به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۹۱، ۰/۷۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۵ گزارش کرده است. هم چنین در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ خرده مؤلفه های ویژگی های شخصیتی روان نژندی، برون گرایی، دلپذیری، انعطاف پذیری و وظیفه شناسی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ به دست آمد.

**پرسشنامه منبع کنترل راتر:** این پرسشنامه توسط راتر در سال ۱۹۶۶ ساخته شده است و متشکل بر ۲۹ ماده می باشد که هر ماده دارای دو جمله به صورت (الف و ب) است. این پرسشنامه ۲۹ ماده ای که مقیاس یک پرسشنامه خودسنجی است از ۲۹ ماده آن، ۶ ماده به صورت خنثی می باشد، که منظور آزمون را برای آزمودنی پوشیده نگه می دارد و نمره گذاری نمی شود ولی در ۲۳ ماده کلیدی این پرسشنامه عقاید و باورهای فرد درباره ماهیت و طبیعت جهان، اندازه گیری می شود و مقیاس درونی و بیرونی به صورت گزینه بایست است که در

آن یک باور درونی در برابر یک باور و عقیده بیرونی قرار دارد و دامنه نمرات مقیاس از ۰ تا ۲۳ متغیر می‌باشد که نمره بالا در این مقیاس بیانگر منبع کنترل بیرونی و نمره پایین بیانگر منبع کنترل درونی می‌باشد (راتر، ۱۹۹۶). پایایی این آزمون با روش‌های تصنیف و کودر ریچاردسون<sup>۱</sup> محاسبه شده و در حدود ۰/۷۰ به دست آمده است (آناستازی، ۱۳۷۱). ضرایب روایی مقیاس کنترل درونی- بیرونی راتر در نمونه‌های ایرانی ۰/۷۰ محاسبه شده است (شیخی، ۱۳۷۲). غزنفری (۱۳۷۴) روایی مقیاس کنترل درونی- بیرونی راتر با روش کودر ریچاردسون ۰/۶۹ و ابولقاسمی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی پایایی مقیاس منبع کنترل را نیز ۰/۸۲ به دست آوردند و آلفای کرونباخ مقیاس منبع کنترل در پژوهش حاضر ۰/۷۹ به دست آمد.

**پرسشنامه سازگاری شغلی (بل):** پرسشنامه سازگاری بل در سال ۱۹۶۱ توسط بل تدوین شده و دارای پنج مؤلفه سازگاری شغلی، سازگاری در خانه، سازگاری تندرستی، سازگاری عاطفی و سازگاری اجتماعی می‌باشد و به صورت دو پرسشنامه ارائه گردیده است که یکی مربوط به دانش آموزان و دانشجویان و دیگری مربوط به بزرگسالان می‌باشد. کل آزمون دارای ۱۶۰ سؤال بوده و به صورت بله و خیر نمره گذاری می‌شود و نمره بالا در این پرسشنامه نشان دهنده عدم سازگاری شغلی می‌باشد (وارباه<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). در پژوهش حاضر از ۳۲ سؤال مربوط به سازگاری شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه ترجمه و ویرایش، توسط بهرامی (۱۳۷۱) بر روی ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی اجرا شد. اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است. در پژوهش دیگری که در سال ۱۳۷۴ توسط عبدی فرد بر روی ۱۵ نفر از دانشجویان شاغل به تحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه مشهد صورت گرفت اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد (احمد نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). هم‌چنین آلفای کرونباخ سازگاری شغلی در پژوهش حاضر ۰/۸۷ به دست آمد.

**روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS19 علاوه بر روش‌های آماری توصیفی به روش تحلیل رگرسیون و همبستگی مورد بررسی قرار گرفت.

1. Kuder.Richardson  
2. Warbah



## یافته ها

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
ویژگی های شخصیتی	۰	۴۸	۲۰/۳۱	۸
	۹	۳۹	۲۸/۸	۴/۴۸
	۱۲	۴۵	۲۵/۲۶	۶/۶۳
	۱۵	۴۰	۲۹/۶۷	۴/۶۴
	۱۸	۴۷	۳۶	۵/۶۲
منبع کنترل	۲	۲۴	۱۰/۳	۴/۱۶
سازگاری شغلی	۴	۲۹	۱۶/۶۲	۵/۶

همان گونه در جدول ۱ نشان داده است میانگین ویژگی های شخصیتی روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیری و وظیفه شناسی به ترتیب ۲۰/۳۱، ۲۸/۸، ۲۵/۲۶، ۲۹/۶۷ و ۳۶ می باشد و میانگین منبع کنترل و سازگاری شغلی نیز به ترتیب ۱۰/۳ و ۱۶/۶۲ در نمونه مورد بررسی می باشد و سایر اطلاعات کمینه، بیشینه و انحراف استاندارد در جدول آمده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و منبع کنترل با سازگار شغلی

متغیرها	شاخص های آماری	سازگاری شغلی
ویژگی های شخصیتی	همبستگی	۰/۳۷**
	همبستگی	-۰/۲۵**
	همبستگی	۰/۱۰
	همبستگی	-۰/۲۲**
	همبستگی	-۰/۱۹**
منبع کنترل	همبستگی	۰/۳۹**

مطابق جدول ۲ بین ویژگی های شخصیتی روان نژندی، برون گرایی و دلپذیری با سازگاری شغلی ضرایب همبستگی به ترتیب ۰/۳۷ و ۰/۲۵-۰/۲۲- با سطح معناداری  $P < ۰/۰۰۱$  به دست آمده است. به علاوه بین وظیفه شناسی با سازگاری شغلی ضرایب همبستگی ۰/۱۹- با سطح

$P < 0/004$  وجود دارد و بین منبع کنترل با سازگاری شغلی ضریب همبستگی  $0/39$  به دست آمد که در سطح  $P < 0/001$  معنادار می باشد.

### جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش بینی سازگاری شغلی بر اساس ویژگی های شخصی و منبع کنترل

Sig	R <sup>2</sup>	R	F	MS	SS	منابع تغییر
0/001	0/26	0/51	7/99	193/10	1737/90	رگرسیون
				24/13	4851/99	باقی مانده
					6589/90	کل

برای پیش بینی سازگاری شغلی بر اساس خرده مؤلفه های ویژگی های شخصیتی و منبع کنترل از تحلیل رگرسیون استفاده شده است که تحلیل داده ها نشان داد که F مشاهده شده معنادار است ( $F=7/99$ ) و متغیرهای پیش بین باهم ۲۶ درصد واریانس سازگاری شغلی را تبیین می کنند. سایر نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۳ نشان دهنده است.

### جدول ۴. ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش بینی سازگاری شغلی توسط ویژگی های شخصی و منبع کنترل

سطح معناداری	T	$\beta$	خطای استاندارد برآورد	B	متغیرهای پیش بین	ویژگی های شخصیتی
0/002	2/81	0/21	0/05	0/14	روان نژندی	
0/28	1/07	-0/08	0/09	-0/10	برونگرایی	
0/20	-1/27	-0/08	0/08	-0/10	دلیپذیر بودن	
0/88	0/14	0/01	0/08	0/01	وظیفه شناسی	
0/001	3/51	0/25	0/09	0/34	منبع کنترل	

مطابق جدول ۴ ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین نشان می دهد که از بین خرده مؤلفه های ویژگی های شخصیتی تنها روان نژندی با ضرایب بتای  $0/21$  توان پیش بینی سازگاری شغلی را دارد و سایر خرده مؤلفه های ویژگی های شخصیتی توان پیش بینی سازگاری شغلی را ندارد

همچنین منبع کنترل با ضرایب بتای ۰/۲۵ توان پیش بینی سازگاری شغلی را دارد. سایر اطلاعات تحلیل رگرسیونی در جدول آمده است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز شهر کرمانشاه می باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی روان نژندی با سازگاری شغلی ضرایب همبستگی معناداری و مثبتی وجود دارد. لازم به ذکر است که نمره بالا در سازگاری شغلی به معنای عدم سازگاری شغلی می باشد یعنی افرادی که داری ویژگی های روان نژندی بالایی هستند به همان نسبت نیز در سازگاری شغلی نمره بالایی خواهند گرفت و در محیط کاری خود دارای ناسازگاری شغلی می باشند. بین برونگرایی، دلپذیری و وظیفه شناسی با سازگاری شغلی نیز ضرایب همبستگی منفی معناداری وجود دارد بدین معنی که افراد دارای نمره بالایی برون گرای، دلپذیری و وظیفه شناس در سازگاری شغلی نمره پایینی کسب می کنند یعنی در محیط کار خود دارای سازگاری شغلی هستند. تحلیل رگرسیونی نشان داد که روان نژندی توان پیش بینی سازگاری شغلی را دارد.

این یافته ها با پژوهش های جنتری، ماندور و کاکس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) هم خوانی دارند. در تبیین این یافته می توان گفت که گرایش به هیجان های منفی مانند اضطراب، ترس، خشم و خصومت، غم، احساس گناه و نفرت که ویژگی های شخصیتی روان نژندی می باشد می تواند به طور مستقیم در سازگار شغلی نقش داشته باشند. کسانی که مضطرب می باشد و در محیط کار داری خشم و خصومت و... هستند نمی توانند با سایر کارکنان و محیط کار به خوبی کنار بیایند به عنوان مثال خصم و خصومت بی دلیل نسبت به دیگران باعث دوری دیگران از فرد می شود که این خود می تواند در سازگاری فرد با محیط کار نقش داشته باشد. اما افراد برونگرا در محیط کار دارای سازگاری شغلی بالایی هستند و در تبیین می توان گفت که شخصیت

برون‌گرایی با ویژگی‌هایی مثل تمایل به سرمایه‌گذاری انرژی بر اشخاص و اشیای محیط بیرونی به جای پرداختن به فعالیت‌های ذهنی و درونی، گرایش به هیجانات مثبت، جمع‌گرایی با جرات بودن، فعال بودن و پرحرف بودن همراه است. این ویژگی‌ها توانایی اجتماعی افراد برون‌گرا را تقویت کرده و باعث بالا رفتن سطوح فعالیت و تعاملات اجتماعی، توانایی برقراری روابط صمیمی و نزدیک و داشتن شبکه‌های حمایت اجتماعی قوی خواهد شد که تمامی این ویژگی‌ها و گرایش‌های رفتاری، سازگاری شغلی افراد را در محیط کار بالا می‌برد.

ویژگی شخصیتی دلپذیری با ویژگی‌هایی مثل احساس همدردی، مهرورزی، مراقب، همکاری و حمایت هیجانی نسبت به دیگران مطابقت می‌کند که بازتاب این ویژگی‌ها نیز باعث سازگار فرد در شغل خود خواهد شد و در تبیین می‌توان گفت که وقتی شخص با دیگران مهربان باشد و احساس همدردی حمایتی و هیجانی کند دیگران نیز در مقابل رفتار مشابه‌ای انجام خواهند داد که در سازگار فرد در شغل نیز نقش دارد و باعث سازگاری فرد در محیط کار و شغل خود خواهد شد.

شخصیت و ظرفه شناسی دارای ویژگی‌های از جمله دقت، برنامه ریزی، پشتکار، سخت‌کوشی و پیشرفت طلبی می‌باشد مجموعه این ویژگی‌ها به افراد وظیفه شناس کمک می‌کند که چالش‌های زندگی را قابل کنترل و فرصتی برای سازگاری بدانند و به جای گریز و اجتناب از مسایل و مشکلات به مقابله هدفمند با آن‌ها پردازند بنابراین این ویژگی‌ها مثبت در شخصیت‌های وظیفه شناس باعث سازگاری فرد در شغل می‌شود.

به علاوه نتایج پژوهش نشان داد که بین منبع کنترل با سازگاری شغلی ضریب همبستگی مثبت معناداری وجود دارد یعنی افرادی که دارای نمره بالایی در منبع کنترل هستند و در واقع نمره آن‌ها به منبع کنترل بیرونی نزدیکتر است به همان نسبت در سازگاری شغلی نیز نمره بالایی کسب کردند و در محیط کار خود در سازگاری شغلی ضعیف عمل می‌کنند. تحلیل رگرسیونی نشان داد که منبع کنترل توان پیش‌بینی سازگاری شغلی را دارد.

یافته های پژوهش حاضر با پژوهش های یلکاگان و سگال (۱۹۹۲)، لیرت (۱۹۹۸) هم خوانی دارد. در تبیین یافته های پژوهش باید گفت از آنجایی که افراد دارای ویژگی منبع کنترل بیرونی در مقابل فشارهای شغلی مقاوم نیستند و تغییرات را خارج از کنترل خود می دانند، دارای استرس بیش تر هستند و کمتر در پی تغییر محیط و بهبود شرایط هستند این وضعیت خود می تواند در سازگاری شغلی آن ها نقش داشته باشد و در محیط کاری خود دارای سازگاری و عملکرد پایین باشند. اما افراد دارای منبع کنترل درونی با مقاومت بیش تر در برابر فشارهای شغلی و هم چنین با احساس نفوذ نقش خود در محیط و تغییر و تحولات، نمره کمتری به شانس و اقبال می دهند (برعکس افراد دارای منبع کنترل بیرونی) مجموعه این ویژگی ها باعث می شود فرد با ویژگی منبع کنترل درونی در پی بهبود شرایط فعلی باشد که این خود به سازگاری شغلی و رفتاری سازش یافته در محیط کار منجر می شود.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر و پژوهش های پیشین پیشنهاد می شود هنگام استخدامی نیروی جدید ویژگی های شخصیتی و منبع کنترل آن ها مورد بررسی قرار گیرد و افراد وظیفه شناس، دلبذیر، انعطاف پذیر، برونگرا و دارای منبع کنترل درونی استخدام شوند و همچنین از آنجایی منبع کنترل بر اثر آموزش و تجربه می توانند تغییر کنند پیشنهاد می شود، سازمان ها به نیروهای دارای منبع کنترل بیرونی آموزش لازم جهت ارتقای سازگاری شغلی دهند تا این که کارکنان آموزش دیده خود را به پای سایر کارکنان موفق برسانند و با محیط کار سازگار شوند.

در پایان شایان ذکر است که پژوهش حاضر در بین کارکنان شرگت گاز شهر کرمانشاه انجام گرفته است از تعمیم به سایر جوامع جانب احتیاط رعایت شود با این وجود پژوهش های بیش تر یافته های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.

## منابع

- ابوالقاسمی، عباس؛ عباسی، مسلم؛ نریمانی، محمد و قمری، حسین (۱۳۸۸). بررسی نقش برخی از متغیرهای شخصیتی به عنوان پیش بین‌های موفقیت و شکست مدیران در کارآفرینی. *مجله دست‌یافته‌های روان‌شناختی*، ۱۴ (۲)، ۱۵۲-۱۲۹.
- احمد نژاد، محمود؛ حسنی، محمد؛ سپهریان آذر، فیروزه و شجاعی، خه بات (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق‌التدریس مقطع ابتدای شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ پژوهش در *برنامه ریزی درس*، ۹ (۵)، ۱۳۲.
- آناستازی، آن (۱۹۷۶). *روان‌آزمایی*. (ترجمه، محمد تقی براهنی، ۱۳۷۱). انتشارات دانشگاه تهران.
- پروین، ال. ای. (۱۳۸۱). *شخصیت نظریه و پژوهش*. جوادی، کدیور، تهران، انتشارات آیین.
- پیرساقی، فهیمه؛ حاجی حسنی، مهرداد؛ فربخش، کیومرث و سلیمانی، سمیه (۱۳۹۱). تعیین سهم تعارض زناشویی، خودمتمایزسازی، استرس شغلی و منبع در پیش‌بینی فرسودگی شغلی. *فصل‌نامه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۳ (۱۰)، ۲۳-۹.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌یی و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران، انتشارات رشد.
- شیخی فینی، علی اکبر (۱۳۷۲). بررسی رابطه‌ی بین انگیزش پیشرفت، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان مقطع متوسطه‌ی شهر بندرعباس. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس*.
- عسکری، سعید؛ زکی‌بی، علی (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ی ای افسردگی و منبع کنترل در دانشجویان (با توجه به عامل جنسیت و زندگی در خوابگاه). *مجموعه مقالات همایش ملی مسائل جوانان دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان*.
- غضنفری، احمد (۱۳۷۴). مقایسه‌ی منبع کنترل و میزان افسردگی گروه جانباز و معلولین عادی، *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس*.

فقیهی، علیرضا؛ موسوی پورف سعید، دوره، ایمان و دوستی، الهه (۱۳۹۰). رابطه بین میزان هوش سازمانی و فرسودگی شغلی. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۲ (۷)، ۷۱-۸۵.

کیامهر، جواد. (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبائی.

یوسفی، حسین؛ میرجعفری، سید احمد و میدبخت رضایی، آذر (۱۳۸۷). بررسی رابطه منبع کنترل و عملکرد تحصیلی دانش آموزان سال سوم متوسطه شهر خور موج. همایش روان شناسی و کاربرد آن در جامعه، دانشگاه آزاد واحد مرودشت.

Dawis, R., & Lofqist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota press.

Gentry, W. A., Mondore, S. P., & Cox, B. D. (2007). A study of managerial railment characteristics and personality preferences, [http:// www. Emerald.com](http://www.Emerald.com).

Kagan, J., & Segal, J. (1992). *Psychology an introduction*. Philadelphia: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Kuang, C.H., & Ying, Ch. C. (2007). The work adjustment of taiwanese expatriates. *the business review* , 8, 267.

Liebert, R. M. (1998). *Personality strategies and issues*. London: Brook-Cole.

Lou, R.A. (1982). locus of control in negro and white children. *Psychological Reports*, 29, 459-465

Lucas, R. E., & Larsen, R. J. (2008). *Personality and subjective well-being*. In M The science of subjective well-being. New York: The Guilford Press.; (pp. 171-194).

Ng, A. K., Ho, D. Y. F., Wong, S. S. & Smith, I. ( 2003). In search of the good life: A cultural odyssey in the East and West. *Genet Soc Gen psychol monoger*, 19(4), 317-63.

Warbah, I., Sathiyaseelan, M., VijayaKumar, C., Vasantharaj, B. Russell, S., & Jacob, K.S. (2007). Psychological Distress, Personality, an Adjustment Among Nursing Students. *Nurse Education Today*, 2(6), 597-601.