

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸

نازمحمد کر^۱، رابعه قزل^۲

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران.

^۲ کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر، ایران.

نام نویسنده مسئول:

رابعه قزل

چکیده

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین دارایی هر کشور است و کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی نیروهای انسانی آن بستگی دارد. یکی از مسائلی که باید در هر سازمانی مورد توجه قرار گیرد خشنودی و رضایت شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است که از متغیرهای رفتار سازمانی به شمار می آید. رضایت شغلی از عواملی چون ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی تاثیر می پذیرد. هر چه این سازگاری بیشتر باشد، علاوه بر تأمین رضایت شغلی، عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه می آورد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن است که به بررسی ساختار شخصیت و عوامل انگیزش شغلی با رضایت یا عدم رضایت شغلی آنها می پردازد. این تحقیق پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن را تشکیل می دهند. روش نمونه گیری مورد استفاده، تصادفی طبقه ای بوده که بر اساس فرمول حجم نمونه برگرفته از جدول کرجسی مورگان در نهایت ۱۴۳ نفر به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه صفات شخصیتی ۶۰ سئوالی NEO-FFI کاستا و مک کری (۱۹۸۵)، مقیاس خودگزارشی زمینه یابی انگیزش شغلی (JDS) اولدهام و هاگمن (۱۹۷۶) و شاخص توصیف شغل (JDI) کندال و هیولین (۱۹۶۹) استفاده شد که از پایایی و اعتبار مناسبی برخوردارند. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی شخصیتی روان آزرده خویی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه معناداری وجود نداشت و فرضیه مورد نظر تأیید نگردید. همچنین بین ویژگی های شخصیتی دلپذیر بودن و با وجدان بودن با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه معناداری وجود نداشت و این فرضیه ها نیز تأیید نگردیدند. اما بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و انعطاف پذیری با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه معناداری وجود داشت و این فرضیه تأیید گردید. همچنین با تمامی مولفه های انگیزش شغلی (تنوع شغلی، هویت شغلی، ماهیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی) رابطه معناداری وجود داشت و این فرضیه ها نیز تأیید گردیدند. با توجه به یافته های حاضر می توان به سرپرستان و مدیران توصیه کرد که اگر مدیران به زیردستان اجازه دهند براساس مهارت، توانایی و آزادی عمل که در کار دارند فعالیت کنند محیط کار و نفس کار یک امر لذت بخش تلقی خواهد شود و نه یک امر سخت و جان فرسا.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن.

مقدمه

در میان منابعی که سازمان‌ها در اختیار دارند، محققان زیادی به اهمیت ویژه منابع انسانی در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. باکسیال و همکاران^۱ چنین عنوان کرده است که «مهمترین دارایی هر سازمان صبح زود وارد سازمان می‌شود و در انتهای زمان کاری از آن خارج می‌شود» به گفته بوکسال و پارسل (۲۰۰۳)، پفر (۱۹۹۸)، و گراتون و همکاران (۲۰۰۰)، کارکنان سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها عنصری اساسی در دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌باشد [۱]. امروزه با رشد و توسعه همه جانبه جوامع انسانی، نقش سازمان‌ها در برآوردن انتظارات افراد جامعه پر رنگ‌تر شده است. آنچه را که سازمان را در پیشبرد اهدافش موفق‌تر می‌گرداند وجود کارکنان مجرب، با تجربه و دلبسته به کار می‌باشد. با تخصصی شدن علوم، دانشمندان بویژه روانشناسان توجه خاصی به ویژگی‌های روانی کارکنان سازمان‌ها داشته و سعی در بررسی این ویژگی‌ها به منظور فراهم کردن شرایط لازم برای حرکت سریع‌تر سازمان‌ها در جهت نیل به اهداف شغلی نموده‌اند تا جایی که رشته‌ای تخصصی با موضوع روانشناسی صنعتی و سازمانی امروزه تمام پژوهش‌های خود را به مسائل سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها معطوف کرده است. به طور کلی می‌توان ادعا نمود که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و با فعال‌تر شدن این تشکلهای می‌توان مشکلات افراد جامعه را مرتفع نمود. آنچه امروز در بین اهل فن به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده سازمان‌ها می‌باشد [۲].

اگر چه افراد ممکن است به دلایل و انگیزه‌های متفاوت کار کنند ولی اکثر آنها به ویژه در فرهنگ غرب، به این دلیل شغلی را انتخاب می‌کنند که برای آنان بسیار خوشایند است [۳]. اما شرایط در جوامع رو به پیشرفت (در حال توسعه) از قبیل کشور خودمان ایران، به گونه‌ای است که گاهی افراد موفق به اخذ شغلی که به آن علاقمند می‌باشند نمی‌شوند. اینجاست که سازمان‌ها و درون آن‌ها روانشناسان صنعتی و سازمان رسالت مهمتری دارند زیرا باید نگرش افراد را به هر نحو به شغل خود تغییر دهند.

رضایت شغلی عبارت از احساسات مثبت و منفی، اعتقادات و نگرش‌های هر فرد نسبت به شغلش یا به عبارتی عکس العمل‌های شناختی ادراک و ارزش افراد نسبت به شغلشان را رضایت شغلی می‌گویند (تیموظی^۲، ۲۰۰۸). اسپکتور (۱۹۹۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد که از ارزیابی شخص از شغل خود ناشی می‌شود [۵].

هنگامی که کارمند راضی شود احساس امنیت می‌کند. رضایت شغلی یعنی یک حالت ذهنی که احساسی را ایجاد می‌کند که همه نیازهای شغلی کارکنان تامین شده باشد. هنگامی که کارمند همه وظایفش را با مسولیت و علاقه انجام دهد او برای بهتر شدن تلاش می‌کند و نتایج موثر و کارا به بار می‌آورد. کارکنانی که در محیط‌های کاری امروزی فعالیت می‌کنند مجبور به رویارویی با موقعیت‌های خاصی هستند. این موقعیت‌ها مرتبط به وظایف شغلی آنها هستند و نیاز به پاسخ‌های سریع دارند. کارمندان کارهای چالش برانگیزی را که به آنها محول می‌شود بخاطر نبود وابستگی به کار بطور موثر انجام نمی‌دهند. کارمندان بعد از ملاحظاتی زیادی انتخاب می‌شوند. آنها بطور خاص آموزش می‌بینند تا بهترین عملکردها را به سازمان بیاورند کارمندانی که شخصیت کم‌رنگ در کارشان دارند و احساس تعلق ضعیفی دارند برای ارتقا کارشان انگیزه ندارند. احساس نارضایتی آنها را از عملکرد درست بازمی‌دارد لذا مدیریت عالی نمی‌تواند احساس خوشایندی کارکنان را ایجاد کند [۶]. اغلب گفته می‌شود که «کارمند خوشحال یک کارمند کارا است» یک کارمند خوشحال بایستی با شغلی ارضاء شود، اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند [۷]. هرلین (۱۹۹۶) می‌گوید که رضایت‌مندی شغلی یک پدیده‌ای احساسی است که یک کارمند درباره شغل خود می‌تواند بدست آورد. بنابراین رضایت شغلی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود رضایت داشته باشند از حقوق و مزایای خود راضی بوده فرصت‌های مناسبی برای ارتقا و ترفیع داشته باشند و از همکاران و سرپرستان خود راضی باشند لذا رضایت شغلی یک پدیده فردی می‌باشد.

از طرفی هر شغل دارای صفت‌ها و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد و باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. خصوصیات مثل میزان مسولیت، تنوع شغل، مرتبه و شان در محل کار، مسولیت اجتماعی و جایگاه شغل در محل کار، ویژگی‌هایی است که ارضا کنندگی شغل را ذاتا تحت تاثیر قرار می‌دهد. مسلماً هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خودکفایی زیادتر، تنوع و بازخورد مستقیم و مناسبتری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می‌کند [۸].

انگیزش کارکنان بر بهره‌وری همه با موضوع انگیزش در ارتباط است و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. دارا بودن انگیزه کار در جهت دهی به انگیزه‌های سالم یکی از ضرورت‌ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بررسی شیوه‌های رفتار

۱.Boxall et al

۲.Timothy

کارکنان، خواسته های افراد از مشاغل شان، چگونگی رضایت آنها و مسائلی از این قبیل، اذهان را به طرف مسئله انگیزش افراد جلب می نماید. نیروی انسانی کارآمد، امروزه به گونه ای است که اگر نیازهای واقعی او کشف و شناسایی نگردند و به موقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال کناره گیری او از شغل وجود خواهد داشت [۹].

نتایج پژوهش گود و فایرهارست (۱۹۹۹) نشان داد که سه ویژگی از پنج ویژگی (بازخورد، استقلال و تنوع مهارتی) در پیش بینی رضایت شغلی مهم هستند. در همین راستا سامرفلدت (۲۰۱۰) نشان داد که عوامل انگیزشی اصلی در کارکنان عبارتند از: احساس ارزش، پیشرفت، روابط محیط کار، خود کار و حقوق و مزایا، که از بین این عوامل، احساس ارزش و اهمیت حمایت مثبت مدیران، انگیزش کارکنان را پر رنگ می سازد. بسیاری از کارکنان بیان داشته اند، سرپرستانی که فقط بازخورد منفی ارائه می دهند، احساس ارزش در آنها را از بین برده و به صورت یک منبع کلیدی در انگیزش زدایی عمل می کنند. در مقابل، افرادی که حس قوی تطابق با گروه و همکاران را از خود نشان می دهند، انگیزش را در کارکنان افزایش می دهند [۱۰]. لذا طراحان و برنامه ریزان هر شغل بایستی در جستجوی یافتن عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی باشند، تا بتوانند با توجه به آن افراد را به سمت فعالیت و کارایی بالاتر راهنمایی نمایند. لذا در این پژوهش ما به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه وجود دارد؟ و کدام یک از مولفه های ویژگی های شخصیتی (روان آزوده گرایی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن) و انگیزش شغلی (تنوع شغل، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال شغل، بازخورد شغل) پیش بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی می باشند؟

فرضیه ها و الگوی مفهومی تحقیق

در این پژوهش ضمن تعریف ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی، مزایای آن همراه با تجارب شرکت های تحقیقاتی و تولیدی داخل و خارج از کشور ارائه می گردد. همچنین راهکارهای اجرایی، توصیه های علمی و مدل مناسب برای بالا بردن رضایت شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ بیان می گردد. هدف این بررسی چگونگی سنجش عملی متغیرهای تحقیق و در نهایت آزمون رابطه بین آنها در حوزه مورد مطالعه است. بنابراین با توجه به توضیحات فوق فرضیه های تحقیق به شکل زیر بیان می شوند:

فرضیه اول: بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.

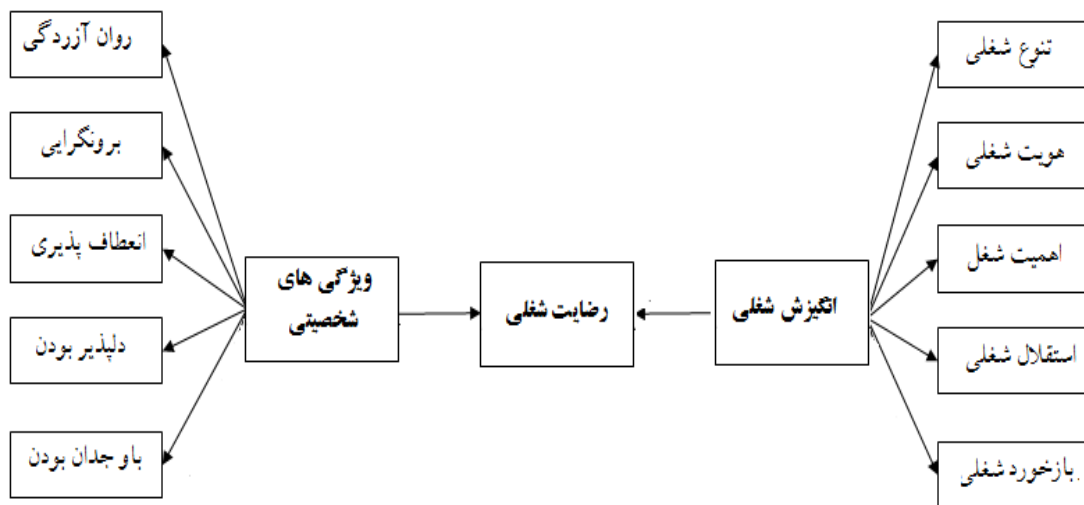
فرضیه دوم: بین انگیزش و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی اول

بین روان آزرده گی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین برونگرایی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین دلپذیر بودن و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین وظیفه شناسی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی دوم

بین تنوع شغلی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین هویت شغلی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین اهمیت شغلی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین استقلال شغلی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بین بازخورد شغلی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معناداری وجود دارد.
 بنابراین با بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه، مدل مفهومی تحقیق که به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی خواهد پرداخت به صورت شکل (۱) می باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

در پژوهش حاضر حجم جامعه معلمان ابتدایی شهر بندرتارکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ استان گلستان در سال معلمان ابتدایی شهر بندرتارکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ به تعداد ۲۶۰ نفر بوده که با توجه روش نمونه گیری جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۴۳ نفر انتخاب گردید.

روش تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. توصیفی از این لحاظ که به توصیف متغیرهای ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی و انگیزش کارکنان می پردازد و پیمایشی از این لحاظ که با توجه به پرسشنامه استاندارد به دنبال شناخت نظرات و عقاید معلمان ابتدایی شهر بندرتارکمن و بررسی روابط میان این متغیرها می باشد و برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری، از ابزار پرسشنامه استفاده می شود. پرسشنامه تحقیق شامل چهار بخش می باشد که بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک کارکنان، و بخش های بعدی به ترتیب پرسشنامه متغیر انگیزش شغلی برای توصیف و ارزیابی انگیزش شغلی که بصورت مقیاس زمینه یابی انگیزش شغلی (JDS) توسط اولدهام و هاگمن (۱۹۷۶) ساخته شده و شامل ۲۵ گویه در ۵ بعد تنوع شغل (۵ ماده)، هویت شغل (۵ ماده)، اهمیت شغل (۵ ماده)، استقلال شغل (۵ ماده) و بازخورد شغل (۵ ماده) می باشد استفاده گردیده است. پرسش های متغیر رضایت شغلی که در این تحقیق، رضایت شغلی را براساس شاخص توصیف شغلی (jdi) که دارای پرسش نامه رضایتمندی شغلی استاندارد بوده که توسط اسمیت و هیولین در سال ۱۹۶۹ طراحی شده است. و شامل ۴۸ گویه بوده و یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای اندازه گیری رضایتمندی شغلی بشمار می رود. مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفته است که عبارات آن جنبه توصیفی داشته و ۵ جنبه ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا ابعاد آن را تشکیل می دهند. نهایتاً پرسش های متغیر مقیاس شخصیت نئو یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و بیشتر برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت، روان آزاده گرای، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن (به کار می رود. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روش روایی قضاوتی استفاده شده است. این پرسشنامه مورد تأیید استاد راهنما، استاد مشاور و اساتید رشته مدیریت قرار گرفته است. و همچنین با توجه به اینکه محقق جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های استاندارد استفاده کرده است و این سه پرسشنامه در تحقیقات مختلف مورد سنجش قرار گرفته است، لذا از روایی محتوایی مناسب برخوردار هستند. برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ابتدا به نمونه ۴۰ نفری با استفاده از روش آلفای کرونباخ و با توجه به رابطه ذیل، پایایی پرسشنامه ها، مورد سنجش قرار گرفت.

$$r_{xx} = \frac{k(\bar{r}_{ij})}{1 + (k-1)\bar{r}_{ij}}$$

در رابطه فوق k تعداد اجزای پرسشنامه و (\bar{r}_{ij}) میانگین همبستگی بین آنها می باشد. اندازه این ضریب برای پرسشنامه های انگیزش شغلی، رضایت شغلی، ویژگی های شخصیتی، به ترتیب برابر ۰.۸۶۳، ۰.۸۱۱ و ۰.۸۳۱ بوده و چون پایایی آنها بالاتر از ۰.۷۰ می باشد نشان دهنده این است که پرسشنامه های مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردارند.

جدول شماره (۱): تعداد سوالات و ضریب آلفای محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق

| ابعاد پرسشنامه | تعداد سوالات | الفای کرونباخ |
|-----------------|--------------|---------------|
| انگیزش شغلی | ۲۵ | ۰,۸۶۳ |
| رضایت شغلی | ۴۸ | ۰,۸۱۱ |
| ویژگیهای شخصیتی | ۶۰ | ۰,۸۳۱ |

همچنین به منظور استفاده از روش آمار پارامتریک و با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرونوف به نرمال بودن داده های تحقیق پرداخته شد. در نتایج آزمون کولموگروف اسمیرونوف توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می توان از میانگین به عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد. به منظور توصیف داده ها در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی استفاده شده است. همچنین از جداول شاخص های آمار توصیفی استفاده گردیده است در بخش آمار استنباطی به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

آزمون فرضیه های تحقیق

داده های جدول شماره (۳) نشان می دهد که ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده برای فرضیات پژوهشی به ترتیب برای ویژگی شخصیتی، روان آزردهی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن، وظیفه شناسی برابر با ۰/۲۱۷ و ۰/۹۹۴، ۰/۲۴۵، ۰/۲۳۵، ۰/۰۵۱ و ۰/۰۵۳ می باشد و سطح معناداری گزارش شده بغیر از انعطاف پذیری و برونگرایی که برابر با $\text{sig}=0/005$ و $\text{sig}=0/003$ می باشد. سایر ابعاد بزرگتر از $\text{sig}=0/00$ است. لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود بین ویژگی های شخصیتی و ابعاد آن روان آزردهی، دلپذیر بودن، وظیفه شناسی با رضایت شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن در سال ۹۷-۹۸

| متغیرها | سطح آزادی | تعداد | همبستگی | سطح معناداری |
|------------|--------------|-------|---------|--------------|
| رضایت شغلی | ویژگی شخصیتی | ۱۴۲ | ۰/۲۱۷ | ۰,۰۰۹ |
| | روان آزردهی | ۱۴۲ | ۰/۹۹۴ | ۰,۰۰۶ |
| | برونگرایی | ۱۴۲ | ۰/۲۴۵ | ۰,۰۰۳ |
| | انعطاف پذیری | ۱۴۲ | ۰/۲۳۵ | ۰,۰۰۵ |
| | دلپذیر بودن | ۱۴۲ | ۰/۰۵۱ | ۰/۵۴۶ |
| | وظیفه شناسی | ۱۴۲ | ۰/۰۵۳ | ۰,۵۲۸ |

به منظور پاسخ به این سوال که آیا ویژگی شخصیتی (ابعاد آن) پیش بینی کننده معتبری برای رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ است؟ برای آزمون این فرضیه و به منظور پیش بینی و تبیین ابعاد ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتیجه آن در جداول ۴،۵ نشان داده شده است.

جدول ۳- خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ویژگی های شخصیتی برای رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن

| مدل | R | R ² | تعدیل شده R ² | خطای استاندارد | آماره های تغییر | | | | دوربین واتسون |
|-----|--------|----------------|--------------------------|----------------|----------------------|---------|----------------|----------------|---------------|
| | | | | | تغییر R ² | تغییر f | درجه آزادی اول | درجه آزادی دوم | |
| ۱ | ۰/۲۴۵a | ۰/۰۶۰ | ۰/۰۵۳ | ۰/۵۶۶۸۵ | ۰/۰۶۰ | ۸,۹۷۲ | ۱ | ۱۴۱ | ۰/۰۰۳ |
| ۲ | ۰/۳۱۵b | ۰/۰۹۹ | ۰/۰۸۶ | ۰/۵۵۶۸۴ | ۰/۰۳۹ | ۶,۱۱۹ | ۱ | ۱۴۰ | ۰/۰۱۵ |

- a. پیش بین ها: (ثابت)، برونگرایی
 b. پیش بین ها: (ثابت)، برونگرایی، انعطاف پذیری
 c. متغیر وابسته رضایت شغلی

جدول ۴ خلاصه نتایج تجزیه مجموع مجذورات در تحلیل رگرسیون چندگانه (ANOVA) ویژگی های شخصیتی برای رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن

| منابع تغییرات | | مجموع مجذورات | df | میانگین مربعات | F | سطح معنی داری |
|---------------|---------|---------------|-----|----------------|-------|--------------------|
| ۱ | رگرسیون | ۲,۸۸۳ | ۱ | ۲,۸۸۳ | ۸,۹۷۲ | 0/003 ^a |
| | خطا | ۴۵,۳۰۷ | ۱۴۱ | ۰/۳۲۱ | | |
| | کل | ۴۸,۱۹۰ | ۱۴۲ | | | |
| ۲ | رگرسیون | ۴,۷۸۰ | ۲ | ۲,۳۹۰ | ۷۰۸.۷ | 0/001 ^b |
| | خطا | ۴۳,۴۰۹ | ۱۴۰ | ۰/۳۱۰ | | |
| | کل | ۱۹۰.۴۸ | ۱۴۲ | | | |

- a. پیش بین ها: (ثابت)، برونگرایی
 b. پیش بین ها: (ثابت)، برونگرایی ، انعطاف پذیری
 c. متغیر وابسته : رضایت شغلی

جدول ۵ خلاصه نتایج ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیرهای معنادار رضایت شغلی

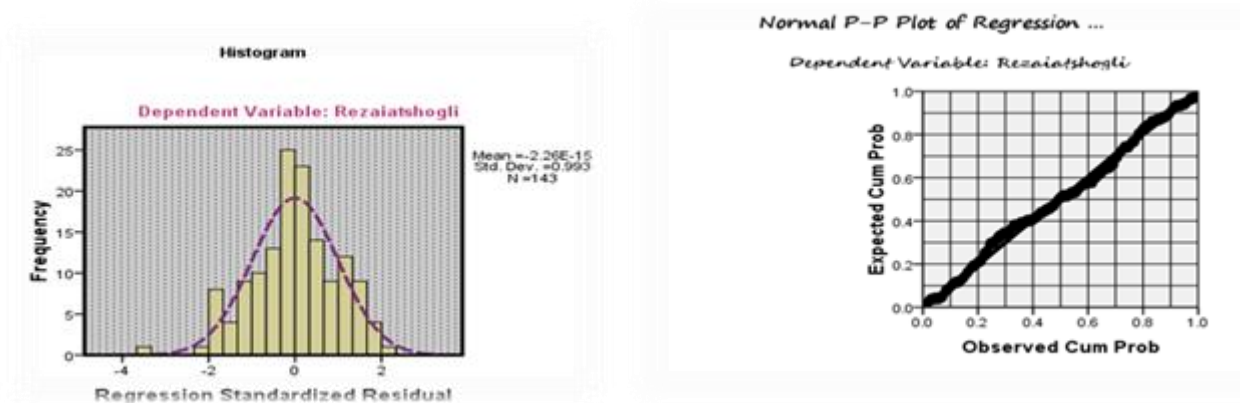
| مدل | | ضرایب بدون استاندارد | | ضرایب استاندارد شده | t | معنی داری |
|-----|--------------|----------------------|------------|---------------------|-------|-----------|
| | | B | خطای معیار | Beta | | |
| ۱ | (ثابت) | ۲,۴۱۷ | ۲۵۷ | | ۹,۴۰۲ | ۰/۰۰۰ |
| | برونگرایی | ۰/۰۲۵ | ۰/۰۰۸ | ۰/۲۴۵ | ۲,۹۹۵ | ۰/۰۰۳ |
| ۲ | (ثابت) | ۱,۸۶۳ | ۰/۳۳۷ | ۰/۲۱۳ | ۵,۵۲۲ | ۰/۰۰۰ |
| | برونگرایی | ۰/۰۲۲ | ۰/۰۰۸ | ۰/۲۰۱ | ۲,۶۱۷ | ۰/۰۱۰ |
| | انعطاف پذیری | ۰/۰۲۸ | ۰/۱۱/۰ | ۰/۲۴۵ | ۲,۴۷۴ | ۰/۰۱۵ |

به منظور پاسخ به این سوال که آیا ویژگی شخصیتی (ابعاد آن) پیش بینی کننده معتبری برای رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ است؟ برای آزمون این فرضیه و به منظور پیش بینی و تبیین ابعاد ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتیجه آن در جداول ۴،۵ نشان داده شده است.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین ابعاد ویژگی شخصیتی (X) و رضایت شغلی (Y) پس از بررسی شاخص کفایت مدل که در جدول (۶) آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱,۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

نمودار انرمال بودن باقیمانده ها



با توجه به جدول (۵) سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $(p < 0/01)$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد. نمودار هیستوگرام رسم شده در مورد مدل رگرسیون فرض نرمال بودن داده ها را تایید کرده؛ بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

با توجه به فرضیه ی ویژگی های شخصیتی (روان آزرده گرایی، برونگرایی، انعطاف پذیری یا پذیرش، دلپذیر بودن، با وجدان بودن یا وظیفه شناسی) رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندرترکمن در سال ۹۷-۹۸ پیش بینی می کنند. برای پاسخ گویی به فرض فوق، یعنی تعیین سهم هریک از ویژگی های شخصیتی (روان آزرده گرایی (N)، برونگرایی (E)، انعطاف پذیری یا پذیرش (O)، دلپذیر بودن (A)، با وجدان بودن یا وظیفه شناسی) در پیش بینی رضایت شغلی معلمان از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام^۳ استفاده شد. از روش گام به گام، مدل معناداری به دست آمد $R^2 = 0/086$ تعدیل شده، $p < 0/001$ و $F(2, 140)$ که جدول ۴ و ۵ آن را نشان می دهند.

جدول ۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی میان متغیرهای برونگرایی و انعطاف پذیری یک طرف و رضایت شغلی معلمان از طرف دیگر، $R = 0/315$ است. اگر این ضریب به توان ۲ برسد ۰/۰۹۹ می شود که نشان می دهد در حدود ۰/۰۹ واریانس رضایت شغلی معلمان به واریانس در دو متغیر میان متغیرهای برونگرایی و انعطاف پذیری توأمأ مربوط می باشد. در این پژوهش مقدار تعدیل شده $(0/086)$ معنادار است؛ بنابراین می توانیم بگوییم مدل انتخاب شده در حدود ۰/۰۹ واریانس را در متغیر ملاک حساب کرده است.

نتایج نشان می دهد که در گام نخست، متغیر برون گرایی و در گام دوم متغیر انعطاف پذیری وارد معادله، و متغیر های روان آزرده گرایی، دلپذیر بودن با وجدان بودن از معادله حذف شده اند.

همانطور که در ۴ مشاهده می شود، در گام نخست، وقتی متغیر متغیر برون گرایی وارد معادله می شود، $R^2 = (0/060)$ است، یعنی تقریباً ۰/۰۶ واریانس بین برون گرایی و رضایت شغلی مشترک است. در گام دوم، وقتی انعطاف پذیری به معادله اضافه می شود، این میزان به ۰/۰۹۹ افزایش پیدا می کند؛ یعنی رابطه خالص انعطاف پذیری با رضایت شغلی ۰/۰۳۹ است و در مجموع ۰/۰۹ واریانس در رضایت شغلی به واریانس های نمرات برون گرایی و انعطاف پذیری مربوط است.

معنادار بودن ضرایب رگرسیون مربوط نشان می دهد که میزان این تأثیرات خالص نیز معنادار است. سطح معناداری ضریب رگرسیون متغیرهای روان آزرده گرایی، دلپذیر بودن با وجدان بودن بیشتر از (سطح معنی داری ۰/۰۱) بوده و علت آن ممکن است رابطه و هم پوشی این متغیرها با متغیرهای وارد شده به معادله باشد.

در جدول ۴، ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیرهای معنادار وارد شده است. همه متغیرها، به جز متغیر برون گرایی و انعطاف پذیری، وزن های بتای منفی داشتند بنابراین، وارد معادله نشده اند. به عبارتی، این متغیرها نتوانسته اند قدرت پیش بینی را به طور معنادار بالا ببرند.

³-stepwise

جدول شماره (۶) نتایج آزمون ضریب همبستگی: بین انگیزش شغلی و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸

| متغیرها | سطح آزادی | تعداد | همبستگی | سطح معناداری |
|--------------|-----------|-------|---------|--------------|
| انگیزش شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۴۹۸ | ۰,۰۰۰ |
| تنوع شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۳۲۲ | ۰,۰۰۰ |
| هویت شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۴۴۸ | ۰,۰۰۰ |
| اهمیت شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۳۵۴ | ۰,۰۰۰ |
| استقلال شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۴۴۸ | ۰,۰۰۰ |
| بازخورد شغلی | ۱۴۲ | ۱۴۳ | ۰/۳۶۲ | ۰,۰۰۰ |

داده های جدول (۶) نشان می دهد که ضریب همبستگی پیرسون معادل ۰/۴۹ بوده که نشان دهنده وجود رابطه ای با شدت نسبتاً متوسط بین متغیر مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به سطح معناداری گزارش شده برابر با $\text{sig}=0/000$ می باشد. لذا با اطمینان ۰/۹۹ می توان بیان نمود که فرضیه خلاف (فرض H_1) تایید شده است. بنابراین می توان بیان داشت که بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ رابطه معنادار است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که، هرچه نمرات افراد در انگیزش شغلی بالاتر باشد رضایت شغلی آنها بیشتر می شود.

جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. (ه) برازش مدل رگرسیونی:

جهت بررسی و ارائه مدل بین انگیزش شغلی (X) و رضایت شغلی (Y) پس از بررسی شاخص کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول (۷) همبستگی بین (شاخص های کفایت رگرسیونی)

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------|------------|--------------|
| ۱,۶۸۰ | ۰/۵۰۶۸۳ | ۰/۲۴۳ | ۰/۲۴۸ | a ۰/۴۹۸ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با (۰/۴۹۸) است. ضریب تعیین (۰/۲۴۸) بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که (۰/۲۴) درصد تغییرات رضایت شغلی به انگیزش شغلی موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد؛ لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با (۰/۲۴) درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱,۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۸) (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون F آزمون

| Sig. | F آماره | میانگین مجموع مربعات | درجه آزادی | مربع مجذورات | مدل |
|-------------------|---------|----------------------|------------|--------------|---------|
| .000 ^a | ۴۶,۶۰۱ | ۱۱,۹۷۱ | ۱ | ۱۱,۹۷۱ | رگرسیون |
| | | ۰/۲۵۷ | ۱۴۱ | ۳۶,۲۱۹ | خطا |
| | | | ۱۴۲ | ۴۸,۱۹۰ | کل |

a پیش بین: (ثابت) انگیزش شغلی

b متغیر وابسته: رضایت شغلی

با توجه به جدول فوق سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد. نمودار هیستوگرام رسم شده در مورد مدل رگرسیون فرض نرمال بودن داده ها را تایید کرده؛ بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول (۹) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی انگیزش شغلی و رضایت شغلی

| Model | ضریب غیر استاندارد | | ضریب استاندارد | t | معنی داری | |
|-------|--------------------|------------|----------------|-------|-----------|------|
| | B | خطای معیار | Beta | | | |
| 1 | (مقدار ثابت) | ۱,۷۹۳ | ۰/۲۰۷ | | ۸,۶۷۵ | .000 |
| | انگیزش شغلی | ۰/۱۱۹ | ۰/۰۱۷ | ۰/۴۹۸ | ۸,۸۲۶ | .000 |

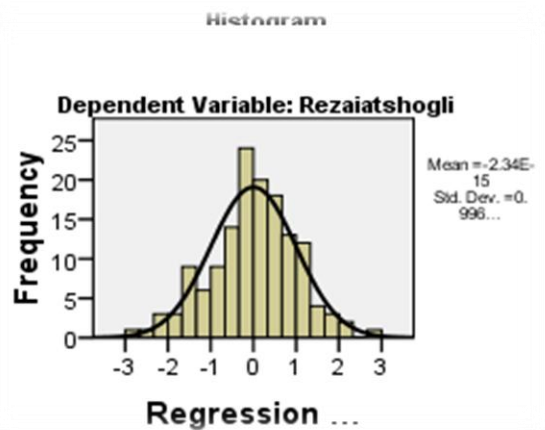
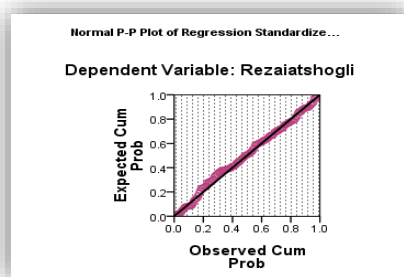
b متغیر وابسته: رضایت شغلی

آزمون (t) مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برابر (۰/۰۰۰) بوده، در نتیجه در رضایت شغلی موثر است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{انگیزش شغلی} (۰/۱۱۹) + ۱,۷۹۳ = \text{رضایت شغلی}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد، انگیزش شغلی ۰/۱۱۹ واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

نمودار (۲) نرمال بودن باقیمانده ها



نتیجه گیری و پیشنهادات

سازمان ها برای انجام وظایف شان نیازمند منابعی هستند مهمترین منبع هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است. درک و نگهداری نیروی انسانی نه تنها شامل حفظ آنان نیست بلکه تلاش برای ایجاد ارتباط و همبستگی بین کارکنان و سازمان است [۱۱]. تصور سازمان بدون نیروی انسانی غیرممکن است زیرا انسان ها هستند که سازمان را تشکیل داده، به کالبد بی روح آن جان بخشیده و تحقق اهداف آنها را میسر می کنند. در همین راستا در این تحقیق مختصر سعی بر آن شده که برخی از عوامل زمینه ساز رضایت شغلی کارکنان سازمان ها مطرح شوند زیرا رضایت شغلی شغلی افراد یکی از عوامل بسیار مهمی است که بر انگیزش و عملکرد آنان در زمینه های مختلف شغلی تاثیر می گذارد [۱۲].

به زعم اسماعیل و عبدالرزاق (۲۰۱۶) که معتقدند توانایی مدیران در فراهم سازی رضایتمندی درونی و رضایتمندی بیرونی در بحث مدیریت رضایتمندی شغلی کارکنان باعث می شود انگیزه کاری کارکنان ارتقا گردیده تا تعهدهای کارکنان را به سازمان های مطالعه شده افزایش دهد. این یافته همچنین ادبیات تحقیق رضایتمندی شغلی را گسترده نموده است که بیشتر در غرب چاپ می شود. لذا فعالیت و تحقیقات اخیر درون مدلهای رضایتمندی شغلی باید رضایتمندی درونی و رضایتمندی بیرونی را به عنوان نیروهای اصلی زمینه رضایتمندی شغلی در نظر بگیرند. این تحقیق بر آن است که توانایی مدیران سازمان در فراهم سازی رضایتمندی شغلی مناسب در بین کارکنان به طور شدید نتایج مثبتی در بین کارکنان (از جمله بهره‌وری، عملکرد و تعهد) به بار خواهد آورد [۱۳]. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی در میان معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن استان گلستان در سال ۹۷-۹۸ بود.

تحقق خویشتن یا خودشکوفایی از جمله فرایندهای پویایی شخصیت و مهم ترین عاملی است که آدمی را برای تحقق تمامی استعدادها و قابلیت های خود برمی انگیزاند و موقعیت های شغلی وسیله ای برای تحقق خویشتن است [۱۳]. انسان با کار کردن نه تنها به تأمین برخی نیازهایش از جمله اقتصادی می پردازد، بلکه وسیله ای مناسب برای صرف انرژی در راه مطلوب و ایجاد ارتباط اجتماعی با دیگران و خود را جزئی از جامعه یافتن است. کار برای صاحب آن امکاناتی را فراهم می سازد تا بتواند همه استعدادها و ظرفیت های خود را به کار بندد (قدرت تصمیم گیری، خودکفایی، استقلال و مسئولیت) و باعث برقراری ارتباطی قوی بین فرد با شغلش و رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد [۱۴]. هر سازمانی قدرت تأمین نیاز افرادی را دارد که شخصیت آنان متناسب با فضای شغل و سازمان باشد، بنابراین سازگاری و ناسازگاری بین شخصیت و شغل افراد نتایج متعددی به دنبال دارد که یکی از آنها رضایت یا عدم رضایت شغلی است. همچنین وقتی به شخصیت کارکنان از منظر رابطه آن با عملکرد شغلی توجه شود، این افراد انعطاف و قدرت رهبری بالایی دارند و هر قدر میزان رضایت شغلی بیشتر باشد، قدرت رهبری بیشتر است [۱۵].

از سوی دیگر، از آنجا که هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر خواهد بود و هر چه این سازگاری کمتر باشد علاوه بر عدم رضایت شغلی کارکنان تبعات منفی متعددی برای سازمان به دنبال خواهد داشت، انتخاب فردی با شخصیت مناسب می تواند عملکرد شغلی بهتری را فراهم آورد و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد [۱۶].

پژوهش حاضر نیز با هدف شناخت رابطه پنج رگه بزرگ شخصیتی و انگیزش شغلی معلمان ابتدایی شهر بندر ترکمن با رضایت شغلی و همچنین پیش بینی پذیری رضایت شغلی از طریق این متغیرها انجام گرفت و نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که رگه های شخصیتی برون گرایی و انعطاف پذیری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار دارند و مهمترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی هستند. و تمام مولفه های انگیزش شغلی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری داشتند. بدین صورت در متغیر ویژگی های شخصیتی وقتی در گام نخست، متغیر برون گرایی وارد معادله شد، $R^2 = (0/060)$ بود، یعنی تقریباً ۰/۰۶ واریانس بین برون گرایی و رضایت شغلی مشترک می باشد. در گام دوم، وقتی انعطاف پذیری به معادله اضافه می شود، این میزان به ۰/۰۹۹ افزایش پیدا می کند؛ یعنی رابطه خالص انعطاف پذیری با رضایت شغلی ۰/۰۳۹ است و در مجموع ۰/۰۹ واریانس در رضایت شغلی به واریانس های نمرات برون گرایی و انعطاف پذیری مربوط می شود. نتایج تحلیل رگرسیون در ابعاد انگیزش شغلی؛ هویت شغلی ($R^2 = 0/20$)، استقلال شغلی ($0/20$ = R^2)، بازخورد شغلی ($0/13 = R^2$)، اهمیت شغلی ($0/12 = R^2$)، تنوع شغلی ($0/10 = R^2$)، به ترتیب مهمترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی هستند.

این نتایج با برخی مطالعات که به بررسی و مطالعه برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی یا ویژگی های شخصیت در کارکنان و افسران پلیس پرداخته اند، از جمله کینمن و گریفین (۲۰۰۸)، جاج (۲۰۰۴)، فورنهام (۲۰۰۲)، سیرواستاوا و همکاران (۱۹۹۵)، کوچر (۱۹۹۴)، مأمّن پویش (۱۳۸۸)، موسوی (۱۳۸۸)، حری (۱۳۷۸)، امیرنژاد و محسنی نسب (۱۳۸۷)، سمیع زاده (۱۳۷۷)، و نریمانی (۱۳۸۶)، میرزایی و همکاران (۱۳۸۵)، پرداختچی (۱۳۷۴)، سرگرد نصاری نژاد (۱۳۸۳)، ماهرخ بریری (۱۳۸۳)، محمدی (۱۳۸۲)، خسروی (۱۳۸۲)، هماهنگ و همسو می باشد.

در تبیین این یافته می توان بیان کرد، با نگرش به اینکه افراد روان آزرده به عصبی بودن، بی حوصلگی و دمدمی بودن گرایش دارند و معمولاً نگران، نایمن و بسیار دلشوره ای هستند، این گونه افراد نسبت به افراد با سایر ویژگی های شخصیتی، رضایت شغلی کمتری دارند. با توجه به نظریه پنج عاملی در الگوی کاستا و مک کری، (۱۹۹۲) افرادی که نمره کمتری در این شاخص می گیرند از نظر عاطفی افراد با ثباتی به شمار می روند. این افراد معمولاً آرام، دارای خلقی یکنواخت و راحت بوده و به آسانی می توانند بدون برآشفتگی و مشکل رفتاری به موقعیت های بفرنج و استرس زا روبرو شوند.

با توجه به بررسی و مشاهده نمره افراد در این رگه شخصیتی، ارزیابی افراد بر پایه این معیار قرار ندارد و رد فرضیه اول دور از انتظار نیست. همچنین در تحقیقی که توسط مریم خسروی صورت گرفته رابطه روان نژندی با رضایت شغلی نیز رده شده است. در پژوهش بررسی رابطه تیپ های شخصیتی بر روی عملکرد کارکنان کلانتری که توسط علی موسوی انجام شده است نیز این عامل رد شده است. در طی تحقیقی مک کری و کوستا (۱۹۸۷) به ارتباط منفی بین روان نژندی و رضایت شغلی اشاره کرده اند [۱۷]. ماهرخ بریری نیز در طی تحقیقی همبستگی منفی رابطه بین عامل انگیزش در رضایت شغلی با روان نژندی را اعلام نموده است [۱۸].

« بین صفت برون گرا یی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد » در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که برون گرا هستند با اطرافیان و همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می تواند سبب رضایت شغلی آنها شود. برون گرایی به وسیله تمایل به اعتماد به نفس، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجانات تعریف می شود. برون گراها عواطف مثبتی از خودشان می دهند و در تعاملات فردی خود تمایل به جمع گرایی دارند. در حقیقت برون گرایی با تمایل به همنوایی و همدلی در ارتباط است. همچنین برون گرایان تمایل به داشتن ارتباط با استفاده از منطق گرایی، حل مسأله، جستجوی حمایت اجتماعی و ارزیابی مجدد مثبت دارند. بنابراین جای تعجب نیست که این افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند [۱۹].

یکی از مهمترین محدودیت هایی که محقق در طول اجرای این پژوهش با آن مواجه شد، عدم همکاری جامعه آماری در تکمیل پرسشنامه ها بود. اصولاً کارکنان جامعه آماری اعتقادی به مؤثر بودن چنین پژوهش هایی نداشتند. در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد به نظرات کارکنان اهمیت داده و بازتاب نظرات آنان را اطلاع رسانی کنند همچنین مدیران ارشد آموزش و پرورش آق قلا با توجیح افراد این ذهنیت را در آنان بوجود آورند که کاری که انجام می دهند برایشان خیلی مهم است. با توجه به این که یافته های حاضر هماهنگ با اکثر تحقیقات قبلی است می توان به سرپرستان و مدیران توصیه کرد که اگر مدیران به زیردستان اجازه دهند براساس مهارت، توانایی و آزادی عمل که در کار دارند فعالیت کنند محیط کار و نفس کار یک امر لذت بخش تلقی خواهد شود و نه یک امر سخت و جان فرسا. دیگر این که مدیران یک برنامه را در راس کارهای خود قرار دهند این که مسئولیت و برنامه ریزی کار را برعهده پرسنل قرار دهند و مهم بودن کار را بر ای آن ها مشخص کنند و چنین مواردی می تواند رضایت و خشنودی از کار را در افراد یک سازمان یا موسسه افزایش دهد.

منابع و مراجع

- [1] Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (2007). The oxford handbook of human resource management. Oxford university press.
- [۲] مهربانی زاده هنرمند، مهناز و طالب زاده، علیرضا (۱۳۷۸). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دلبستگی شغلی. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۷، ۴۳-۵۵.
- [3] Wrzeniewski, A., Dekas, K., & Rosso, B. (2009). In S. J. Lopez, & A. Beauchamp (Eds.). The encyclopedia of Positive Psychology (PP. 115-118). Maldre. MA: Blackwell.
- [4] Timothy D (2008). The impact of superior-subordinaterelationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. The Leadership Quarterly; 19: 77-8.
- [5] Faisal Hasan and Md. Aktaruzzaman and Prof. Dr. Che Kum Clement. (2011). Job satisfaction among teachers of technical training centers (T.T.Cs.) in Bangladesh. Academic Research International PP: 375-382.
- [6] Ghafoor.A, Qureshi.T.A, Aslam Khan.M, Hijazi.ST(2011), Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership, African Journal of Business Management Vol. 5(17), pp. 7391-7403.
- [7] Pack, S. Jordan, j. Turner, B. Hanes, D. (2010). Perceived organizational justice and employee satisfaction and retention. Recreational sports journal. 31. 95-106.
- [8] Yang, H. Miao, D. Zhu, X. Sun, Y. Liu, X. Wu, S. (2008). The influence of a increase on job satisfaction; A study with the Chinese army. Social behavior and personality. 36(10).1333 -1340.
- [۹] قمری، نرگس و همکاران (۱۳۹۱). بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کاردرمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس، مجله علمی پژوهشی توانبخشی نوین دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران دوره ششم، شماره ۳.
- [۱۰] آجیلچی، بیتا؛ همکاران (۱۳۹۳). رابطه انگیزش شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان ناجا، فصل نامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، دوره هفتم، شماره ۱، (پیاپی، ۲۵).
- [11] Mirmohhamadi, Seyyed Mohhamad, (2014): "The Effect of Perceived Justice and Organizational Silence on Organizational Commitment", International Review of Management and Business Research, pp 1773-1789.
- [12] Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship; A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127, 376-407.
- [13] Ismail, azman; abd razak, mohd ridwan (2016) effect of job satisfaction on organizational commitment, management & marketing, volume xiv, issue 1/2016, pp 25-50.
- [۱۴] پروین، لورنس؛ جان، الیور. (۱۳۸۶). روانشناسی شخصیت. ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: آبیژ.
- [۱۵] مجیدی، م (۱۳۸۰). «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی». فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم، شماره ۱.
- [۱۶] مظفری، گشتاسب (۱۳۷۵). بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پرکیس بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان، پایانامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تربیت مدرس.
- [17] Costa Jr., P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- [۱۸] بربری، ماهرخ (۱۳۸۳). بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی.
- [۱۹] شاه قلیان، مهناز؛ آزادفلاح؛ پرویز، فتحی آشتیانی علی (۱۳۹۱)، مقایسه مولفه های فراشناخت و نارسایی های شناختی بر اساس ابعاد شخصیتی، مجله علوم رفتاری، ۶(۳)، ۱۸-۱۰.