

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان چرام

کبری قبادی^۱

^۱ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد

نویسنده مسئول:

کبری قبادی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۲ / تابستان ۱۳۹۷ / ص ۲۶۴-۲۵۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مدارس شهرستان چرام روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است و جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه (۱۳۰ نفر) از مدیران مدارس شهرستان چرام می‌باشد که در سال ۱۳۹۶ مشغول به کار هستند نمونه مورد نظر تماماً به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است که برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس رضایت شغلی مینه‌سوتا (ویس ۱۹۶۷)، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (مقیمی، ۱۳۹۰) و پرسشنامه توصیف جو سازمانی (هوی و میکسل، ۱۳۸۲) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSS24 انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلا احمر رابطه معناداری وجود دارد و همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که می‌توان از روی نمره ویژگی‌های مختلف شخصیتی و ابعاد جو سازمانی مدیران مدارس، رضایت شغلی آن‌ها را پیش‌بینی کرد. در تبیین این یافته می‌توان این‌چنین نتیجه گرفت که زمانی که افراد در سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی مثبت باشند، معمولاً سطوح بالایی از شادی، شغف، انرژی، علاقه و روحیه خستگی ناپذیری را از خودشان نشان می‌دهند و همچنین به خاطر شجاعت و جرئت بالایی که دارند از حمایت اجتماعی و روابط گرم و صمیمی با دیگران سود می‌برند و همین عوامل باعث می‌شود تا جو سازمان سرشار از صمیمیت، حمایت گونه و رضایت‌بخش باشد و این عوامل به نوبه خود بر رضایتمندی افراد از شغلشان تأثیر خواهد گذاشت.

کلیدواژگان: ویژگی‌های شخصیتی، ابعاد جو سازمانی، رضایت شغل

مقدمه

اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های زندگی انسان به شمار می‌رود و هر فردی به خاطر امرار معاش و تداوم زندگی باید ساعاتی از اوقاتش را کار کند. اشتغال از ضروریات فردی و اجتماعی است و واقع‌های از زندگی است که برای همه انسان‌ها در هر برهه‌ای از زمان اتفاق می‌افتد. اشتغال ارتباط مستقیمی با سلامت جسمانی و روانی فرد داشته و زمینه‌ساز بسیاری از نیازهای غیرمادی او می‌باشد [۱]. نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به‌رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه‌ی داشتن نیروی انسانی کارآزموده و به‌کارگیری کارایی آن‌ها به رفاه و آسایش رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند. [۱]. مطالعات نشان می‌دهد که حتی باوجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این‌رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است [۱].

مفهوم شخصیت از ابعاد مختلفی قابل بررسی است. برخی از روان‌شناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای عینی به کار می‌برند و گروهی آن را مجموعه فردی الگوهای تفکر، انگیزش و عواطف می‌دانند راس، ۱۹۹۲، نقل از [۳] با توجه به اینکه واژه شخصیت یک مفهوم انتزاعی است، تعریف آن امری مشکل است. نگاهی اجمالی به تعاریف شخصیت، حاکی از این است که تمام معانی شخصیت را نمی‌توان در یک نظریه خاص یافت؛ بلکه در حقیقت، تعریف شخصیت به نوع نظریه هر دانشمند علوم رفتاری بستگی دارد. آلپورت به نقل از [۴] پس از بررسی تعاریف مختلف شخصیت، شخصیت را این‌گونه تعریف می‌کند: «سازمان پویایی از دستگاه‌های بدنی و روانی فرد که چگونگی سازگاری اختصاصی وی با محیط را معین می‌کند». از میان ویژگی‌های انسانی مختلف، چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند شخصیت است؛ یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم انسان در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد [۱] با پذیرش این مهم، می‌توان انتظار داشت که سازه شخصیت به‌گونه‌ای فراگیر تمام فعالیت‌های انسان از جمله جهت‌گیری‌های انگیزشی و پردازش‌های شناختی او را تحت تأثیر قرار دهد. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و گاه بی‌واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌گردد. کارکردهای بنیادی شخصیت، انسجام بخشیدن به احساس، اندیشه و ادراک در راستای انجام رفتارهای هدفمند است [۵]. بررسی نظریه‌ها و پژوهش‌های پیشین در رابطه با تأثیر تیپ آدمی بر نحوه رفتار و تعاملات بین‌فردی او، مبین آن است که دامنه این بررسی‌ها از فرآیندهای درونی ارگانیسم تا رفتارهای شهودی ناشی از تعامل افراد در نوسان بوده است [۶]. روان‌شناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات گوناگونی ارائه داده‌اند. از جمله این نظریات می‌توان به نظر رویتر اشاره کرد که در آن، شخصیت دارای ۶ جنبه تمایل به عصبی بودن، تمایل به با خود بودن، درون‌گرایی - برون‌گرایی، سلطه‌جویی - سلطه‌پذیری، اعتماد به نفس و اجتماعی بودن می‌باشد [۷]. صاحبان هر کدام از جنبه‌های شخصیت به شیوه‌ای خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، توانایی و مهارت‌های رفتاری منحصر به فرد و نیازهای متفاوتی نیز دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی می‌باشند.

صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند که امروزه بخش عمده‌ای از اوقات انسان‌ها در سازمان‌ها سپری می‌شود؛ از میان ویژگی‌های مختلف چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد، شخصیت است. شخصیت مجموعه پویا و سازمان‌یافته‌ای از خصوصیات است که به‌طور منحصر به فردی بر شناخت و افکار، انگیزه‌ها و رفتار شخص در وضعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد [۸].

روانشناسان در مورد ابعاد شخصیت افراد نظرات گوناگونی ارائه داده‌اند و با ارائه دیدگاه‌هایی مانند نظریه ۱۶ عاملی کتل، ۳ عاملی آیزنک و در نهایت روی آورد ۵ عامل بزرگ شخصیت پیشرفت مهمی در نظریه‌های شخصیت به وجود آمده است. با وجود اینکه الگوی ۵ بعد شخصیت در بسیاری از حوزه‌های روانشناسی صنعتی مورد پژوهش واقع شده، ارتباط این الگو با رضایت شغلی کمتر مورد مطالعه واقع شده است [۹]. بنابراین به نظر می‌رسد که ویژگی‌های شخصیتی، رفتار مرتبط با کار را پیش‌بینی می‌کند (فورنهم، پترید و جکسون، [۱۰]. رضایت شغلی نگرش‌ها و

رفتارهایی هستند که به وسیله ویژگی‌های شخصیتی شکل داده می‌شوند (منولوچ، ۲۰۰۲؛ به نقل از لی، لین و چن^۱، [۱۱] لذا ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در تشخیص اینکه چطور افراد در موقعیت ویژه عمل می‌کنند، ایفا می‌کند. در نتیجه فهم ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی ضروری است [۱۱] در حالی که اهمیت رضایت شغلی در زندگی شخصی فرد آشکار است رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است که به وسیله‌ی شرایط مرتبط با کار (جوسازمانی) اندازه‌گیری می‌شود [۱۲] پنج رگه بزرگ شخصیت عبارت است از روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، خودآگاهی، آزادی تجربه و سازگاری. بنا بر تعریف لارنس بری و همکاران [۱۳] روان‌رنجورگرایی رگه‌ای از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک‌سوی پیوستار و در سوی دیگر آن بی‌ثباتی و اضطراب بالا قرار می‌گیرد. افراد با نمره بالا در روان‌رنجورگرایی، دارای عواطف غیرمنطقی بیشتر و کم‌توانی در مهار رفتارهای برانگیختگی‌وار و ضعف در کنار آمدن با مشکلات هستند و افرادی با نمره پایین در این رگه، با برخورداری از ثبات عاطفی معمولاً آرام و معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت‌های تنیدگی‌زا، بدون آشفتگی و اضطراب مقابله کنند. جامعه‌گرایی از ویژگی‌های افراد برون‌گراست و بر اساس علاقه به مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ، جرئت، فعالیت، پرحرفی، بشاشیت، خوش‌بینی، قاطعیت و هیجان‌خواهی متمایز می‌شوند. آزادی تجربه کمتر از برون‌گرایی شناخته شده است. اشخاص دارای نمره بالا در این رگه، هم درباره جهان درونی و درباره جهان بیرونی کنجکاوند و زندگی آن‌ها از لحاظ تجربه، غنی است. آن‌ها تنوع‌طلب و دارای کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت هستند و از دیگر ویژگی‌های فرعی این رگه می‌توان به تخیل و زیباپسندی اشاره نمود. سازگاری نیز مانند برون‌گرایی، بعدی از تمایلات بین‌فردی است. یک فرد سازش‌یافته نوع‌دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و تمایل دارد تا به آن‌ها کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. آخرین رگه از رگه‌های پنج‌گانه شخصیتی، خودآگاهی است. بهترین توصیف برای این رگه، مفهوم اراده است. اشخاص با نمره بالا در این رگه، باوجدان، هدفمند، بااراده و مصمم‌اند. نمره بالا در خودآگاهی با موفقیت شغلی همراه است [۱۴] با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، هرچه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت بیشتری در پی خواهد داشت و هرچه این سازگاری کمتر باشد، علاوه بر تأمین رضایت شغلی، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این‌رو، انتخاب شخصیت متناسب با شغل موردنظر می‌تواند عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه آورد و بر نگرش دبیران نسبت به کارشان تأثیر بگذارد و رضایت شغلی مطلوبی را در بر خواهد داشت (گشتاسب، ۱۳۸۴).

اکثر مطالعاتی که تأثیر شخصیت بر رضایت‌مندی شغلی را بررسی می‌کنند، غالباً شامل تنها یک مقیاس کلی یا مرکب از رضایت‌مندی شغلی هستند. مطالعاتی که شامل ابعاد خاص رضایت‌مندی شغلی را بررسی نمی‌کنند. ابعاد مختلف رضایت‌مندی شغلی به متغیرهای جزئی همان ساختار اشاره دارد. علاقه روزافزون اجزاء و شواهد مربوط به نقش ابعاد مشخص رضایت‌مندی شغلی در طی زندگی کاری یک فرد به نیاز، به بررسی این موضوع اشاره دارد [۱۶]

در بحث رضایت شغلی، بی‌علاقگی به کار، ناتوانی در تأمین نیازهای فیزیولوژیک، نداشتن امنیت شغلی، عدم رضایت از نحوه مدیریت سازمان بر کارایی افراد و در نهایت بر کارایی و بهره‌وری سازمان، اثر منفی دارد و مانع رشد و توسعه لازم برای آن سازمان می‌شود. کارایی سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها نیز عامل مهمی در جلب رضایت و اعتماد مردم نسبت به طرح‌ها و برنامه‌های اجرایی این برنامه است [۲] شناخت و بررسی میزان تناسب نوع شخصیت با شغل فرد و تجزیه و تحلیل این تناسب بر عملکرد فردی شخص مبحث بسیار مهم و ضروری برای سازمان‌ها می‌باشد که اگر مورد توجه مدیران ارشد قرار گیرد باعث رشد و تعالی سازمان شده و در صورت بی‌توجهی و یا کم‌توجهی به آن زمینه‌ساز سقوط و غیر اثربخش شدن سازمان در حیطه کاری خود می‌گردد. جذب نیروی ناکارآمد نه تنها هزینه‌های سنگینی را به سازمان تحمیل می‌کند بلکه برای جامعه نیز سربار خواهد بود. برای جلوگیری از چنین ضایعه‌ای می‌توان در استخدام نیروی جدید سازمان دقت لازم به عمل آمده و در مراحل بعدی به منظور بهسازی نیروهای موجود، اقدامات عملی و مؤثری مانند انتصاب افراد در پست‌های، متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، مهارت و

¹. Li, lin & chen

توانایی‌های آن‌ها و نیز ارائه نیازمندی‌های کاری افراد به‌وسیله تلاش‌ها و دوره‌های آموزشی صورت پذیرد [۱۷]. امروزه پیشرفت هر جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است. افراد از لحاظ استعدادها، علایق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوت‌اند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه‌تنها کمکی ارزنده در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است بلکه سبب خشنودی و موفقیت و کارایی فرد می‌شود [۱۷]. زمان‌های امروزی به‌راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به‌طوری‌که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است [۱۷]. در جریان مهر و موم‌های اخیر روسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور، بیش از پیش به‌منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش‌های کاملاً دقیق و رضایت بخشی را الزامی اعلام کرده‌اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر مؤسسات مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود. با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رابینز، استیفن، پی، ۱۹۹۶؛ نقل از دفت، [۱۸]). امروزه جوسازمانی یکی از مفاهیم مهم در زمینه مدیریت است که به عناوین و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی به آن اشاره می‌شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی از قبیل فرهنگ، روحیه و انگیزش دبیران دارد، بسیار مهم است. از سویی درک و آگاهی مدیران از مفهوم جوسازمانی در تحلیل و عملکرد مدیریت بسیار مهم تلقی می‌شود چراکه جو هر سازمان بر رفتار کارکنانش تأثیر می‌گذارد عملکرد افراد نیز تابعی از توانایی و انگیزه‌های آنان می‌باشد. از این‌رو مدیران جهت بهبودی کارایی و اثربخشی سازمانی باید به سطح انگیزه افراد توجه داشته باشند تا با تشویق و هدایت آنان موفق به کسب مقاصد و اهداف سازمان شوند

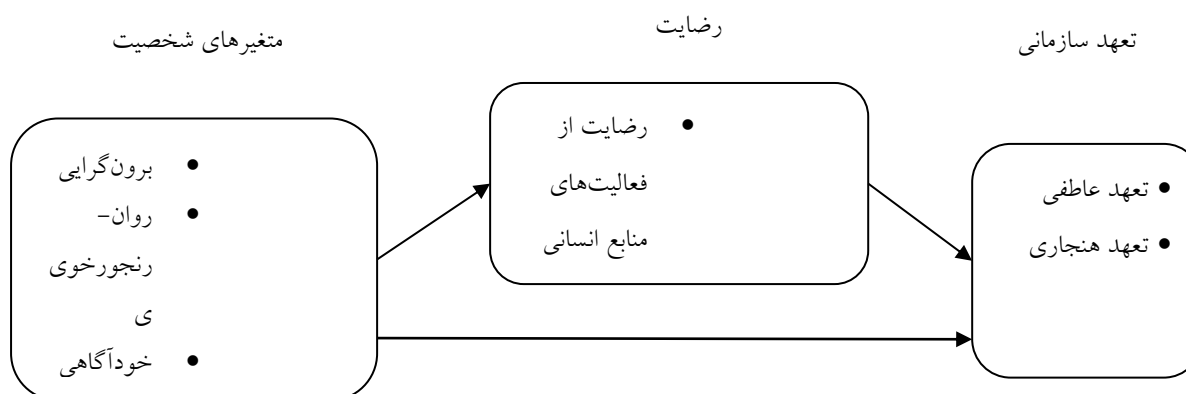
چیو و لنچن (۲۰۰۵) [۱۹] رضایت شغلی را از نظر عوامل درونی شغل و عوامل بیرونی شغل (جوسازمانی) با رفتار شهروندی مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها دریافتند که بعضی از ویژگی‌های شغلی با رفتار شهروندی رابطه نداشت همچنین رضایت بیرونی نیز رابطه معناداری با رفتار شهروندی نداشت. فقط بعضی از ویژگی‌های شغل نقش یک میانجی را داشتند. آی‌دوقدو و آشیک‌گیل (۲۰۱۱) [۲۰] به مطالعه تجربی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل پرداختند. این مطالعه بر روی ۱۰۰ نفر از کارکنان بخش تولید و ۸۲ نفر از کارکنان بخش ارائه دهنده خدمات انجام شده است. رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل به منظور تعیین روابط آماری معنی‌دار بررسی شده است. نتایج حاصل از این مطالعه از این فرضیات پژوهش، حاکی از آن بوده است که رضایت شغلی با ابعاد سه گانه تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد و قصد ترک شغل با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. نجفی و همکاران [۲۱] به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، توانمندسازی روانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. هدف از این مطالعه، تعیین روابط علی بین عدالت سازمانی، توانمندسازی روانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، با بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. نمونه‌ای از ۳۷۸-کارشناس آموزشی دانشگاه در این پژوهش شرکت کردند. داده‌ها با پرسشنامه جمع‌آوری شد و سپس با استفاده از مدل تحلیل مسیر آنالیز شد. یافته‌های زیر به دست آمد: عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی و توانمندسازی روانی تأثیر می‌گذارد. همچنین توانمندسازی روانی به طور مستقیم و مثبت بر رضایت شغلی و توانمندسازی روانی تأثیر می‌گذارد. رضایت شغلی، بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. تعهد سازمانی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین عدالت سازمانی و توانمندسازی روانی به‌طور مثبت و غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. شاخص‌های برازش نشان داد که این مدل برازش مناسب بوده است ($\chi^2 / DF = 2.74$, $RMSEA = 0.068$, $NFI = 0.99$, $CFI = 99$ و $AGFI = 0.96$). به طور کلی، می‌توان

گفت اگر مکانیسم‌هایی برای عدالت سازمانی و توانمند سازی روانی در درون سازمان وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی بالا خواهد رفت و این به نوبه خود بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است. سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان پی برده‌اند. عصر جدید عصر رقابت بر سر منافع و سرمایه‌هاست [۲۲] مدیران سازمان‌ها به خوبی اهمیت رضایت شغلی را دریافته و از این‌رو رضایت شغلی منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست.

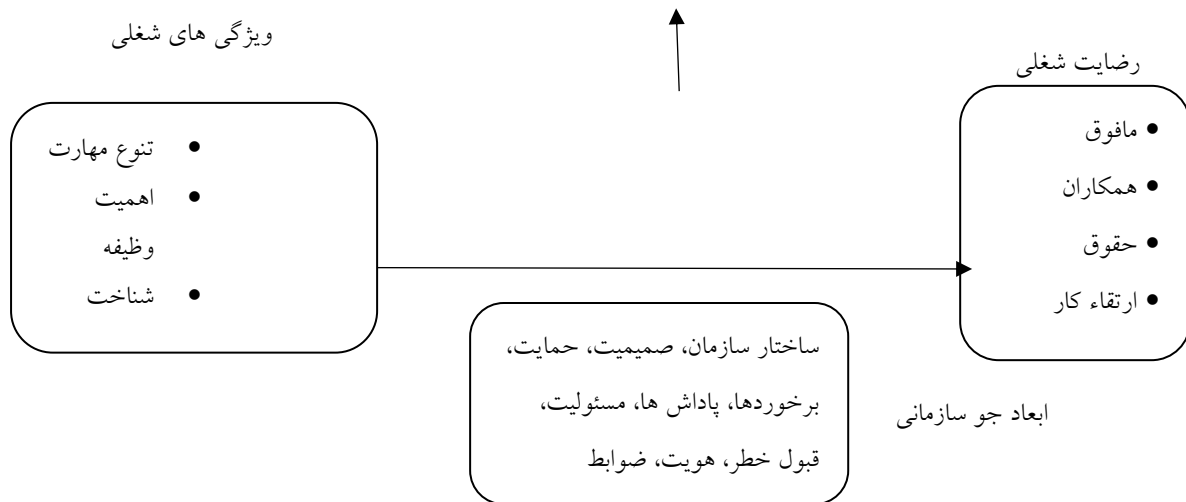
در تحقیقات انجام‌شده در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی، این رابطه معنادار به دست آمده است و همچنین در تحقیقات راجع به جو و رضایت شغلی نیز در اکثر موارد به رابطه مثبت و معناداری رسیده‌اند. ولی در این میان نقش جوسازمانی در تحقیقات ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی نادیده گرفته شده است. در صورتی که این متغیر نقش بسیار حساس در این رابطه ایفا می‌کند که بدون در نظر گرفتن آن، باید در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی و همچنین در رابطه جوسازمانی با رضایت شغلی، بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی کمی تأمل کرد؛ زیرا این متغیر (جوسازمانی) در متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی تأثیرگذار است و می‌تواند این روابط را مؤثر سازد. حال در پژوهش حاضر قصد بر آن است که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

چارچوب مفهومی پژوهش شکل زیر بر اساس مبانی نظری تحقیق تدوین شده است. در این شکل ویژگی‌های شخصیتی یکی از متغیرهایی است که بر رضایت شغلی افراد مؤثر است و دارای ابعادی چون نورزگرایی، مقبولیت، وظیفه‌شناسی، گشودگی نسبت به تجربه و برون‌گرایی می‌باشد و همچنین سایر تحقیقات نیز مؤید این مطلب است که جوسازمانی نیز به عنوان عاملی دیگر بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشد و به عبارتی متغیرهای پیش‌بین این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی و جوسازمانی می‌باشد و متغیر ملاک این پژوهش رضایت شغلی می‌باشد. این مدل مفهومی پژوهش در واقع تلفیقی از دو مدل ارائه شده در پژوهش یانسونگ (۱۹۹۲) که به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجیگری ابعاد جو سازمانی پرداخته است و مدل ارائه شده توسط استاو و کوهن (۲۰۰۵) [۲۷] که به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با در نظر داشتن رضایتمندی از شغل پرداخته‌اند.

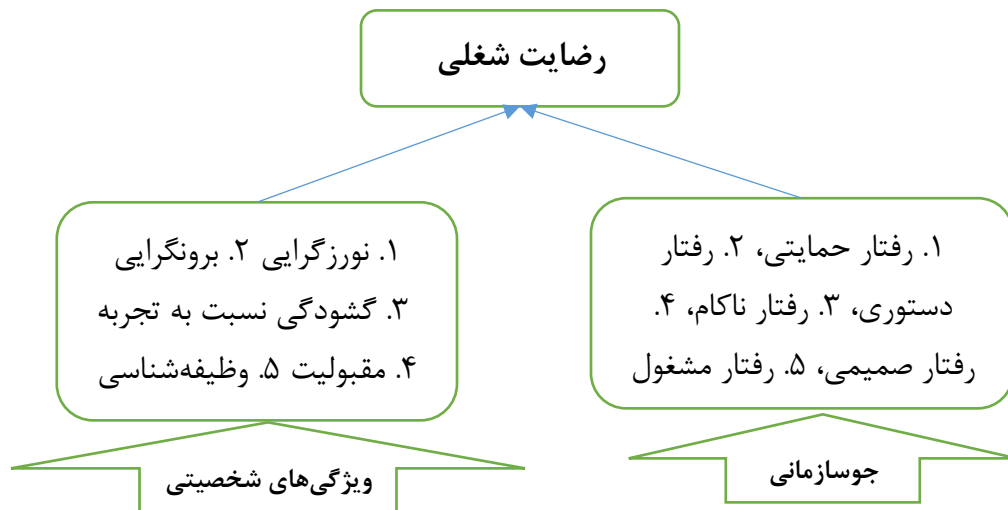
شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق اقتباس از مطالعه استاو و کوهن (۲۰۰۵)



شکل ۲. مدل مفهومی بر اساس پژوهش یانسوگ



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش اقتباس و تلفیق از پژوهش یانسوگ و استاو و کوهن



با توجه به مدل مفهومی پژوهش و مبانی نظری و پژوهشی، می توان فرضیه های ذیل را مورد بررسی قرار داد.

۱. بین مؤلفه های ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۲. مؤلفه های ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان می باشد.

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و در دسته پژوهش های همبستگی قرار می گیرد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است؛ چراکه بر اساس نتایج حاصل از آن می توان پیشنهادهایی را به دست اندرکاران هلال احمر در راستای بالا بردن رضایت کارکنان و کارشناسان و شناسایی عوامل مؤثر در پیش بینی رضایت شغلی آنان ارائه نمود. هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و در جهت بکار بردن عملی دانش می باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۹). در این مطالعه روابط میان ابعاد شخصیتی و جوسازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس

شهرستان چرام بررسی می‌شود. به‌زعم گال و بورگ و گال (۱۳۹۰)، روش همبستگی برای برآورد قدرت پیش‌بینی و یا بررسی روابط بین متغیرها به کار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه (۱۳۰ نفر) از مدیران مدارس شهرستان چرام بوده در سال ۱۳۹۶ مشغول به کار هستند. که با توجه به محدود بودن جامعه تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است شد برای ارزیابی متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا: این پرسشنامه توسط ویس (۱۹۶۷) ساخته شده و دارای دو فرم کوتاه و بلند است. فرم کوتاه آن دارای ۲۰ ماده است که از فرم بلند آن انتخاب شده است و همبستگی بالایی با آن دارد. این پرسشنامه در ایران توسط محمدی (۱۳۹۰) اعتبار یابی شده است و پس از بررسی روایی این پرسشنامه، ۱۹ سؤال باقی‌مانده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سؤالات ۱، ۲، ۳)، نوع شغل (سؤالات ۴، ۵، ۶، ۷)، فرصت‌های پیشرفت (سؤالات ۸، ۹، ۱۰)، جوسازمانی (سؤالات ۱۱، ۱۲)، سبک رهبری (سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، شرایط فیزیکی (سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، ۱؛ مخالف، ۲؛ نظری ندارم ۳؛ موافق، ۴؛ کاملاً موافق، ۵) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه نیز توسط محمدی ۰.۸۶ به دست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). در این پژوهش نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۳ به دست آمده است.

پرسشنامه شخصیت گلدبرگ

این ابزار توسط گلدبرگ در سال (۱۹۹۹)، ساخته شد که شامل ۵۰ گویه می‌باشد. در این پرسشنامه برای ارزیابی هر یک از پنج عامل بزرگ شخصیت ۱۰ گویه وجود دارد. این پنج عامل اغلب با عناوین روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌مداری معرفی می‌شوند. درجه بندی این ویژگی‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای است. خرمایی (۱۳۸۵)، پایایی و روایی این مقیاس ۰.۷۵، آلفای کرونباخ گزارش داده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای عامل روان‌رنجورخویی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری، برون‌گرایی، به ترتیب ضرایب، ۰.۸۸، ۰.۷۸، ۰.۸۰، ۰.۸۰، ۰.۷۷، به دست آمد که نشانگر پایایی مطلوب این ابزار است.

پرسشنامه توصیف جو سازمانی (Describe the organizational climate questionnaire): این پرسشنامه شامل ۳۴ سوال است که برای توضیح رفتار کارکنان هنجاریابی شده است و شامل ۵ بعد است. دو بعد رفتار مدیر را توضیح می‌دهد که شامل (حمایتی و دستوری) است و سه بعد دیگر شامل (رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار مشغول) در خصوص کارکنان است (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). این پرسشنامه به وسیله دو نفر از صاحب‌نظران به نام‌های هالپین و کرافت ساخته شده است. در پژوهش قلتاش و همکاران، پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۶ و هر یک از ابعاد رفتار مشغول ۰.۷۷، رفتار ناکام ۰.۸۵، رفتار صمیمی ۰.۷۱، رفتار حمایتی مدیر ۰.۶۷ و رفتار دستوری مدیر ۰.۹۰ محاسبه شده است (قلتاش و همکاران، ۱۳۸۸). در این پژوهش نیز ضریب پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۸ به دست آمد که نشان از مطلوبیت پرسشنامه است

یافته‌ها:

فرضیه اول: بین نمره مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی کارکنان با رضایت شغلی آنان، داده‌های مربوط به ۱۰۸ نفر را جمع‌آوری گردید و نتایج همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه اول در جدول ذیل قید شده است.

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین سه متغیر و مؤلفه‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. رفتار مشغول	۲۷.۴۹	۱۰.۷۷	۱										
۲. رفتار ناکام	۲۴.۲۱	۱۱.۰۹	-۰.۲۴**	۱									
۳. رفتار صمیمی	۲۸.۳۴	۱۳.۲۸	۰.۲۷*	-۰.۳۶*	۱								
۴. رفتار حمایتی	۲۳.۴۴	۱۰.۰۶	۰.۵۲**	-۰.۴۹	۰.۵۹*	۱							
۵. رفتار دستوری	۱۸.۹۷	۱۴.۲۵	۰.۱۷**	۰.۳۸**	۰.۲۱*	۰.۵۳	۱						
۶. نوروژگرای	۶.۰۲	۲.۵۶	۰.۲۹*	-۰.۲۹	۰.۳۴	۰.۱۷	۰.۵۱*	۱					
۷. برونگرای	۵.۷۹	۱.۹۸	۰.۶۱*	-۰.۴۶*	-۰.۲۸*	-۰.۳۷	۰.۱۳	-۰.۱۶*	۱				
۸. گشودگی	۷.۴۷	۳.۱۱	۰.۴۶**	-۰.۴۹*	۰.۴۶*	۰.۰۴	۰.۴۱**	۰.۴۵	-۰.۲۵*	۱			
۹. مقبولیت	۶.۸۱	۳.۵۳	۰.۳۷*	-۰.۲۷	۰.۲۱	۰.۳۰*	-۰.۳۱*	۰.۲۴	۰.۶۳*	-۰.۴۰	۱		
۱۰. وظیفه‌شناسی	۶.۲۲	۲.۷۳	۰.۵۶**	-۰.۲۵	۰.۳۱*	۰.۱۱	-۰.۴۱*	۰.۵۲**	۰.۵۹**	-۰.۲۷*	۰.۰۹	۱	
۱۱. رضایت شغلی	۶۳.۴۳	۱۳.۳۳	۰.۳۸*	-۰.۴۳*	۰.۵۳**	۰.۴۴**	-۰.۲۶*	۰.۳۶*	۰.۳۹*	۰.۱۹*	۰.۷۹**	۰.۴۹*	۱

* معناداری در سطح پنج صدم، ** معناداری در سطح یک صدم

برای اینکه بررسی شود بین ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی کارکنان جمعیت هلا احمر استان کهگلویه و بویراحمد رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است مطابق نتایج به دست آمده در جدول بالا، همبستگی بین نمره کل رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های جو سازمانی معنادار است، همان‌طور که در جدول بالا ملاحظه می‌گردد تمامی خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی همبستگی معناداری دارند علاوه بر این رابطه مستقیم و مثبتی نیز دارند، به جز خرده مقیاس‌های رفتار ناکام و رفتار دستوری از متغیر جو سازمانی رابطه منفی و معناداری با متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان را دارا می‌باشند.

فرضیه دوم: مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.

برای بررسی اینکه آیا خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی کند از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۴. ضریب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰.۷۷	۰.۵۳	۰.۴۲	۳.۱۰	۰.۰۲۳

نتایج نشان می‌دهد ۰.۵۳ درصد تغییرات رضایت شغلی کارکنان از طریق خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی آنان قابل تبیین است که با توجه به معیار کوهن، این عدد مقدار بالایی است در ادامه و برای اینکه بررسی شود که این مقدار به لحاظ آماری معنادار است از

تحلیل واریانس رگرسیون استفاده شده است که نتایج نشان می‌دهد که خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند به طرز معناداری رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی کنند ($F= 3.10, p= 0.023, R^2= 0.53$).

جدول ۵. ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های جو سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	Beta	T
مقدار ثابت	۳۷.۲۸	۵.۰۶		۵.۶۳
۱. رفتار مشغول	۰.۴۹	۰.۱۱	۰.۱۶	۲.۳۱
۲. رفتار ناکام	۰.۵۳	۰.۲۸	-۰.۱۳	-۴.۳۹
۳. رفتار صمیمی	۰.۴۲	۰.۱۹	۰.۱۱	۲.۰۷
۴. رفتار حمایتی	۰.۲۹	۰.۱۸	۰.۲۴	۶.۴۴
۵. رفتار دستوری	-۰.۳۸	-۰.۳۱	۰.۲۴	-۴.۰۱
۶. نوروژگرایی	۰.۲۷	۰.۲۲	۰.۱۸	۲.۰۴
۷. برونگرایی	۰.۶۱	۰.۳۶	۰.۲۴	۳.۸۶
۸. گشودگی	۰.۴۸	۰.۲۹	۰.۲۱	۳.۱۰
۹. مقبولیت	۰.۳۳	۰.۳۰	۰.۱۹	۲.۸۱
۱۰. وظیفه‌شناسی	۰.۴۱	۰.۳۵	۰.۲۳	۳.۰۲

در ادامه برای اینکه بررسی شود متغیرهای پیش‌بین از جمله ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های جو سازمانی چه میزان در پیش‌بینی متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی سهمیم هست از جدول ضریب رگرسیون استفاده شده است، همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌گردد، تمامی متغیرهای پیش‌بین (خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی) به‌طور مستقیم قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) می‌باشند، به‌جز خرده مقیاس‌های رفتار ناکام و رفتار دستوری از متغیر جو سازمانی به صورت معکوس رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری:

خلاصه یافته‌ها حاکی از این است که همبستگی بین نمره کل رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های جو سازمانی معنادار است و تمامی خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی همبستگی معنادار و رابطه مستقیم و مثبتی نیز دارند، به جز خرده مقیاس‌های رفتار ناکام و رفتار دستوری از متغیر جو سازمانی رابطه منفی و معناداری با متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی را دارا می‌باشند. همچنین خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند به طرز معناداری رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی کنند و تمامی متغیرهای پیش‌بین (خرده مقیاس‌های جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی) به‌طور مستقیم قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) می‌باشند، به‌جز خرده مقیاس‌های رفتار ناکام و رفتار دستوری از متغیر جو سازمانی به صورت معکوس رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به این نتایج، مشخص می‌شود بین ویژگی‌های شخصیتی، جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش نیز تأیید می‌شود. در زمینه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی این پژوهش با پژوهش‌های [۲۴، ۲۵] که نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی (بخصوص برون‌گرایی) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد هم‌راستا و با پژوهش بخشی پور جویباری، دوستی، محمدی راد و خسروی [۲۶] همخوانی ندارد. در تبیین این یافته می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که با توجه به اینکه افرادی که در مقیاس ویژگی‌های شخصیتی نمره بالایی دریافت کرده‌اند، معمولاً سطوح بالایی از شادی، شغف، انرژی، علاقه و روحیه خستگی‌ناپذیری را از خودشان نشان می‌دهند و همچنین به خاطر شجاعت و جرئت بالایی که دارند از حمایت اجتماعی و روابط گرم و صمیمی با دیگران سود می‌برند و همین عوامل باعث می‌شود که این افراد کمتر منفعل و خود ملالت‌گر باشند. چنین ویژگی‌هایی باعث پیشرفت افراد در کارشان شده و در نهایت باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد.

همچنین یافته‌های این پژوهش در زمینه رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی با پژوهش‌هایی همچون [۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰] هم‌راستا می‌باشد در تبیین رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به اینکه افرادی که از جو سازمانی خود نگرش مثبت و مطلوبی داشته باشند، رضایت بهتری از شغل خود خواهند داشت. از طرف دیگر زمانی که محیط کار صمیمانه، حمایتی و رضایت‌بخش باشد می‌تواند انگیزه‌ی کار بیشتر و رسیدن به اهداف سازمان را باعث شود و این خود موجب رضایتمندی افراد سازمان از شغل خود خواهد شد. به عبارتی زمانی که جو سازمان ساختار مناسب داشته باشد و افراد مسئولیت‌پذیر باشند و بین آن‌ها صمیمیت و اعتماد کافی برقرار باشد و ملاک‌های بالا برای عملکرد افراد در سازمان وجود داشته باشد، این عوامل می‌توانند منابع تعیین‌کننده رضایت شغلی از جو سازمان باشند.

در زمینه ارتباط بین متغیر ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی نیز این پژوهش با پژوهش‌های [۳۱] و در تبیین این یافته می‌توان این چنین نتیجه گرفت که زمانی که افراد در سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی مثبت باشند، معمولاً سطوح بالایی از شادی، شغف، انرژی، علاقه و روحیه خستگی‌ناپذیری را از خودشان نشان می‌دهند و همچنین به خاطر شجاعت و جرئت بالایی که دارند از حمایت اجتماعی و روابط گرم و صمیمی با دیگران سود می‌برند و همین عوامل باعث می‌شود تا جو سازمان سرشار از صمیمیت، حمایت گونه و رضایت‌بخش باشد و این عوامل به نوبه خود بر رضایتمندی افراد از شغلشان تأثیر خواهد گذاشت.

منابع:

- [۱] شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۲) راهنمای تحصیلی و شغلی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- [۲] مرادی، محمدباقر (۱۳۸۵) بررسی تأثیر تناسب شغل با شخصیت و عملکرد کارکنان بنیاد شهید شهرستان ملایر، بازیابی شده در تاریخ ۱۳۸۹/۳/۱۶.
- [۳] جزایری، زبیده؛ نعامی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی پور، منوچهر (۱۳۸۵) بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرف‌های در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۳: ۲۰۸-۱۸۹.
- [۴] Sadock, B.J. & Sadock, V.A. (2000). Comprehensive textbook of psychiatry. Lippincott Williams and Wilkins, Philadelphia, (p.77).
- [۵] مردانی حموله مرجان، شهرکی واحد عزیز. رابطه‌ی جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا (س) نجف آباد. فصلنامه مدیریت سلامت. ۱۳۸۸؛ ۱۲ (۳۸): ۲۳-۳۰.
- [۶] محقق مطلق، مریم (۱۳۷۹) بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- [۷] اسرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، نشر آگه، تهران، چاپ چهاردهم.
- [۸] Judg, t. A. Higgings, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick (1999). The big ersonality traits, general mentel abilty, and career success across the life span. Ersonnel psychology.
- [۹] Fornham, A. Petrides, Jacson & Cotter (2002). Do personality factor predict job satisfaction? Personality and individual differences, 33: 1325-1342.
- [۱۰] Li, ch. Lin, M. Chen (2007) Relationship between personality trait job satisfaction and job involvement among Taiwanese community health volunteers. Journal compilation, 3: 274-282.
- [۱۱] Ishitani, T. T. (2010) Exploring the effect of congruence and Holland's personality cards on job satisfaction: An application of hierarchical linear modeling techniques. Journal of vocational behavior, 16: 16-24.
- [۱۲] Lounsbury, J.W, Saudargas, R.A, Gibson, L. W, et al (2005), An investigation of broad and narrow personality traits in relation to general and domain-specific life satisfaction of college student, Research in Higher Education, Vol. 46, Pp.707-729
- [۱۳] گروسسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکرد نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.
- [۱۴] گشتاسب، مظفر (۱۳۸۴). اثرات اجرای طرح پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- [۱۵] شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۰). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- [۱۶] شیرازی، علی (۱۳۷۳) مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- [۱۷] رایزینز، استفان پی (۱۳۷۸) رفتار سازمان، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- [۱۸] دفت، ریچارد ال (۱۳۸۴). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ سوم، جلد دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۹] Cascio, W.F. aguinis, H. (2005). Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization, and job satisfaction. Vol, 14

[۱۹] Chiu, S.F. & Chen, H.L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Social behavior and personality*. Vol, 33

[۲۰] Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.

[۲۱] Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S., & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241.

[۲۲] صالحی عمران ابراهیم، رستمی فرخنده (۱۳۸۸) بررسی تأثیر آموزش‌های دانشگاهی در پرورش ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان. دو فصل‌نامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی ۱. (۲): ۳۴-۲۲.

[۲۳] کوشکی، شیرین؛ هومن، حیدرعلی؛ زاهدی، سمین (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. تحقیقات روان‌شناختی. (۴): ۸-۲۶.

[۲۴] مصطفایی، فاطمه؛ روشن، رسول (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی. (۴): ۱۱-۲۰۶.

[۲۵] ایمانی، جواد (۱۳۹۱). تبیین رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان. مجله آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی). (۱۷): ۷۳-۴۵.

[۲۶] بخشی پور جویباری، باب‌الله؛ دوستی، یارعلی؛ محمدی راد، امیر؛ خسروی، احمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی. مجله دانش و تندرستی. (۲): ۳۲-۲۷.

[۲۷] Eshaghi, A. (1999). Relationship between mental health of teachers and organizational climate. Tehran: University of Tehran

[۲۸] سیادت، سیدعلی؛ بختیارنصرآبادی، حسنعلی؛ سلیمی قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۹-۸۰. مجله علوم تربیتی و روانشناسی. (۴): ۱۰۱-۱۲۰.

[۲۹] قلاتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ خادم کشاورز، مریم (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه یک شیراز، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲ (۴): ۴۴-۳۱.