

رابطه ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان یکی از نیروهای نظامی

The relationship between personality characteristics and self-efficacy with job satisfaction staffs in one of military forces

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۲۰

Zamaninasab R.MSc[✉], Azad Marzabadi E. PhD, Fathi
Ashtiyani A.PhD, AhmadiZadeh Mj. PhD, Anisi. J. MSc

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۱۰

روح اله زمانی نسب[✉]، اسفندیار آزاد مرزآبادی^۱، علی فتیحی
آشتیانی^۱، محمد جواد احمدی زاده^۱، جعفر انیسی^۱

Abstract

Introduction: Job satisfaction is one of the most important subjects that should be noticed in military organizations. The purpose of the present study is to reveal the relationship between personality characteristics and self-efficacy with staff's job satisfaction in one of the Iranian military organizations.

Method: The present research is a descriptive and analytical study. Sample included 250 members of army staff. They were selected through a multi-stage cluster random sampling method. The material included the questionnaire personality characteristic (NEO-FFI), general self-efficacy questionnaire of Scherer and et al and job description index (JDI). The data was analyzed with SPSS₁₆ software and Pearson correlation and stepwise regressions.

Results: The results showed that, There is positive significant relationship between personal characteristics of responsibility, extraversion and compatibility with job satisfaction ($P < 0/0005$), but there is no significant relationship between Neuroticism and openness experience with job satisfaction.

Increase in self-efficacy will cause to increase job satisfaction ($P < 0/01$).

Discussion: The job satisfaction is higher in responsible, extravert and compatible persons, because of the more interest to work, having better social relationships and better sense of cooperation, also because of more effort for comparison with problems persons with self-efficacy have better job satisfaction.

Keywords: Personality characteristics, Self-efficacy, Job satisfaction.

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی از مهم ترین موضوعاتی است که در سازمان های نظامی باید به آن توجه کرد. این پژوهش باهدف بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان یکی از سازمان های نظامی کشور انجام شد.

روش: روش توصیفی، تحلیلی است. تعداد نمونه ۲۵۰ نفر از کارکنان یکی از نیروهای نظامی بودند که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نتو (NEO-FFI)، پرسشنامه عمومی خودکارآمدی شرر و همکاران و نیز شاخص توصیفی شغل (JDI) بودند. داده ها پس از جمع آوری با نرم افزار آماری SPSS₁₆ محاسبه شده و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی مسئولیت پذیری، برون گرایی و سازگاری با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0/0005$)، اما بین روان آزردن خواهی و گشودگی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین افزایش خودکارآمدی باعث افزایش رضایت شغلی خواهد شد ($P < 0/01$).

بحث: در افراد مسئولیت پذیر، برون گرا و سازگار، به علل علاقه مندی بیشتر به کار، داشتن روابط اجتماعی بهتر و داشتن حس همکاری بیشتر، رضایت شغلی بالاتری وجود دارد. همچنین افراد خودکارآمد به علت تلاش بیشتر برای مقابله با مشکلات از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند.

کلیدواژه ها: ویژگی های شخصیتی، خودکارآمدی، رضایت شغلی

✉ Corresponding Author: Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
E-mail: roohallahzamaninasab@yahoo.com

✉ دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، تهران، ایران
۱- دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، تهران، ایران

مقدمه

دردنیای امروز که دنیای سازمان ها نیز نامیده می شود، منابع انسانی متعهد و کارآمد می تواند از جمله مهم ترین عوامل دستیابی به اهداف سازمانی باشد. از جمله تلاش های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنها است. بررسی و مطالعه رضایت شغلی دارای تاریخی طولانی در روان شناسی صنعتی و سازمانی است (رایت^۱، 2003). به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت های مختلف یک سازمان مورد بررسی قرار داده اند، رضایت شغلی از مهم ترین زمینه های پژوهشی بوده و نقش آن در سنجش سلامت سازمانی غیرقابل انکار می باشد (هومن، 2002). رضایت شغلی به منزله اساسی ترین سازه در رفتار سازمانی است که بیش از 1000 پژوهش را به خود اختصاص داده است (اویلر^۲، 2007). این مفهوم عاملی مهم در افزایش بهره وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت جسمی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت های جدید شغلی است. عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می گردد (مقیمی، 1380). گرچه در تمامی سازمان ها و مؤسسات علاقه خاصی به بررسی رضایت شغلی وجود داشته و به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان ها تلقی می شود اما این مسئله به ویژه در محیط های پرتنش و محیط هایی که افراد در معرض استرس های طولانی قرار دارند، شکل عینی تری می یابد. از جمله مشاغلی که با استرس زیاد همراه است، مشاغل مرتبط با امور نظامی است که به دلیل حساسیت ویژه و مخاطراتی که در این گونه مراکز وجود دارد؛ زمینه ایجاد تنش و فشار روانی افزایش می یابد (جولیا^۳، 2008). به بیان

دیگر استرس های شغلی در محیط های نظامی با فراوانی و شدت بیشتری نمایان است (شخاوت^۴، 2006). برای نمونه، مطالعه انجام شده روی کارکنان نظامی آمریکایی نشان داده است که 1/4 افراد مورد مطالعه از استرس های مربوط به شغل رنج می برند (فلنس^۵، 2002).

رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت بخش که یک فرد از کار و شغل خود احساس می کند (لاک به نقل از وار و اینسیگلو^۶، 2012).

از نظر تاریخی سه روی آورد اساسی در قلمرو بررسی رضایت شغلی وجود دارد. روی آورد تعاملی نگر: رضایت شغلی را نتیجه تعامل بین شخصیت و موقعیت می داند (اویلر، 2007). روی آورد موقعیتی یا ویژگی های شغل: رضایت شغلی را ناشی از ماهیت و شرایط شغل یا محیط کار می داند. در این الگو فرض بر آن است که افراد دارای نیازهای یکسان هستند و در نتیجه از ویژگی های شغلی مشابه احساس رضایت می کنند (جاگ، 1997). روی آورد خلقی: بر خصوصیات نسبتاً ثابت فرد تأکید دارد، خصوصیات که مستقل از ویژگی های شغل یا موقعیت، بر رضایت شغلی اثر می گذارند (اویلر، 2007).

در روی آورد تعاملی نگر به رضایت شغلی، واژه شخصیت مورد توجه قرار گرفته است. گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخصی به کار می رود مثلاً گفته می شود فلان فرد شخصیت پرخاشگر یا شخصیت خجولی دارد ولی روان شناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت های فردی توجه دارند. یعنی ویژگی هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می کند (عسگری، 1390).

تحقیقات متعددی به بررسی رابطه عوامل شخصیتی با رضایت شغلی پرداخته و به وجود رابطه بین آنها اشاره نموده اند (خسروی، 1382؛ نریمانی، 1384؛ نوربخش، 1384؛ سالارزاده،

بر اساس گزارش جکس و بلیز^{۱۹} (۱۹۹۹) خودکارآمدی بالا، رابطه استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی را تعدیل می کند.

در پژوهشی دیگر به نقش بسیار حساس و تعیین کننده خودکارآمدی در فرایند استرس شغلی تاکید شده است (کوپر و همکاران ۲۰۰۵). همچنین عبدلی سلطان احمدی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به وجود ارتباط مثبت و معناداری بین باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی اشاره داشته است.

با توجه به مطالب ذکر شده هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان ها اهمیت زیادی دارد، این موضوع زمانی دو چندان می شود که یک سازمان نظامی با نیروهای نظامی و حساسیت های خاص خود مدنظر قرار گیرد. بنابراین هر چند بررسی های متعددی در زمینه رضایت شغلی در جوامع عمومی صورت گرفته، اما این بررسی ها در زمینه شغل های نظامی و در داخل کشور کمتر بوده است. لذا از آن جایی که ویژگی های هر شغل متأثر از وظایف کاری است و این وظایف منجر به رضایت و نارضایتی کارکنان می گردد و نیز نقش تأثیر گذاری که ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی بر رضایت شغلی دارد، این پژوهش به بررسی ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در بین کارکنان یکی از نیروهای نظامی ایران می پردازد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی، تحلیلی است. جامعه آماری کلیه کارکنان پایور یکی از نیروهای نظامی کشور است. برای انتخاب نمونه تعداد ۲۹۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. تعداد پاسخنامه های صحیح دریافتی ۲۵۰ عدد بود. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: داشتن عضویت رسمی، داشتن حداقل مدرک دیپلم و رضایت از همکاری در تکمیل پرسشنامه ها. ملاک های خروج آزمودنی ها شامل: بیماری، مرخصی یا

۱۳۸۵؛ میرزامحمدی، ۱۳۸۵؛ عسگری، ۱۳۹۰؛ تیموتی^۷، ۲۰۰۲؛ براو^۸، ۲۰۰۴؛ گارتو^۹، ۲۰۰۵؛ هریس^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ دانیل^{۱۱}، ۲۰۰۹).

برای تبیین رضایت شغلی بر اساس خلق، جاج و همکاران (۲۰۰۸) سازه چند بعدی هسته ارزشیابی ها^{۱۲} را مطرح کردند. این مولفان بر اساس تعریف پکر^{۱۳} (نقل از جانسون و همکاران، ۲۰۰۸) هسته ارزشیابی ها را به منزله نتیجه گیری های بنیادی و ارزشیابی های نهایی تعریف کرده اند که در همه افراد به طور نیمه هشیار وجود دارند.

جاج و همکاران دو نوع هسته ارزشیابی را از یکدیگر متمایز کرده اند: ۱- هسته ارزشیابی های بیرونی که شامل ارزشیابی های فرد از محیط خود (دنیا و دیگران) است. ۲- هسته ارزشیابی های درونی مشتمل بر هسته ارزشیابی های خوداست که یک سازه شخصیتی گسترده و مفهومی مرتبه بالا است. خودکارآمدی^{۱۴} به عنوان یکی از رگه های اصلی هسته ارزشیابی های درونی مطرح است.

سازه خودکارآمدی، باور به این که من می توانم؛ به اعتقادات فرد مبنی بر توانایی انجام تکالیف در شرایط خاص (مانند مشاغل نظامی) اشاره دارد. این که افراد به آزمایش یا کنار آمدن با موقعیت های مشکل ساز خواهند پرداخت یا نه، تابعی از میزان اطمینان آنها به کارآمدی خود است (مادوکس^{۱۵}، ۲۰۰۲).

بندورا خودکارآمدی را به عنوان ارزیابی فرد از توانایی هایش به منظور انجام موفقیت آمیز یک مجموعه از اقدام های لازم جهت دستیابی به هدف دانسته است (زاجاکوا و لینچ^{۱۶}، ۲۰۰۵). از سوی دیگر وی معتقد است که باورهای خودکارآمدی بر ادراک شخص از عملکرد فردی اش مبتنی است (کرت، دویار و کالیک^{۱۷}، ۲۰۱۱). به نظر دیوید کارد^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۰) عوامل روان شناختی چون با روح و روان فرد سروکار دارند می توانند از معیارهای پیش بینی کننده مهمی در رضایت شغلی به شمار آیند.

ماموریت و یا عدم تمایل به ادامه همکاری بوده است.

اطلاعات پس از جمع آوری بانرم افزار آماری SPSS¹⁶ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش های آمار توصیفی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل:

پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو(فرم کوتاه): این آزمون شامل ۶۰ سوال است و پنج مورد از ویژگی های شخصیتی افراد را مورد سنجش قرار می دهد. این ویژگی ها عبارتند از: روان آزاده (A)، برونگرایسی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A)، مسئولیت پذیری (C). شیوه پاسخدهی پرسشنامه به این صورت است که آزمودنی جواب را در یک طیف پنج درجه ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) انتخاب می کند. براساس تحقیقات انجام شده، ضرایب آلفای کرونباخ عوامل شخصیتی آن به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۵۲، ۰/۷۷، ۰/۶۵، ۰/۸۳ به دست آمده است (ملازاده، ۱۳۸۱). در پژوهشی که در کشورمان انجام شد همسانی درونی آزمون در دامنه ۰/۳۵ برای گشودگی و تا ۰/۸۳ برای روان آزاده خوبی اعلام شده است. براساس مطالعه دیگری روایی پنج عامل براساس ارزیابی های همسر و همسالان در دامنه ۰/۴۴ و ۰/۳۶ (برای مسئولیت پذیری) تا ۰/۶۵ و ۰/۴۸ (برای گشودگی) قرار دارد (روشن چلسی، ۱۳۸۵).

برای به دست آوردن پایایی این آزمون از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شده است. ضرایب پایایی در هر یک از مقیاس های نئو به ترتیب زیر محاسبه شد: روان آزاده خواهی ۰/۸۰، مسئولیت پذیری ۰/۶۷، برون گرایی ۰/۸۷، سازگاری ۰/۷۴ و گشودگی ۰/۷۸.

شاخص توصیفی شغل (JDI): این شاخص پنج عامل عمده ابعاد رضایت شغلی شامل: پرداخت، شغل، فرصت های ارتقاء، سرپرست و همکاران را دربر می گیرد. این پنج بعد توسط اسمیت، کندال و هالین در سال ۱۹۶۹ بیان گردیده و استیفن رابینز ۱۹۹۴ آن را مطرح کرده است. این ابزار معتبر و دارای پشتوانه تحقیقاتی بسیاری در ایران و سایر کشورها است (حبی، ۱۳۹۰ به نقل از مقیمی). برای محاسبه پایایی این آزمون از دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ استفاده شده که برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۳ به دست آمده که بیانگر ضریب پایایی قابل قبولی است.

پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲):^{۲۱} این پرسشنامه عقاید فرد مربوط به توانایی اش برای غلبه بر موقعیت های مختلف را اندازه گیری می کند (عزیزابرقویی، ۱۳۸۷). پرسشنامه دارای ۱۷ ماده است که براساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافق) پاسخ داده می شود. نمرات بالا نشان دهنده احساس خودکارآمدی بالا در فرد است. براتی (۱۳۷۶) به نقل از کرامتی و شهرآرای (۱۳۸۳). روایی سازه این آزمون رادریک گروه ۱۰۰ نفره ۰/۶۱ گزارش شده که در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است. ضریب پایایی آزمون باروش اسپیرمن براون باطول نابرابر ۰/۷۶ و با روش دو نیمه کردن گاتمن نیز برابر با ۰/۷۶ به دست آمده است. آلفای کرونباخ یا همسانی کلیه سوالات برابر ۰/۷۹ به دست آمده که رضایت بخش است. کرامتی و شهرآرای (۱۳۸۳) ضریب پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرده اند. همچنین، کرامتی (۱۳۸۰) آلفای کرونباخ آن را در نمونه های ایرانی ۰/۸۶ به دست آورد (امینی، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۸۱ به دست آمد.

یافته ها

جدول ۱- فراوانی و درصد متغیرهای سن و سطح تحصیلات آزمودنی ها

متغیر	فراوانی	درصد
۱۹-۲۵	۵۲	۲۰/۷٪
۲۶-۳۵	۹۲	۳۶/۷٪
۳۶-۴۵	۸۷	۳۴/۸٪
بالای ۴۶ سال	۱۲	۴/۸٪
بدون پاسخ	۷	۳٪
سن (سال)		
دیپلم	۶۷	۲۶/۸٪
کاردانی	۵۴	۲۱/۶٪
کارشناسی	۸۸	۳۵/۳٪
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۶	۱۰/۳٪
بدون پاسخ	۱۵	۶٪
سطح تحصیلات		

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود از نظر سنی بیشترین فراوانی (۳۶/۷٪) در گروه سنی ۲۶-۳۵ سال و از نظر سطح تحصیلات بیشترین فراوانی (۳۵/۳٪) مربوط به کارکنانی است که دارای تحصیلات با مدرک کارشناسی می باشند. در این مطالعه بین متغیرهای سن ($r=0/217$ و $p<0/001$) و سطح تحصیلات ($r=0/312$ و $p=0/036$) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود از نظر سنی بیشترین فراوانی (۳۶/۷٪) در گروه سنی ۲۶-۳۵ سال و از نظر سطح تحصیلات بیشترین فراوانی (۳۵/۳٪) مربوط به کارکنانی است که دارای

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری	
					خرده مقیاس ها	مقیاس ها
۲۵۰	۳۱	۱۱۰	۱۲/۱۰	۸۶/۹۹	مسئولیت پذیری	ویژگی های شخصیتی
۲۵۰	۲۱	۸۵	۱۳/۲۱	۵۳/۸۹	روان آزردده خواهی	
۲۵۰	۲۳	۹۷	۱۳/۴۵	۶۷/۰۷	برون گرایی	
۲۵۰	۱۶	۴۶	۹/۹۶	۶۴/۹۸	سازگاری	
۲۵۰	۲۱	۸۵	۵/۶۷	۲۶/۳۵	گشودگی	
۲۵۰	۱۷	۸۵	۶/۳۲	۶۴/۹۴	خودکارآمدی	خودکارآمدی
۲۵۰	۱۶	۵۷	۱۱/۱۹	۴۴/۴۷	ماهیت کار	رضایت شغلی
۲۵۰	۱۱	۵۵	۱۰/۹۷	۲۹/۳۷	سرپرستی	
۲۵۰	۱۴	۵۷	۱۲/۲۸	۴۴/۸۲	همکاران	
۲۵۰	۵	۳۰	۷/۵	۱۶/۵	دستمزد	
۲۵۰	۲	۳۰	۶/۸۱	۱۷/۹۸	ترفیع	

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود در مقیاس ویژگی های شخصیتی، مسئولیت پذیری با میانگین ۸۶/۹ و انحراف معیار ۱۲/۱ بالاترین میانگین و گشودگی با میانگین ۲۶/۳ و انحراف معیار ۵/۶، پایین ترین میانگین را داشته است. همچنین در مقیاس رضایت شغلی نقش همکاران با میانگین ۴۴/۸ و انحراف معیار ۱۲/۲ بالاترین میانگین و دستمزد با میانگین ۱۶/۵ و انحراف معیار ۷/۵ کمترین میانگین را نشان می دهد.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون بین خرده مقیاس های ویژگی های شخصیت

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنا داری (p)	تعداد نمونه (n)
رضایت شغلی	مسئولیت پذیری	۰/۳۵۰	۰/۰۰۰۵	۲۵۰
	روان آزوده خواهی	۰/۰۷۷	۰/۲۷۹	۲۵۰
	برون گرایی	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰۵	۲۵۰
	سازگاری	۰/۳۸۰	۰/۰۰۰۵	۲۵۰
	گشودگی	۰/۰۰۸	۰/۹۱۳	۲۵۰

همان طور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است بین مسئولیت پذیری، برون گرایی و سازگاری از ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد ولی بین روان آزوده خواهی و گشودگی با رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی رابطه معناداری مشاهده نگردید.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی و رضایت شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی r	سطح معنا داری
رضایت شغلی	خودکارآمدی	۰/۲۹۴	۰/۰۱

همان طور که در جدول شماره ۴ مشخص است بین رضایت شغلی و خودکارآمدی همبستگی معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش خودکارآمدی رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی هم افزایش می یابد.

جدول ۵- ضرایب همبستگی چندگانه مؤلفه های ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی با رضایت شغلی

شاخص های آماری	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	نسبت F احتمال P	ضرایب رگرسیون (b)	متغیر ملاک	
متغیر های پیش بین	۰/۳۵	۰/۱۲	F=27/7 P=0/0005	مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری	
				b=1/05 t=5/26 p=0/0005		
				برون گرایی		۰/۴۶
				b=0/85 t=4/69 p=0/0005		
رضایت شغلی	۰/۵۱۵	۰/۲۵۴	F=23/60 P=0/0005	سازگاری	سازگاری	
				b=0/461 t=0/089 P=0/0005		
خودکارآمدی	۰/۵۲۲	۰/۲۳۷	F=18/277 P=0/0005	خودکارآمدی	خودکارآمدی	
				b=0/367 t=1/67 P=0/0095		
				سازگاری		
				b=0/933 t=3/82 P=0/0005		
				b=0/780 t=4/40 P=0/0005		
				b=0/927 t=3/808 P=0/0005		
				b=0/755 t=4/24 P=0/0005		

جدول شماره ۵ ضرایب همبستگی چند گانه مولفه های ویژگی های شخصیت (مسئولیت پذیری، برون گرایی و سازگاری) و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی را نشان می دهد. همان طور که ملاحظه می شود براساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی مسئولیت پذیری، برون گرایی، سازگاری و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی در سطح $P < 0/0005$ رابطه معناداری ایجاد می گردد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که بین متغیر سن و تحصیلات با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با افزایش سن انعطاف پذیری و بهره گیری از راهبرد راه حل جویی در مدیریت تعارض و استرس افزایش می یابد. همچنین افزایش سطح تحصیلات باعث افزایش بیشتر حمایت مسئولان، ارتباط و تغییرات شغلی در بین کارکنان می شود که این به نوبه خود باعث افزایش اعتماد و رضایت شغلی می گردد. این نتیجه با نتایج مطالعات گذشته همخوانی داشت (آزادمرزآبادی، ۱۳۹۰، کوجو، ۲۰۰۳، سوری، ۱۳۸۲). همچنین در رابطه با ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی یافته های این تحقیق نشان داد بین روان آزردن خواهی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش روان آزردن خواهی باعث افزایش و یا کاهش رضایت شغلی کارکنان نمی شود. یافته های این پژوهش با یافته های نوربخش (۱۳۸۴)، سالارزاده (۱۳۸۵)، عسگری (۱۳۹۰) و براو (۲۰۰۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت شاید اثر عوامل دیگر زیادتر بوده، در نتیجه چون اثر روان آزردن خواهی کم است تأثیری بر رضایت شغلی ندارد. به عبارت دیگر روان آزردن خواهی بر رضایت شغلی اثر می گذارد و با هم رابطه دارند اما این رابطه از نظر آماری معنادار نیست.

یافته های پژوهش بیانگر این است که بین گشودگی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود

ندارد. به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش گشودگی سبب افزایش و یا کاهش رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی نمی شود. یافته های این پژوهش با یافته های نریمانی (۱۳۸۴)، خسروی (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالارزاده (۱۳۸۵)، عسگری (۱۳۹۰)، تیموتی (۲۰۰۲) و دانیل (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که طبق نظر کاستا و مک کری^{۲۲} (۲۰۰۰) انعطاف پذیری در تجربه فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم به سمت حالات هیجانی منفی هدایت می کند. این مسئله ممکن است باعث شود که گشودگی نقشی در رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی ایفا نکند.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین مسئولیت پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش مسئولیت پذیری کارکنان رضایت شغلی آنان افزایش می یابد. یافته های این پژوهش با یافته های نوربخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالارزاده (۱۳۸۵)، عسگری (۱۳۹۰)، هریس (۲۰۰۷) و تیموتی (۲۰۰۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که مسئولیت پذیری کاری بیشتری دارند به کار خود علاقه داشته و احتمال رضایت شغلی بالاتری در آنها وجود دارد.

تحلیل داده های پژوهش این نکته را نیز آشکار کرد که بین برون گرایی و رضایت شغلی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش برون گرایی کارکنان، رضایت شغلی آنان افزایش می یابد. یافته های این تحقیق با یافته های پژوهش خسروی (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالارزاده (۱۳۸۵)، عسگری (۱۳۹۰)، تیموتی (۲۰۰۲)، گارتو (۲۰۰۵) و دانیل (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که برون گرا هستند با همکاران و اطرافیان روابط اجتماعی بالاتری داشته و این امر می تواند سبب رضایت شغلی بیشتر آنها شود.

همچنین بین سازگاری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر افزایش و یا

استرس شغلی مطلقاً و بطور مستقیم منجر به استرس نمی شود. هر کس در معرض خطر استرس قرار دارد اما ممکن است بعضی از افراد نسبت به افراد دیگر استرس بالاتری را تجربه کنند. لذا توصیه می گردد به منظور مدیریت استرس در مشاغل نظامی به متغیرهای دیگری مانند تفاوت های فردی و توانمند سازی توجه بیشتری گردد. عدم امکان تعمیم این پژوهش به سایر نیروهای نظامی از محدودیت های مهم در این تحقیق است. انتخاب نمونه از یکی از نیروهای نظامی امکان تعمیم را محدود می کند و این مسئله اهمیت انجام مطالعات جامع تر در سایر کارکنان نیروهای نظامی کشور را متذکر می گردد.

پی نوشت ها

- 1- Wright
- 2- Oylar
- 3- Julia
- 4- Shekhawat
- 5- Pflanz
- 6- Warr Peter and InceogluIlke
- 7- Timothy
- 8- Brough
- 9- Garreto
- 10- Harris
- 11- Daniel
- 12- Core Evaluations
- 13- Pekker
- 14- Self-efficacy
- 15- Maddux
- 16- Zajacova, A., & Lynch
- 17- Kurt, T. Duyar, I., &Calik
- 18- David Card
- 19- Jex SM, Bliese PD
- 20- Job Descriptive Index (JDI)
- 21- Sherer's general self-efficacy scale
- 22- Costap.t.&Mc.crae
- 23-Xiaofeng
- 24- Duffy

منابع

- ۱- آزاد مرزآبادی، اسفندیار، غلامی فشارکی، محمد. (۱۳۹۰) عوامل موثر بر استرس شغلی نظامیان. مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۱. ص ۶-۱.
- ۲- حبی، محمدباقر و همکاران (۱۳۹۰) بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سلامت روانی خانواده در یک واحد نظامی. فصلنامه روانشناسی نظامی، سال دوم، شماره پنج، بهار ۹۰، ص ۵۷-۶۶.
- ۳- خسروی، زهره، (۱۳۸۲)، بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و

کاهش سازگاری سبب افزایش و یا کاهش رضایت شغلی کارکنان نیروهای نظامی می گردد. این نتیجه با یافته های نوربخش (۱۳۸۴)، عسگری (۱۳۹۰) و دانیل (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت افراد سازگار چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می دهند و وجهه خوبی در محیط کار داشته و در نتیجه فشارهای روانی در محیط کار برای آنها کمتر شده، بنابراین رضایت شغلی بالاتری دارند.

از سویی دیگر نتایج پژوهش حاضر بیانگر وجود ارتباط مثبت و معنادار بین خودکارآمدی با رضایت شغلی است. به عبارت دیگر با افزایش و یا کاهش خودکارآمدی رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش و یا کاهش می یابد. یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش عبدلی سلطان احمدی (۱۳۹۱)، جکس و بلیز (۱۹۹۹)، اویلر (۲۰۰۷)، کوپرو همکاران (۲۰۰۵)، اکیسوفینگ (۲۰۰۸)، جاج (۲۰۰۸)، دیوید کارد (۲۰۱۰) و دافی (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان به نظریه خودکارآمدی بندورا (لین، ۲۰۰۶) استناد نمود. بر اساس نظریه خودکارآمدی هنگامی که افراد در شرایط پر استرس قرار دارند، آنهایی که در مواجهه با مشکلات خود را توانمند و کارآمد می دانند، تلاش های بیشتری برای مقابله و کنار آمدن با مشکلات انجام داده که این مسئله می تواند تأیید کننده نقش خودکارآمدی در افزایش رضایت شغلی کارکنان باشد. این احتمال نیز وجود دارد که سطوح بالای خودکارآمدی تعمیم یافته یعنی باور نیرومند در باره قابلیت های خود به پیشگویی خودکامبخش شغلی منتهی شود (جاج، ۱۹۹۷).

بنابراین مطابق یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی بر رضایت شغلی کارکنان نظامی تاثیر دارد، بر این اساس انتظارات خودکارآمدی به عنوان بازنمایی از خودتوانمندی، خوش بینی را شکل می دهد و در نهایت خوش بینی نیز به رضایت شغلی منجر می شود. همچنین نتایج این مطالعه ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی را در کارکنان نظامی نشان داد. به عنوان یک نتیجه گیری منطقی می توان گفت که

- 102111, 11 pages.
- 19- David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti, Emmanuel Saez. (2010). INEQUALITY AT WORK: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. NBER Working Paper No. 16396.
- 20- Duffy, R. D., Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers *Journal of Vocational Behavior* 75 (2), pp- 212-223.
- 21- Garreto, f (2005). Job satisfaction in occupations. *Work employment and society*. 17(3): 503-530
- 22- Harris, j. irene & Mavie, ann. (2007). Relationship between social support, job satisfaction, health, job satisfaction. *Social work education* 29(5): 446-460
- 23- Hooman HA. Development and Standardization of a Job Satisfaction Scale. 1st ed. Tehran: State Management Trainin center (2002).
- 24- Jex SM, Bliese PD. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), p349-61; (1999).
- 25- Johnson RE, Rosen CC, Levy PE. Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *J Organ Behav*. (2008); 29:391-413
- 26- Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Affect, Satisfaction and performance. In NM. Ashkanasy and CL. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Press; (2008).
- 27- Judge TA, Locke EA, Durham CC. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Res Organ Behav*. 1997; 19:151-88.
- 28- Julia W, Lorie T, Edward MV. *Clinicians guide to treating stress after war*. New York: John Wiley and Sons; (2008).
- 29- Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction organizational commitment. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*. (2003), 33 (2) : 74-265.
- 30- Kurt, T. Duyar, I., & Calik, T. (2011). Are we legitimate yet? A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1):71-86.
- 31- Lin, S. P. (2006). *An exploration of Chinese international students' social self-efficacy*. Unpublished Ph. D. Thesis. Ohio State University.
- 32- Lu, C., Siu, O., Cooper, C. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38, 569-578.
- 33- Maddux JE. The power of believing you can. *Handbook of positive psychology*, OxfUni press, (2002).
- تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء، مجله مطالعات زنان، شماره ۳، ص ۱۲۴-۸۹
- ۴- روشن چلسی، رسول، شعیری، محمد رضا، عطری فرد، مهدیه، نیک خواه، اکبر، قائم مقامی، بهار. بررسی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI). دو ماهنامه دانشور رفتار. ۱۳۸۵، ۱۶(۲)، ص ۲۷-۳۶.
- ۵- سالارزاده، نادر (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان تهران، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۲.
- ۶- سوری، حاتمی. (۱۳۸۲)، استرس شغلی در زنان شاغل در اهواز. مجله حکیم، شماره ۶، ص ۶۵-۹.
- ۷- عبدلی سلطان احمدی، جواد و همکاران. (۱۳۹۱) رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسط قم، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۴، شماره ۱۰، ۱۲۴-۱۰۵.
- ۸- عسگری، پرویز، نادری، فرح، هیکل، کبری، (۱۳۹۰)، رابطه ویژگی های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز. نشریه زن و فرهنگ. ص ۸۰-۷۰.
- ۹- محمد امینی، زرار و همکاران (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی و سلامت روان و مقایسه آن در دانش آموزان ممتاز و عادی، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۳۵ و ۳۶، بهار و تابستان ۸۷، ص ۱۲۲-۱۰۷.
- ۱۰- مقیمی. م. (۱۳۸۰) کاربرد پژوهش در مدیریت و سازمان. انتشارت ترمه.
- ۱۱- ملازاده، جواد. (۱۳۸۱) رابطه بین شخصیت و سبک های مقابله ای با سازگاری زناشویی در فرزندان شاهد. پایان نامه دکتري. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۲- میرزا محمدی، محمد حسن (۱۳۸۵)، بررسی رابطه تأمین سلسله مراتب نیازهای مازلو با میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی، مجله دانش و رفتار، شماره ۱۳، ص ۳۱-۲۵.
- ۱۳- نریمانی، محمد، (۱۳۸۲)، بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل مجله دانش و توسعه، شماره ۱۱، ص ۴۵-۲۵.
- ۱۴- نور بخش، مهوش (۱۳۸۴)، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر اهواز، مجله المپیک، شماره ۲۹.
- 15- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a minifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215-
- 16- Brough, p (2004). High levels, Job satisfaction among london's social workers *Community care* (2004). pp: 420-427.
- 17- Costa, p. t. & Mc. crae. r. r. (2000). Designed to measure five major dimension or domains of normal adult personality. Odessa, fl 1: psychological assessment resources.
- 18- Daniel C. M. Tan (2009). The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Professionals. *Journal of Outsourcing and Organizational Information Management* Vol. 2009 (2009), Article ID

- applied psychology, Vol 87(3), Jun(2002),530-541
- 39- Warr Peter and Inceoglullke (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. Internet available: <http://iwp.dept.shef.ac.uk/files/docs>
- 40- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- 41- Xiaofeng, S.T. & Jase, R. (2008). Teachers job satisfaction : Analysis of the Teacher Follow-up Survey. *Journal of Teaching and Teacher Education*. 24, 1173-1184.
- 42- Zajacova, A., & Lynch, S. M. (2005). Self-efficacy, stress and academic success in college. *Journal of Research in Higher Education*, 46(6): 677-706.
- 34- Oyler JD. Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness. [Dissertation]. Virginia polytechnic institute and state university. (2007).
- 35- Pflanz S, Sonnek S. Work stress in the military: Prevalence, causes and relationship to emotional health. *Mil Med*. 2002;167(11):877-82.
- 36- Shekhawat. Seema & Aurobinda Mahapatra. Debidatta, (2006), Kargil Displaced of Akhnoor in Jammu and Kashmir Enduring Ordeal and bleak future.
- 37- Snyder CR, Lopez SH. Handbook of positive psychology. OxfUni press, (2002).
- 38- Timothy, a.: maunt, Michael, k. five factor model of personality and job satisfaction: a meta – analysis. *Journal of*