

## رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان

قربان فتحی اقدم<sup>۱</sup>، مهتاب محمودی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان

### چکیده

هدف مقاله حاضر جهت بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان انجام گرفت. روش اجرا این پژوهش به روش توصیفی همبستگی طراحی و انجام شد. نمونه شامل ۲۱۵ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان بود. پرسشنامه رضایت شغلی JDI پرسشنامه کمال‌گرایی هیل و آزمون پنج عاملی شخصیت نئو) فرم کوتاه توسط اعضای نمونه تکمیل شدند. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان ارتباط معنادار دارند. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون حاکی از این بود که ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی پیش‌بینی کننده رضایت شغلی می‌باشد. نتیجه‌گیری یافته‌های پژوهش مؤید این مهم است که بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد و از طریق ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی می‌توان رضایت شغلی آن‌ها را پیش‌بینی کرد.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، کمال‌گرایی، رضایت شغلی.

## مقدمه

توجه به حرفه و شغل و انتخاب شغلی مناسب در زندگی آدمی سابقه‌ای بس طولانی دارد. اشتغال برای ادامه زندگی و بقایای جامعه ضروری است. حیات هر فردی به وسیله کار کردن تامین می‌شود و میزان خود کفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی و پیشرفته نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر علاقمند و تعلیم یافته در رشد جوامع صنعتی پیشرفته تاثیر انکار ناپذیری داشته است. گسترش روزافزون دامنه علم و تکنولوژی و تغییرات و تحولات فراوانی که در دنیای مشاغل و اشتغال رخ می‌دهد، روز به روز بر پیچیدگی وظایف و شرایط شاغلین می‌افزاید این وضعیت متخصصین و محققین حوزه علوم انسانی را بر آن داشته است تا با مطالعه و بررسی روشهای گوناگون علمی و تجربی روند.

با ظهور مدل پنج عاملی شخصیت که یک طبقه بندی نسبتاً خلاصه برای گروه بندی و طبقه بندی صفات ارائه می‌دهد روند پژوهش در رابطه با صفات مورد توافق تشکیل دهنده شخصیت و رابطه آن‌ها با متغیرهای دیگر جان تازه ای گرفت جمع کردن صفات مرتبط با شخصیت در این پنج دسته فوایدی نظیر پایایی بیشتر در اندازه گیری و قابلیت مقایسه ای بیشتری را در برداشت همانطور که مونت و بارریک (۱۹۹۵) (ذکر کردند بیشتر روانشناسان شخصیت به این توافق رسیده اند که سازه های پنجگانه شخصیت که شامل نوروزگرایی برونگرایی، گشودگی به تجربه، توافق و وظیفه شناسی میشوند برای توصیف ابعاد معمولی شخصیت کافی و ضروری اند. نیروی انسانی سرمایه بزرگی برای دستیابی به اهداف در هر سازمانی محسوب می‌شود. رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارمندان شده و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴) (با توجه به رشد روز افزون مشاغل مربوط به موسسه های آموزشی در جامعه ایرانی و همچنین اثرات روانی اجتماعی و جسمانی رضایت شغلی کارمندان این موسسات انجام پژوهش در این حوزه و کشف ارتباط نزدیک به انتظاری که بین ویژگی های شخصیتی و کمال گرایی افراد با رضایت شغلی آن‌ها وجود دارد تا اندازه زیادی میتواند ابهامات را رفع نموده و گامی بسوی جدی تر گرفتن مسئله رضایت شغلی کارکنان شاغل در مجموعه علوم پزشکی باشد.

همزمان با رشد تئوری پنج عاملی شخصیت نظریه هایی به معرفی ویژگی های شخصیتی پرداختند. مهمترین مولفه های این نظام تمایلات اساسی و ویژگی های انطباقی هستند. فرضیه اصلی این تئوری بیان می‌کند؛ که ویژگی های شخصیتی بطور بیولوژیکی مبتنی بر ژنتیک فرد هستند و این ویژگی های شخصیتی بر سایر بخش های نظام شخصیت تاثیر می‌گذارند اما از آن‌ها اثر نمی‌پذیرند در مقابل ویژگی های انطباقی از تعامل بین تمایلات اساسی فرد و ویژگی های شخصیتی و اثرات بیرونی کسب میشوند این ویژگی های انطباقی شامل دامنه وسیعی از مکانیزم های روانشناختی نظیر عادات علایق ارزشها و مهارت ها، دانش، اعتقادات و نگرش ها را در بر میگیرد. اعتقاد بر این است که همه این ویژگی های انطباقی تا حدی توسط ویژگی های شخصیتی شکل میگیرند و به همین دلیل ویژگی های شخصیتی با بسیاری از ویژگی های روانشناختی همبسته هستند. در عین حال تمام این ویژگیها بطور همزمان به تجربه و یادگیری در محیط و فرهنگ خاص مبتنی میباشد (بویل منیوز و ساکلوفسک، ۲۰۰۸)

هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و کمال گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان می‌باشد.

## مبانی نظری

## رضایت شغلی

در حال حاضر موضوع رضایت شغلی و حرفه ای مهم ترین موضوع در بحث حفظ و نگهداری منابع انسانی هر سازمان میباشد؛ زیرا به طور مستقیم به مسائلی چون سلامت جسمی و روانی پرسنل، مشکلات مدیریتی و اداره سازمان و کیفیت ارائه کار پرسنل مربوط میشود شناخت کامل مشکلات و مسائل ناشی از عدم رضایت شغلی و به عبارتی شناخت کامل ماهیت آسیب زای این موضوع زمانی میسر خواهد شد که جنبه های آشکار و پنهان واکنشهای ناشی از آن روشن گردد. در همین راستا یکی از اهداف مهم مدیریت انسانی آن است که با رضایت کامل ملزومات شغل را با توانایی ها و تمایلات کارکنان تطبیق دهد. به طوری که با طراحی مناسب شغل نیازهای افراد برآورده گردد حریری و اشرفی ریزی، (۱۳۸۸).

تاکنون رضایت شغلی بسیاری از گروه های حرفه ای و غیر حرفه ای توسط دانشمندان مورد پژوهش قرار گرفته است و مقاله های بسیاری در این زمینه به رشته تحریر در آمده است. در این پژوهش ها عوامل مختلف تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان و کارمندان سازمانهای مختلف مورد بررسی قرار گرفته است (امیر کبیری و طهرانی، ۱۳۸۵)

تعاریف متعددی از رضایت شغلی در متون و منابع مطرح شده است. به اعتقاد لاک (۲۰۰۰) رضایت شغلی واکنشی هیجانی است و از این تصور ناشی میشود که شغل فرد موجب خشنودی او شده، به وی امکان می دهد. ارزشهای شغلی سازگار با نیازهای خود را کسب کند. شور (۱۹۸۵) رضایت شغلی را تصویری پویا و دگرگون شونده میداند که نگرشها و انتظارات فرد را از حرفه خود منعکس می کند و گن و دان (۱۹۷۴) رضایت شغلی را احساسی میدانند که فرد نسبت به حقوق کار فرصتهای ارتقا و مدیر خود دارد و به اعتقاد ناندی (۱۹۸۵) رضایت شغلی گذشته از وجوه فکری و منطقی به جنبه های احساسی و هیجانی تجارب فرد اشاره دارد. صرف نظر از تعدد تعاریفی که پژوهشگران از رضایت شغلی ارائه دادند. همگی بر اهمیت و نقش آن در زندگی فردی اجتماعی و عملکرد شغلی تاکید داشته اند حریری و اشرفی ریزی، (۱۳۸۸)

صاحب نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می گویند؛ رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن سید جوادین (۱۳۸۵) تحقیقات نشان میدهد که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر می باشد.

اهمیت رضایت شغلی به جهت تاثیر در امر بهره وری نیز قابل تامل است. در این زمینه ساعت چی (۱۳۸۸) مهمترین عامل بهره وری در سازمان را عامل انسانی یعنی نیروی انسانی برانگیخته شده می داند و معتقد است که انگیزش کارکنان سطح روحیه و رضایت شغلی آنان با هم ارتباط مستقیم دارند و برای افزایش رضایت شغلی کارکنان باید به ارضای نیازهای آنها در محیط کار خود توجه شود و برای این منظور، فضای روانی مناسب درون سازمان باید ایجاد شود تا مشارکت افراد سازمان خلاقیتها و نوآوری ها بیشتر شوند. (ساعت چی، ۱۳۸۸)

از نظر اسپکتور (۲۰۰۰) مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است؛ نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی میتواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کار کرد و وظایف سازمانی آنها تاثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر می گردد.

رضایت شغلی از نظر فراهم کردن انگیزش نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است. انگیزش که بر اثر محرک های مختلف به وجود می آید در بر گیرنده عوامل روانی است که انسان را برای انجام دادن عملی را می دارد. عملی که در آن هدفی متصور است. این هدف نمیتواند به دور از نیازهای مادی و روانی انسان باشد؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که زیربنای انگیزش میتواند نیاز باشد نیازها و خواسته های انسانها بسیار مهم و در عین حال متفاوت و پیچیده است. سد کردن مسیر اقتناع و ارضای نیازها و خواسته ها موجب کاهش پیشرفت کاری و انگیزش شغلی و در نهایت کاهش رضایت شغلی فرد می شود؛ بنابراین می توان اذعان کرد انگیزش فرد در سازمان میتواند اساس رضایت شغلی او نیز باشد و از سوی دیگر رضایت شغلی برای افزایش انگیزش سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است (لاک ۲۰۰۰)

### عوامل موثر بر رضایت شغلی

ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان میدهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی در ارتباط هستند. این متغیرها در چهار گروه عوامل سازمانی عوامل محیطی ماهیت شغل و عوامل فردی قابل طبقه بندی است امیر کبیری و طهرانی (۱۳۸۵) در ادامه شرح مختصری از هر یک از این عوامل ارائه می گردد. عوامل سازمانی، عوامل محیطی.

### گردش شغلی و رضایت از شغل

مزایای گردش شغلی بر کسی پوشیده نیست؛ این کار افق دید کارکنان را وسعت می بخشد و آن ها را در مسیر یک سلسله از تجارب میگذارد. یکنواختی که پس از حصول مهارتهای لازم برای ادای تکلیف عارض می گردد با انتقال کاهش می یابد و از آنجا که تجارب گسترده تر نیستند درک فعالیت های دیگران در درون سازمان بیشتر میشود ترکیان تبار (۱۳۸۲) هر چند گردش شغلی در سازمان دارای مزایای زیادی است ولی یکی از مشکلات عمده آن این است که سازمان باید خود را برای مسائل روز به روز ناشی از انتقال کارکنان بی تجربه مجهز کند. سازمانهای مبتنی بر تواناسازی کارکنان مکانیزم های مختلفی را به کار می گیرند تا فرصت های لازم برای رشد و یادگیری کارکنان را به وجود آورند (نقل از ساعت چی، ۱۳۸۸).

به طور کلی جابجایی ها در داخل سازمان به اشکال ترفیع گردش شغلی و انتقال باعث می شوند درجه مسولیت استقلال سبک، سرپرستی همکاران و محیط شغلی کارکنان جابجا شده، تغییر کنند. اگر این تغییرات متناسب با انتظارات افراد جابجا شده باشند منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می شوند. لذا سازمانها می توانند با برنامه ریزی صحیح در جابجایی ها علاوه بر رفع مشکلات نیروی انسانی باعث افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل و سازمان گردند و رفتارهای سازمانی نامطلوب (مانند غیبت کم کاری و ترک خدمت را کاهش دهند؛ بنابراین روشن است که گردش شغلی تنها یک آرمان نیست بلکه ضرورتی انکار ناپذیر است (خراسانی ۱۳۸۷).

### کمال گرایی

پیش از یک قرن است که کمال گرایی شناخته شده است. با این وجود برای سالیان زیادی بیشتر از این که مورد بررسی تحقیقات تجربی قرار گیرد به سادگی توسط پزشکان به عنوان یک سازه ناسازگارانه مطرح می شد. توصیفات بالینی اولیه از کمال گرایی حاوی ویژگی های توصیف کننده مفیدی هستند که به خوبی خصوصیات این پدیده را در بر می گیرد. اکثر تعاریف اولیه عمدتاً کمال گرایی را به عنوان یک ویژگی ناکارآمد در نظر می گیرند. فیلسوفان و درمانگران اولیه کمال گرایی را جنبه مهمی از رفتار انسانی می دانستند. ژانت (۱۸۹۸) اولین فردی بود که در خصوص کمال گرایی نوشت او کمال گرایان را افرادی با عقاید محکم و ثابت می دانست. در نتیجه انعطاف پذیری یکی از والدین خصوصیتی بود که در مورد کمال گرایی مطرح شد به نقل از ایجان (۲۰۰۵)

آلبرت ایس (۱۹۵۷) نخستین نظریه پرداز شناختی - رفتاری بود که کمال گرایی را شرح داد. او کمال گرایی را به عنوان یکی از دوازده باور غیر منطقی اساسی تعریف کرد که منجر به پریشانی روان شناختی می شود. ایس کمال گرایی را چنین شرح میدهد پذیرش این باور که فرد باید کاملاً شایسته، لایق و باهوش بوده و در تمام امور ممکن پیشرو باشد به جای این باور که یک فرد باید خود را به عنوان موجودی ناکامل بپذیرد؛ یعنی موجودی که با محدودیتهای عمومی انسانها مواجه است و جایز الخطا است (نقل از شارف، ۱۳۸۴)

ایس (۱۹۵۷)؛ نقل از شارف (۱۳۸۲) همچنین کمال گرایان را افرادی با هدف اصلی پیشرفت و موفقیت در زندگی توصیف می کرد؛ در نظر کمال گرایان بی کفایتی در هر چیزی شاخصی از بی کفایتی و بی ارزشی فرد است. او در نخستین نوشته اش درباره درمان عقلانی هیجانی رفتاری مجدداً کمال گرایی را به عنوان یکی از باورهای غیر منطقی اصلی معرفی کرد که موجب مشکلات هیجانی میشود. او کمال گرایی را این گونه تعریف کرد؛ منظور از کمال گرایی داشتن این باور است که همواره یک راه حل دقیق کامل و درست برای مشکلات انسانی وجود دارد و اگر این راه حل کامل پیدا نشود فاجعه آمیز خواهد بود. (ایس، ۱۹۶۲ به نقل از شارف، ۱۳۸۴).

میسیلدین (۱۹۶۳) تعریفی مشابه ایس از کمال گرایی را ارائه داد. او کمال گرایان را افرادی می دانست که تنها با پیشرفت و شایسته بودن در تمام جنبه های زندگی احساس ارزشمندی میکنند. او همچنین نارضایتی از خود و عزت نفس پایین را به عنوان خصوصیات کلیدی کمال گرایی مطرح کرد نقل از رایس بانر کاسترو کوهی و هود (۲۰۰۳) هولندر (۱۹۷۸) کمال گرایی را صفت شخصیتی می داند که مورد غفلت واقع شده و کمال گرایان را افرادی با ویژگی های زیر معرفی کرد از خودشان تقاضای سطح مشخصی از فعالیت دارند و با چیزی کمتر از کمال راضی نمیشوند با موشکافی زیاد به دنبال نواقص و معایب

کارهایشان می گردند. همچون یک بازرس به دقت امور را تحت نظر می گیرند بدون توجه به این که به چه اندازه امور را به خوبی انجام داده اند به ندرت احساس رضایت کامل از انجام کارها دارند به نقل از ایجان (۲۰۰۵) به طور کلی از دیدگاه هولندر (۱۹۷۸) کمال گرایان افرادی هستند که خواستار عملکردی با کیفیت بالاتر از آن چه که مستلزم موقعیت است از خود یا دیگران میباشند به نقل از سام خانیا، یکه یزدان دوست و اصغر نژاد، (۱۳۸۱)

این تعریف های اولیه بالینی عمدتاً کمال گرایی را ویژگی منفی در نظر میگیرند که با آسیب شناسی و ناکارآمدی در ارتباط است با این حال هماچک (۱۹۷۸) با اتخاذ رویکردی متفاوت نخستین کسی بود که بین انواع متفاوت کمال گرایی فرق گذاشت. او کمال گرایی را در دو بعد بررسی کرده است. بهنجار و نابهنجار هما چک کمال گرایان را افرادی میدانست که با رسیدن به اهدافشان احساس شادمانی می کنند. در مقابل کمال گرایان نابهنجار هرگز از عملکردشان راضی نیستند. علاوه بر این کمال گرایان نابهنجار معمولاً نمی توانند به معیارهای شخصی عملکردشان دست یابند و این خود به شدت عزت نفس شان را کاهش می دهد به نقل از عبد خدایی مهراوم و ایزانلو، (۱۳۹۰)

### نظریه های کمال گرایی

سازه های کمال گرایی بیشتر مورد توجه نظریه پردازان با رویکرد روانکاوی قرار داشته است. به همین دلیل در این بخش دیدگاه دو نظریه پرداز معروف این رویکرد یعنی فروید و هورنای مورد بحث قرار می گیرد.

**نظریه فروید:** اساس مشاهدات فروید (۱۹۷۵) نقل از مهرابی زاده هنرمند و وردی (۱۳۸۲) درباره نظریه فراخود به این ترتیب است؛ برخی روان رنجورها پایبند قوانین اختلافی و دینی شدید هستند بدین معنی که محرک اصلی در زندگی آنها خوشبختی نیست بلکه تکامل و برتری یافتن است. زندگی آنها را یک سلسله احتماها و بایدها تشکیل میدهد آنها باید در هر کاری به حد کامل برسند و به بهترین گونه آن را انجام دهند و گرنه خشنود نخواهند شد. شخصی با این ویژگی ها نباید به هیچ وجه در داوری اشتباه کند با این که باید شوهر زن دختر و یا پسر ایده ال باشد و خلاصه این که او را آدمی بی عیب و نقص بیندارند. هدف های اخلاقی این اشخاص که اجباراً به طرف آنها رانده میشوند پیوسته و بی رحمانه به آنها حکم فرمایی می کنند. این گونه افراد تصادف و اتفاقاتی که آنها را به هیچ وجه نمیتوانند کنترل کنند باور ندارند زیرا آنها احساس می کنند که باید بتوانند همه عوامل حتی اضطراب را کنترل کنند و در زندگی هیچ گاه نباید اشتباه نمایند. مهرابی زاده هنرمند و وردی، (۱۳۸۲)

**نظریه هورنای:** هورنای (۱۹۴۲)؛ نقل از فیست (۱۳۸۶) معتقد بود ما همگی بهنجار و روان رنجور، تصویری از خودمان می سازیم که ممکن است بر مبنای واقعیت باشد یا نباشد. در اشخاص بهنجار خود انگاره بر اساس ارزیابی واقع بینانه از توانایی ها استعدادها ضعفها هدفها و روابط با دیگران قرار دارد. اشخاص روان رنجور که واقع بینانه از توانایی ها استعدادها ضعفها هدفها و روابط با دیگران قرار دارد. اشخاص روان رنجور که تجربه میکنند شخصیتی دارند که ویژگی آن عدم اتحاد و نا هماهنگی است. آنها با همان هدف افراد بهنجار، خودانگاره آرمانی را می سازند برای این که شخصیت را یکپارچه کنند؛ اما تلاش آنها محکوم به شکست است زیرا خود انگاره آنها بر پایه ارزیابی های واقع بینانه از قوتها و ضعفهای شخصی قرار ندارد؛ خود آرمانی که معلول یک سلسله جریانات ناسالم عصبی بوده از این پس خود عامل و مبدأ ناراحتی عصبی میشود و انرژی ای که میبایستی صرف پرورش رشد خود واقعی شود اکنون برای رسیدن به خود آرمانی به هدر میرود. برای این که بتواند خود آرمانی را به واقعیت نزدیک کند نیازمند یک بزرگی و شکوه می شود. او برای به دست آوردن بزرگی باید صفاتی را در خودش بپرورد و روشهایی را به کار گیرد که در شان خود آرمانی باشد نخستین حالت و صفت که خود به خود در او به وجود می آید این است که مجبور میشود خود را در هر زمینه ای و از هر نظر کامل و بی عیب و نقص گرداند. چون خود آرمانی کامل و بی عیب و نقص است شخص هم باید تلاش کند تا خود را مطابق آن بسازد. رفته رفته این نیاز مبرم و اجباری در او به وجود می آید که باید هر صفتی را که به کامل شدن او کمک می کند در خودش به وجود آورد و بپرورد و از هر چیزی که به کامل بودن او آسیب میرساند بپرهیزد (شولتز، ۱۳۸۵).

## روش پژوهش

گردآوری اطلاعات در علوم انسانی با استفاده از دو روش اصلی کمی و کیفی انجام می شود. پژوهش حاضر بر اساس یک چهار چوب قاعده مند سعی در سنجش یک واقعیت معین دارد و پژوهشگر بیرون از این واقعیت به مطالعه و بررسی آن می پردازد. لذا روش کمی مورد استفاده قرار گرفته است. از آنجا که این پژوهش در نظر دارد رابطه ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارمندان بانک شهرستان بندر عباس را بررسی نماید روش پژوهش مورد استفاده جهت نائل آمدن به این هدف از نوع پژوهش‌های کمی غیر آزمایشی می‌باشد. طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. در تحقیق توصیفی محقق سعی می نماید به توصیف عینی و واقعی خصوصیات یک موقعیت با موضوع بپردازد؛ به عبارت دیگر محقق آنچه هست را بدون هیچ گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش می‌دهد و نتایج عینی از موقعیت می‌گیرد. محقق فقط شرایط موجود و واقعی را گزارش می‌دهد و با استفاده از روشهای گوناگون به توصیف آن می‌پردازد.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها به منظور توصیف داده‌های جمع‌آوری شده، استفاده شد. با استفاده از نرم افزار آماری spss اطلاعات تجزیه و تحلیل گردید. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از جداول توزیع فراوانی طبقه‌بندی و خلاصه شد. از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد برای خلاصه نمودن و توصیف اطلاعات استفاده شد.

برای آزمودن فرضیه‌های تحقیق از آزمونهای آماری تحلیل رگرسیون چندگانه و معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی این نکته پرداخته شد؛ که آیا متغیرهایی که به عنوان پیش‌بین در نظر گرفته میشوند توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک را دارند یا خیر؟ در آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون میزان همبستگی میان متغیرهای موجود مورد بررسی قرار گرفت. از آنجایی که متغیرهای تحقیق حاضر کمی هستند ضریب همبستگی که برای آنها محاسبه شد. ضریب همبستگی پیرسون بود.

## فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه اصلی

بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱. بین کمال‌گرایی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۲. بین ویژگی روان‌نژندی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۳. بین ویژگی برون‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۴. بین ویژگی انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۵. بین ویژگی دلبذیر بودن با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۶. بین ویژگی مسئولیت‌پذیری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.
۷. ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان پیش‌بینی کننده رضایت شغلی آنها می‌باشد.
۸. کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان پیش‌بینی کننده رضایت شغلی آنها می‌باشد.

## تعاریف مفهومی متغیرها

ویژگی‌های شخصیتی مک کری و کاستا (۱۹۹۰) ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل نشان دادن به الگوهای پایدار فکر احساس و عمل تعریف میکنند الگوی نسبتاً پایدار و ثابت اندیشه هیجانها و رفتار یک

فرد است؛ به عبارت دیگر شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً با ثبات و پایدار است که صفت نامیده میشوند. شخصیت یعنی مجموعه‌ای از رفتار شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره که با ویژگی‌های بی‌همتا بودن ثبات پایداری و قابلیت پیش‌بینی مشخص می‌شود.

کمال‌گرایی؛ هولندر (۱۹۹۸) کمال‌گرایی را توقع بی‌اندازه شخص از خود یا دیگران در رابطه با کیفیت عملکرد می‌داند. (نقل از هویت و قلت (۲۰۰۲) هویت و قلت (۲۰۰۴) نیز کمال‌گرایی را نیاز شدید فرد برای انجام تمام کارها کاملاً بدون نقص تعریف میکنند قلت هویت بلنک استین و اوبرین (۱۹۹۱) عقیده دارند؛ که کمال‌گرایی قرار دادن استانداردهای بسیار بالا برای عملکرد است که همواره همراه با گرایش به ارائه ارزیابی‌های بسیار انتقادی از خویش میباشد (نقل از هویت و قلت، ۲۰۰۴) رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد. در بیانی دیگر رضایت شغلی به عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موفقیت شغلی خویش با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و ابعاد شغلی تعریف میشود نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) از نظر سانبل (۲۰۰۳) رضایت شغلی وقتی به وجود می‌آید که ارزشیابی فرد از شغلش حاکی از این باشد که ارزشهای شغلی او تحصیل یا تسهیل می‌شود.

در رابطه با متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی کمال‌گرایی و رضایت شغلی در اقصاء مختلف جامعه در داخل کشور مطالعات متنوعی به طبع رسیده است که هر یک به جنبه‌هایی از این حیطه پژوهشی پرداخته‌اند. از میان تحقیقات داخلی در رابطه با رضایت شغلی می‌توان به پژوهشی اشاره کرد که توسط نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل انجام شد. نتایج نشان داد متغیرهای تمایل به عصبی بودن و سلطه جویی سلطه‌پذیری می‌تواند رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه‌های اردبیل پیش‌بینی کند. همچنین مشخص شد ویژگی شخصیتی سلطه‌جویی در مردان نسبت به زنان بیشتر است.

قمری (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان مقایسه سخت‌رویی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد و دبیران آموزش و پرورش ابهر نشان داد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی در هر دو گروه اعضای هیات علمی و دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی و دبیران تفاوت معناداری وجود ندارد بین سخت‌رویی اعضای هیات علمی و دبیران تفاوت معناداری وجود دارد و تفاوت میانگین دو گروه نشان داد که اعضای هیات علمی از میزان سخت‌رویی بالایی برخوردارند. همچنین نتیجه تحقیق نشان داد که بین هر یک از مولفه‌های سخت‌رویی (تعهد کنترل چالش و رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما در مورد دبیران رابطه معناداری بین چالش و رضایت شغلی مشاهده نشد. برای پیش‌بینی رضایت شغلی از روی مولفه‌های سخت‌رویی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد و نتیجه نشان داد که مولفه تعهد حدود ۲۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر فعالیت ورزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی پرداختند. جامعه آماری را اعضای هیات علمی دانشگاه یزد تشکیل میدادند. نتایج تحقیق نشان داد در مجموع رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه یزد نسبتاً بالاست. از میان اجزای پنج‌گانه رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار بیشترین و رضایت از ارتقا کمترین میزان را در بر می‌گرفت. رضایت شغلی اعضای هیات علمی غیر فعال بیش از گروه فعال در ورزش بود هر چند این اختلاف معنی‌داری نبود. هم‌چنین تنها رضایت از سرپرست در بین دو گروه اختلاف معنی‌داری داشت که در گروه غیر فعال بیشتر بود.

تحقیقات خارجی که در رابطه با تاثیر کمال‌گرایی و رضایت شغلی انجام گرفته است. موید تحقیقات داخلی است. بارون و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کمال‌گرایی منفی و رضایتمندی از شغل پرداختند. در این پژوهش که بر روی کارمندان موسسه بیمه در کشور انگلستان انجام شد. رابطه معناداری بین ابعاد منفی کمال‌گرایی و رضایتمندی شغلی به دست آمد. همچنین کارمندی که در ۵ سال اولیه استخدامشان بودند ارتباط قوی تری بین این دو مولفه نشان دادند (نقل از سیبالد و همکاران (۲۰۰۳).

آنستر و رابرتسون (۲۰۰۴) در پژوهش دیگری به بررسی نقش باورهای کمال‌گرایانه و مسئولیت‌پذیری همراه با رگه‌های وسواسی در فرسودگی شغلی پرستاران پرداختند. آزمودنی‌های این پژوهش از بین پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر بنگلور انتخاب شد. همه آن‌ها حداقل ۵ سال سابقه کار تمام وقت داشتند. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین باورهای کمال‌گرایانه و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری در جهت مستقیم وجود دارد. همچنین مسئولیت‌پذیری همراه با رگه‌های وسواسی رابطه مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی پرستاران دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که باورهای کمال‌گرایانه و مسئولیت‌پذیری همراه با رگه‌های وسواسی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی پرستاران می‌باشد (نقل از ایجان ۲۰۰۵).

تحقیق دیگری که توسط فراست و کوآراما (۱۹۹۹) با هدف بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و استرس حرفه‌ای انجام شد نشان داد که کمال‌گرایی با افزایش استرس حرفه‌ای رابطه دارد. در این تحقیق نقش جنسیت و سابقه شغلی به عنوان عوامل تعدیل‌گر شناخته شد به این صورت که زنان کمال‌گرا بیشتر از مردان کمال‌گرا استرس حرفه‌ای را تجربه می‌کردند و همچنین افرادی که سابقه شغلی کمتری داشتند، کمال‌گرایی شان بیشتر باعث استرس حرفه‌ای می‌شد.

کارنوفسکی، مارسل و آنچلوفسکی (۲۰۰۳) در یک طرح زمینه‌یابی به بررسی تأثیرات شخصیت و رگه‌های شخصیتی بر رضایت و پیشرفت شغلی کارگران کارخانه‌های زنجیره‌ای یک شرکت تولید قطعات ماشین‌آلات کشاورزی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین شخصیت تیپ A و رضایت و پیشرفت شغلی کارگران ارتباط وجود دارد به گونه‌ای که این افراد رضایت شغلی کمتری را گزارش می‌کنند چن و همکاران، ۲۰۰۶).

کارین و سیکرانگ (۲۰۰۱) طی پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی استرس حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی مردیان کارآموزان نیروی هوایی ارتش پرداختند. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی وجدان‌گرایی با استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های گشودگی به تجربه و برون‌گرایی و رضایت شغلی ارتباط مستقیم معنادار وجود دارد.

آیان و کوکاسیک (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سطح رضایت شغلی و تیپ‌های شخصیتی در معلمان دبیرستان به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با صفات جستجوی شایستگی، بلند پرواز بودن در حیطه شغلی و اجتماعی عدم ثبات هیجانی و سرکوب احساسات رابطه دارد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

#### آمار استنباطی

در این بخش یافته‌های تحقیق با توجه به فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. به این منظور ابتدا هر یک از فرضیه‌های بیان شده و سپس نتیجه آزمون آماری مربوط به آن ارائه شده است. فرضیه اول بین کمال‌گرایی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

#### جدول ۱. ضریب همبستگی بین متغیر کمال‌گرایی و رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره‌های همبستگی
کمال‌گرایی رضایت شغلی	ضریب همبستگی	-۲۸/۰
	سطح معناداری	۰۰/۰
	تعداد	۹۷

فرضیه دوم بین ویژگی روان‌نژندی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

#### جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین روان‌نژندی و رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره‌های همبستگی
روان‌نژندی	ضریب همبستگی	-۳۰/۰



۰۱۰۰۳	سطح معناداری	رضایت شغلی
۹۷	تعداد	

جهت تجزیه و تحلیل نتایج این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است مقدار ضریب همبستگی (۰۰۵۹ - ۰۰۳) لذا فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تایید می شود. به این معنی که بین روان نژندی با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنادار آماری وجود دارد

فرضیه سوم بین ویژگی برونگرایی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

### جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین برونگرایی با رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره های همبستگی
برونگرایی رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰,۲۹
	سطح معناداری	۰,۰۴
	تعداد	۹۷

جهت تجزیه و تحلیل نتایج این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است همان طور که در جدول ۳ نشان داده شده است مقدار ضریب همبستگی (۰۳۰۵۹۷) ۲ (لذا فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تایید میشود. به این معنی که بین ویژگی شخصیتی برونگرایی با رضایت شغلی همبستگی معنادار آماری وجود دارد.

فرضیه چهارم بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد

### جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین انعطاف پذیری با رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره های همبستگی
انعطاف پذیری رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۱۰,۰
	سطح معناداری	۳۰۹/۲
	تعداد	۹۷

جهت تجزیه و تحلیل نتایج این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده همان طور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است مقدار ضریب همبستگی ۰۰۱۰ - بوده است که این مقدار در سطح  $p < 0.05$  با  $n = 97$  معنی دار نیست. لذا فرض صفر تایید می شود. به این معنی که بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با رضایت شغلی همبستگی معنادار آماری وجود ندارد.

فرضیه پنجم بین ویژگی دلپذیر بودن و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

#### جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین دلپذیر بودن با رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره های همبستگی
دلپذیر بودن رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰,۲۶
	سطح معناداری	۰,۰۱۱
	تعداد	۹۷

جهت تجزیه و تحلیل نتایج این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است همان طور که در جدول ۵ نشان داده شده است مقدار ضریب همبستگی ۰۵ (۰۲۶) ۲ (لذا فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تایید میشود به این معنی که بین ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی معنادار آماری وجود دارد.

فرضیه ششم بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

#### جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین دلپذیر بودن با رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره های همبستگی
دلپذیر بودن رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰,۲۶
	سطح معناداری	۰,۸۹
	تعداد	۹۷

جهت تجزیه و تحلیل نتایج این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است همان طور که در جدول ۶ نشان داده شده است مقدار ضریب همبستگی ۰۵ (۰۲۶) ۹۷ (لذا فرض رد شده و فرضیه تحقیق تایید می شود به این معنی که بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با رضایت شغلی همبستگی معنادار آماری وجود دارد.

فرضیه هفتم ویژگی های شخصیتی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

جهت آزمون فرضیه فوق و اینکه آیا ویژگی های شخصیتی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند از آزمون رگرسیون چند متغیری استفاده شد. پس از انجام تحلیل رگرسیون مشاهده شد که مدل کلی مورد مطالعه حدود ۱۴ درصد از واریانس متغیر ملاک را تبیین می کند. جهت تعیین معنی داری R2 محاسبه شده از آزمون آماری تحلیل واریانس استفاده شد که مقدار برابر با ۳,۰۵ حاصل شده که در سطح پنج صدم معنی دار است. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب B و مقادیر t و سطح معناداری برای متغیر ویژگی های شخصیتی در مدل رضایت شغلی رگرسیون

#### چند متغیری به روش ورود هم زمان

منابع	B	بتا	T	سطح معنی R	سطح معنی R	R2	F	P
مقدار ثابت	۲۴۸,۸۹۹		۵,۲۲۲	۰,۰۱۰	۰,۳۸	۰,۱۴	۳,۰۵	۰,۰۱۴
روان نژندی	۱,۲۲۰	۲۰,۲	۱,۷۲۹	۰,۸۷				
برونگرایی	۰,۵۲۰	۰,۰۷۹	۰,۵۷۸	۰,۵۶۵				

				۲۰۱./	۱،۲۷۲	۰،۱۲۸	۱،۲۶۳	انعطاف پذیری
				۰،۵۱۷	۰،۶۵۰	۱۱/۲	۰،۵۶۱	دلپذیر بودن
				۰،۴۶۱	۰،۷۴۰	۰،۱۰۰	۰،۵۴۰	مسئولیت پذیری

همان طور که در جدول فوق ملاحظه میشود برای آزمون معنی داری ضرایب بنای محاسبه شده آزمون اماری T استفاده شده است. نتایج نشان میدهد که ویژگی روان نژندی با بنای ۰،۲۰۲ بطور منفی و معناداری رضایت شغلی را تبیین می کند. سایر متغیرها بطور معناداری متغیر ملاک را تبیین نمی کنند. مدل ارائه شده با توجه به میزان F بدست آمده در سطح ۰،۰۵ معنادار است و ۱۲ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می کند.

فرضیه هشتم کمال گرایی و ویژگی های شخصیتی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. جهت آزمون فرضیه فوق و اینکه آیا متغیرهای پیش بین پژوهش می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند از آزمون رگرسیون چند متغیری استفاده شد. پس از انجام تحلیل رگرسیون مشاهده شد که مدل کلی مورد مطالعه حدود ۲۶ درصد از واریانس متغیر ملاک را تبیین می کند. جهت تعیین معنی داری R2 محاسبه شده از آزمون آماری تحلیل واریانس استفاده شد که مقدار ۴ برابر با ۵،۲۶ حاصل شده که در سطح پنج صدم معنی دار است. نتایج در جدول ۸ ارائه شده است.

**جدول ۸. ضرایب B و مقادیر 1 و سطح معناداری برای متغیرهای ویژگی های شخصیتی و کمال گرایی در مدل رضایت**

**شغلی رگرسیون چند متغیری به روش ورود هم زمان**

منابع	B	معنی R <sup>T</sup>	سطح معنی R <sup>T</sup>	R <sup>2</sup>	F	p
مقدار ثابت	۳۷۳۵۷	۰/۰۰۱	۱۷۲۶/۶			
کمال گرایی	۳۵۹۱۸۵۸-۰	۰/۰۰۱	۳۷۶۰			
روان نژندی	۱۷۹۶	۰/۰۱۰	۲،۶۱۷-			
برونگرایی	۱۱۰	۰/۰۱۷	۰،۱۲۸	۰،۸۹۹	۰،۲۶	۰،۱/۰
انعطاف پذیری	۱،۰۶۷	۰،۱۰۸	۱،۱۴۷	۱۲۵۴	۵،۲۶	۰،۱/۰
دلپذیر بودن	۴۸۴/۰	۰،۰۶۷	۰،۵۹۹	۰،۵۵۰	۵،۲۶	۰،۱/۰
مسئولیت پذیری	۰،۹۵۷	۰،۱۷۸	۱۳۸۵	۰،۱۶۹	۵،۲۶	۰،۱/۰

همان طور که در جدول فوق ملاحظه میشود برای آزمون معنی داری ضرایب بنای محاسبه شده آزمون اماری T استفاده شده

است. نتایج نشان می‌دهد که کمال‌گرایی با مقدار بنای ۰۰۳۵۹ - بطور منفی و معناداری و ویژگی شخصیتی روان‌نژندی با بنای ۰۰۲۹۲ بطور منفی و معناداری رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. سایر متغیرها بطور معناداری متغیر ملاک را تبیین نمی‌کنند. بطور کلی مدل ارائه شده با توجه به میزان F بدست آمده در سطح ۰۰۰۵ معنادار است و ۲۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

بحث و نتیجه‌گیری پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان انجام شد. برای این منظور از جامعه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان نمونه‌ای به حجم ۲۱۵ نفر به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب گردید. برای سنجش میزان رضایت شغلی آزمودنی‌ها از پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) برای سنجش میزان کمال‌گرایی آن‌ها از پرسشنامه کمال‌گرایی هیل و برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها از آزمون پنج عاملی شخصیت نئو (فرم کوتاه) استفاده گردید و اطلاعات حاصل از این پرسشنامه‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان با ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی آن‌ها رابطه معناداری دارد و از طریق ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی می‌توان رضایت شغلی آن‌ها را پیش‌بینی کرد در ادامه نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر به تفصیل می‌گردد و در ارتباط با دیدگاه‌ها و پژوهشهای مربوط به بحث گذاشته می‌شوند.

فرضیه اول: بین کمال‌گرایی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود که بین کمال‌گرایی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنادار آماری وجود این یافته تحقیق با نتایج پژوهشهای فلت و هویت (۲۰۰۲) رم (۲۰۰۵)، ایجان (۲۰۰۵)، هویت (۲۰۰۹) هولندر (۱۹۸۷)، کیان پورقهفرخی، مروج علی مدد و زندیان (۱۳۸۹)، مهرایی زاده هنرمند و وردی (۱۳۸۲) هاشمی و لطیفیان (۱۳۸۸) و پورشایگان حسینیان و یزدی (۱۳۸۴) که به رابطه کمال‌گرایی و عوامل آن با رضایت شغلی اشاره کرده‌اند. همخوان می‌باشد.

این یافته تحقیق را می‌توان با توجه به محدودیتهایی که کمال‌گرایی در زندگی روزمره افراد بوجود می‌آورد مورد تبیین قرار داد. افرادی که کمال‌گرایی بالایی دارند پیامدهایی هم چون از دست رفتن عزت

نفس، مشکلات فردی در برقراری ارتباطات اجتماعی اختلال در انجام وظایف شغلی و ناکامی در لذت بردن از موفقیت را تجربه میکنند افرادی که کمال‌گرایی بالایی دارند در روابط بین فردی خود را محترم نشمرده و برای کسب رضایت دیگران خود را به زحمت می‌اندازند. این افراد واکنش‌های شدیدی نسبت به نظر دیگران در مورد خودشان بروز میدهند و پیوسته برای کسب تایید اطرافیان و رسیدن به استانداردهای سخت‌گیرانه خود در تکاپو هستند و به انجام اعمالی مبادرت می‌ورزند که کنش‌وری آن‌ها را در زندگی روزمره و محل کار محدود می‌کند می‌توان پیش‌بینی کرد که این گونه افراد برای کسب تایید اطرافیان و رسیدن به استانداردهای سخت‌گیرانه خود دائماً سعی در بهبود فعالیت‌های حرفه‌ای خود نموده و با وجود عملکرد مناسب از کار خود رضایت نداشته باشند.

فرضیه دوم: بین ویژگی روان‌نژندی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنادار آماری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود که بین ویژگی روان‌نژندی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی روان‌نژندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. رضایت شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد و بالعکس با کاهش ویژگی روان‌نژندی که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.

این یافته تحقیق با نتایج پژوهشهای مونت و بارویک (۱۹۹۵)، پارک و گایا (۲۰۰۹)، رابرتسون و دلوکویو (۲۰۰۰)، سانبول (۲۰۰۳) نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، قلتاش صالحی و خادم (۱۳۸۸) حسینیان و یزدی (۱۳۸۶) غلامی (۱۳۸۰) گلشنی (۱۳۸۰) و مصطفی پور (۱۳۷۶) به رابطه ویژگی روان‌نژندی با رضایت شغلی اشاره

کرده اند. همخوان می‌باشد.

ویژگی روان نژندی خصوصیتی است که با عدم ثبات هیجانی رفتارهای مبالغه آمیز در برخورد با مشکلات ارتباطی تجربه اضطراب بالا در موقعیتهای ناآشنا و آیینهای وسواسی همراه است. این خصوصیات در برخورد با مسائل محیط کار باعث بوجود آمدن مشکلاتی میگردد که در نتیجه آنها رضایت شغلی کاهش می یابد. پژوهشگران حوزه شخصیت معتقدند که ویژگی روان نژندی بالا با احساس تنهایی، رفتارهای

خود شکن و آسیب زا مانند مصرف مواد و مشروبات الکلی رفتارهای جنسی پرخطر و نقص در ارتباطات اجتماعی رابطه دارد پارک و گایا (۲۰۰۹) نکته جالب توجه این که موارد فوق از پیش بینهای رضایت شغلی پایین میباشند (لاک (۲۰۰۰) بنابر این قابل پیشبینی است که با افزایش ویژگی روان نژندی، احتمال بروز مشکلاتی در رضایت شغلی نیز افزایش یابد. موضوعی که در نتایج تحقیق حاضر نیز انعکاس یافت.

فرضیه سوم: بین ویژگی برونگرایی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود که بینویژگی برون گرایی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنادار آماری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی برون گرایی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رضایت شغلی آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس با کاهش ویژگی برون گرایی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، رضایت شغلی آنها نیز کاهش می یابد.

این یافته تحقیق با نتایج پژوهشهای پارک و گایا (۲۰۰۹) رابرتسون و دلوکویو (۲۰۰۰)، سانبول (۲۰۰۳) نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، قلتاش صالحی و خادم (۱۳۸۸) حسینیان و یزدی (۱۳۸۶) غلامی (۱۳۸۰) و مصطفی پور (۱۳۷۶) که به رابطه برون گرایی با رضایت شغلی اشاره کرده اند. همخوان می‌باشد.

در تبیین رابطه برون گرایی و رضایت شغلی باید به اهمیت برون گرایی در روابط با همکاران و نیز تاثیرات آن بر وضعیت روانشناختی فرد توجه کرد. همان طور که در فصول قبل ذکر شد ویژگی شخصیتی برون گرایی به انحای مختلف بر روابط اجتماعی افراد تاثیر می گذارد به عنوان مثال می‌توان به ایجاد روابط صمیمی حمایت عاطفی و مالی همکاران از یکدیگر پر کردن اوقات استراحت در محیط کار، برقراری روابط اجتماعی گسترده با همکاران و فراهم کردن راه حل در زمانهای مواجهه با مسائل شغلی اشاره کرد. اگر ویژگیهای شخصیتی فرد به گونه ای باشد که به روابط اجتماعی مطلوب بینجامد، موارد فوق الذکر به نحو احسن انجام میشود و همکاران به منبعی بسیار قوی برای دریافت حمایتهای گوناگون تبدیل می شوند. متعاقبا رضایت شغلی فرد بهبود می یابد.

فرضیه چهارم بین ویژگی انعطاف پذیری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنا دار آماری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود که بین ویژگی انعطاف پذیری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنا دار آماری وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین ویژگی دلپذیر بودن با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنا دار آماری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود

که بین ویژگی دلپذیر بودن و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه وجود دارد.

این یافته تحقیق با نتایج پژوهشهای مونت و بارریک (۱۹۹۵)، پارک و گایا (۲۰۰۹)، رابرتسون و دلوکویو (۲۰۰۰)، نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، فلناش، صالحی و خادم (۱۳۸۸)، حسینیان و یزدی (۱۳۸۶) و گلشنی (۱۳۸۰) که به رابطه ویژگی دلپذیر بودن با رضایت شغلی اشاره کرده اند، همخوان می‌باشد.

افرادی که از دلپذیری بالایی برخوردارند در مواجهه با محیط هایی که همراه با تجارب جدید است و خلاقیت و ابتکار آنها را به چالش میکشد احساسات مثبت زیادی را تجربه میکنند. این افراد با شرایط کاری جدید به خوبی سازگار میشوند و از

برقراری رابطه با همکاران استقبال میکنند. لذا رضایت شغلی بالایی را تجربه میکنند در مقابل زمانی که به علل مختلف فرد دلپذیری پایین دارد. ممکن است در ارتباطات اجتماعی با همکارانش مشکلاتی بوجود آید و متعاقباً رضایت شغلی فرد تحت تاثیر قرار گیرد؛ زیرا این مشکلات بر نحوه ارضای نیازهای عاطفی اجتماعی و مادی افراد در محیط کار تاثیر می گذارد. متعاقباً ارضای نامناسب نیازهای عاطفی اجتماعی و مادی در کارکنان زمینه بروز مشکلاتی را در رضایت شغلی آنها فراهم می کند.

فرضیه ششم بین ویژگی مسئولیت پذیری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنا دار آماری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه ششم تحقیق با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این بود که بین ویژگی مسئولیت پذیری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه معنا دار آماری وجود دارد آن دسته از کارمندانی که به لحاظ مسئولیت پذیری بالا هستند رضایت شغلی بیشتری را تجربه می کنند.

این یافته تحقیق با نتایج پژوهشهای مونت و بارریک (۱۹۹۵)، پارک و گایا (۲۰۰۹)، رابرتسون و دلویکیو (۲۰۰۰)، سانبول (۲۰۰۳) نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، حسینیان و یزدی (۱۳۸۶)، غلامی (۱۳۸۰) و گلشنی (۱۳۸۰) که به رابطه ویژگی مسئولیت پذیری با رضایت شغلی اشاره کرده اند، همخوان می باشد.

افرادی که از مسئولیت پذیری بالا برخوردارند در انجام وظایف شغلی خود به نحو احسن رفتار می کنند؛ و معدود موقعیتهایی پیش می آید که این افراد به علت تاخیر در انجام وظیفه و یا غیبت از کار یا مشکلات شغلی مواجه شوند، لذا استرس شغلی کمتری را تجربه میکنند و متعاقباً از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. از طرفی ویژگی مسئولیت پذیری باعث میشود فرد در محیط حرفه ای ارتباطات مناسبی را برقرار سازد و در انجام وظایف تلاش مناسبی انجام دهد. این نوع رفتار باعث می شود کارمندان دیگر برخورد مناسبی با فرد داشته باشند و همچنین مسئولین رده بالاتر از فعالیت فرد رضایت داشته باشند که این خود باعث میشود رضایت شغلی فرد افزایش یابد (سیبالد باک و گر اول ۲۰۰۳).

فرضیه هفتم ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان پیش بینی کننده رضایت شغلی آنها می باشد. پس از آزمون فرضیه هفتم تحقیق با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه نتایج نشان داد که ۱۴ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان از طریق ویژگی های شخصیتی آنها قابل تبیین است.

نتایج تحلیل ضرایب رگرسیون نشان داد از میان ویژگی های شخصیتی سهم ویژگی روان نژندی در رضایت شغلی بیشتر از ویژگی های شخصیتی دیگر می باشد. همچنین این که هیچ یک از ویژگی های شخصیتی به تنهایی قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان نیستند.

این نتایج تحقیق با یافته های پژوهشهای مونت و بارویک (۱۹۹۵)، پارک و گایا (۲۰۰۹)، رابرتون و دلویکیو (۲۰۰۰)، سانبول (۲۰۰۳) نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، قلاتاش، صالحی و خادم (۱۳۸۸) حسینیان و یزدی (۱۳۸۶)، غلامی (۱۳۸۰) گلشنی (۱۳۸۰) و مصطفی پور (۱۳۷۶) که آنها نیز به تاثیرات ویژگی های شخصیتی بر رضایت شغلی تاکید کرده اند، همخوان می باشد.

این یافته های تحقیق را می توان با توجه به تاثیراتی که ویژگی های شخصیتی بر جنبه های مختلف زندگی روزمره افراد مخصوصاً محیط کار بوجود می آورد تبیین کرد. مکانیسم های مختلفی برای تبیین چگونگی تغییر رضایت شغلی افراد از طریق ویژگی های شخصیتی مطرح شده اند. غالب این مکانیسم ها در پنج مقوله جمع بندی شده اند که عبارتند از تفاوت در میزان و کیفیت ارتباطات اجتماعی، تفاوت در برخورد با هیجانات، تفاوت در انگیزش به رفتارهای پیوند جویی تفاوت در منظم بودن و انسجام برنامه زندگی و تفاوت در توانایی های مقابله ای اسپکتور (۲۰۰۰) تحقیقات مختلف به اثرات ویژگی های شخصیتی بر نحوه برخورد افراد با استرس های ناشی از فعالیتهای حرفه ای اشاره کرده اند. ویژگی های شخصیتی از عوامل اساسی در سلامت روانی اجتماعی و تحقق توانایی های ذاتی انسان است و هر چه شناخت نسبت به این ویژگی های شخصیتی از کیفیت بالاتری برخوردار باشد رسیدگی به سلامت روانشناختی و رضایت شغلی افراد بهتر خواهد بود. مسلماً مهمترین بخش از زندگی که در دوره بزرگسالی تجربه می شود و بر جنبه های مختلف زندگی افراد تاثیر میگذارد فعالیتهای حرفه ای و شغلی

است. از آنجا که زمان قابل توجهی از

زندگی روزمره بزرگسالان در محیط کار و در کنار همکارانشان طی میشود تاثیرات ناشی از ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری رضایت شغلی آن‌ها نقش مهمی دارد.

فرضیه هشتم: کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی آن‌ها میباشد

پس از آزمون فرضیه هشتم تحقیق با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه نتایج نشان داد که ۲۶ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان از طریق کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قابل تبیین است.

نتایج تحلیل ضرایب رگرسیون نشان داد از میان متغیرهای پیش‌بین سهم کمال‌گرایی و ویژگی روان‌نژندیدر رضایت شغلی بیشتر از ویژگی‌های شخصیتی دیگر میباشد. همچنین این که کمال‌گرایی و ویژگی روان‌نژندی به طور معکوس و معنادار پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی میباشد اما هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی دیگر به تنهایی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان نیستند.

این یافته تحقیق با نتایج پژوهش‌های فلت و هویت (۲۰۰۲)، رم (۲۰۰۵)، ایجان (۲۰۰۵)، هویت (۲۰۰۹)، هولندر (۱۹۸۷) مونت و بارریک (۱۹۹۵)، پارک و گایا (۲۰۰۹) رابرتسون و دلویو (۲۰۰۰)، سانبول (۲۰۰۳) کیان پورقهفرخی مروج علی مدد و زندیان (۱۳۸۹)، مهرابی زاده هنرمند و وردی (۱۳۸۲) هاشمی و لطیفیان (۱۳۸۸) پورشایگان حسینیان و یزدی (۱۳۸۴) نریمانی خان بابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) طهماسبیان و همکاران (۱۳۸۹)، قلتاش صالحی و خادم (۱۳۸۸) حسینیان و یزدی (۱۳۸۶)، غلامی (۱۳۸۰) گلشنی (۱۳۸۰) و مصطفی پور (۱۳۷۶) که آن‌ها نیز به تاثیرات کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی تاکید کرده اند، همخوان می‌باشد.

در تبیین رابطه معکوس رضایت شغلی و کمال‌گرایی همچنین می‌توان به سخت بودن ارضای نیازهای پیشرفت و اجتماعی در افرادی که کمال‌گرایی بالایی دارند اشاره کرد. سانبول (۲۰۰۳) معتقد است هنگامی فرد میتواند احساس کند که در زندگی شغلی اش به آنچه می‌خواسته رسیده است که چهار نیاز اصلی او ارضا شده باشد. این چهار نیاز عبارتند از ۱ احساس عزت نفس درونی توجه مثبت از سمت خود) و بیرونی (توجه

مثبت از سمت همکاران ۲ احساس کارآمدی و کنترل بر شغل. هدفمند بودن فعالیت‌های شغلی و ۲ وجودی که مبنای باثبات و استوار برای داشتن حس مثبت خود ارزشمندی از ناحیه محیط کار همان طور که در فصول قبل ذکر شد افرادی که کمال‌گرایی بالایی دارند در زندگیشان به سمتی پیش می‌روند که با قرار دادن استانداردهای رفتاری و اهداف دشوار احساس خود ارزشمندی کسب کنند. از سوی دیگر از آنجا که باور دارند که هیچ یک از وظایف خود را به درستی به انجام نرسانده اند خود را در دست یابی به اهداف و استانداردهای سخت‌گیرانه شان ناتوان در نظر می‌گیرند که همه اینها باعث کاهش رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها حکایت از این دارد که کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان رابطه دارد. نتایج این تحقیق و تحقیقات گذشته از مداخلات و آموزش‌هایی در جهت کاهش کمال‌گرایی و بهبود ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان حمایت می‌کند. با توجه به یافته‌های این پژوهش ترغیب کارکنان به سمت فاصله گرفتن از کمال‌گرایی و دریافت مداخلاتی که ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را بهبود میبخشد تاثیر چشم‌گیری در پیش‌گیری از بروز ناراضی شغلی در آن‌ها دارد.

با توجه به اهمیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و همچنین رابطه کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی آن‌ها نیاز است که آموزش بیشتری در زمینه رفتارهایی که به پذیرش موقعیت‌های زندگی بدون سخت‌گیری منجر میشود برای کارکنانی که کمال‌گرایی بالا دارند در نظر گرفته شود و همچنین برنامه‌ریزی‌هایی برای ایجاد آموزشها و مداخلاتی در راستای بهبود ویژگی‌های شخصیتی از قبیل روان‌نژندی برای کارکنان بانک صورت گیرد. همچنین ضروری است که مسئولان زیربسط اقدامات جدی تری در راستای آموزش مهارتهای زندگی مربوط به روابط اجتماعی در سطح فردی و اجتماعی

داشته باشند تا از بروز صدمات روانشناختی آتی در زمینه رضایت شغلی جلوگیری شود.

## پیشنهادها

### پیشنهادات کاربردی

۱ با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد میشود در مداخلاتی که برای بهبود رضایت شغلی کارکنان صورت می گیرد ارزیابی شود آیا کمال گرایی و ویژگی های شخصی تقابل آموزش هستند؟

۲ - پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی تطبیق وظایف شغلی با ویژگی شخصیتی کارکنان مورد توجه قرار گیرد

### پیشنهادات پژوهشی

۱. پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی ارتباط بین کمال گرایی و بروز فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گیرد. چرا که کمال گرایی زمینه بروز استرس حرفه ای و مشکلات شغلی را فراهم می کند و احتمالاً در بروز فرسودگی شغلی نقش دارد.

۲. پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی ارتباط بین تیپهای شخصیتی و رضایت شغلی مورد مطالعه قرار گیرد چرا که تیپهای شخصیتی متفاوت در برخورد با مشکلات شغلی به گونه متفاوتی رفتار می کنند.

۳. پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی ارتباط بین تیپهای شخصیتی و موفقیت های شغلی در مشاغل خاص مورد مطالعه قرار گیرد.

۴. پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی متغیرهای ویژگی های شغلی و کمال گرایی در رابطه با رضایت شغلی در دیگر کارمندان ادارات و سازمانها و سایر شهرستانها مورد ارزیابی قرار بگیرد.

## منابع

۵. پورشایگان مهراندخت حسینیان سیمین و یزدی سیده منوره (۱۳۸۴) رابطه باورهای غیر منطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستانهای شهر تهران پژوهشهای مشاوره: ۴(۱۴) ۵۵-۶۸
۶. جنتی، م. (۱۳۷۹) ارتباط نقش جنسیتی برتر و تیپ شخصیتی افراد شاغل شهر تهران پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء
۷. حسینیان، س و یزدی س (۱۳۸۶) معرفی نظریه سنخ مایرز - پریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره ای و تصمیم گیری شغلی مجموعه مقالات دومین سمینار انجمن مشاوره ایران
۸. حق شناس، حسن (۱۳۷۸) هنجار یابی آزمون شخصیتی نئو فرم تجدید نظر شده مجله اندیشه و رفتار شماره ۴.
۹. حمیدی، ح. (۱۳۷۸) بررسی ارتباط بین تیپ شخصیتی هنری و ویژگی های هنری دانشجویان رشته هنر دانشگاه های تهران پایان نامه ارشد دانشگاه الزهراء
۱۰. خاوری، لیلی یوسفیان جواد (۱۳۸۶) مقایسه رضایت شغلی اعضای هیات علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. المپیک: ۱۵(۱): ۲۹-۶۰
۱۱. سلیمان نژاد حمیرا (۱۳۸۳) بررسی رابطه بین استرس حرفه ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمانهای دولتی شهر ایلام مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام ۱۲(۴۴-۴۵): ۳۴-۳۹
۱۲. عبادی، مهدی؛ منتظری علی آذین علی شهیدزاده علی حریرچی امیر؛ برادران، حمیدرضا و بورد خانی فاطمه (۱۳۸۴) رضایت شغلی در پزشکان عمومی دارای مطب در شهر تهران فصلنامه پایش سال چهارم شماره سوم: ۱۸۹ - ۱۹۵
۱۳. غلامی، ز. (۱۳۸۰) ارتباط میان تیپ شخصیتی مدیران و معلمان دبیرستانهای دخترانه اسلامشهر با رضایتمندی معلمان پایان نامه ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی
۱۴. قمری، محمد (۱۳۸۶) مقایسه سخت رویی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد و دبیران آموزش و پرورش ابهر پژوهشهای مشاوره ۶(۲۱) ۱۲۷
۱۵. ۱۴۲



۱۶. گلشنی، غ. (۱۳۸۰) بررسی رابطه آرزوهای شغلی با تیپ شخصیتی و رشته تحصیلی دانشجویان پایان نامه کارشناسی دانشگاه الزهراء
۱۷. مصطفی پور، ف (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی و علایق شغلی و ارتباط علایق شغلی با رشته های تحصیلی دانش آموزان پسر شهر تهران پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی
18. Boyle, j. Matthews, G. Saklofske, H. (2008). The SAGE handbook of personality theory and assessment. SAGE Publication Inc.
19. Chen, silviya. & Bond, M, h. & cheung, F, M. (2006). Personality corelates of
20. consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. Psychological bulletin. 126(1):3-25.
21. Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (2004). The Cognitive And Treatment Aspects Of
22. Hewitt. P. L. (2009). Perfectionism. Canadian Psychological Association by, university of British Columbia.
23. Rice, K.G, Bair, C, Castro. J. R, Cohen, B. N & Hood. C. A, (2003). Meaning of perfectionism. Journal of cognitive psychotherapy 17, 39-57.
24. Sibbald, B., Bojke, Ch., Gravelle, H. (2003). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. British Medical Journal: 326: 22-24.
25. social axioms: are beliefs nested within personality. personality and individual differences. 40:509-518.
26. Sunbul, A. M. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers. Australian Journal of Education, April, 58.
27. Terracciano, A., Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R., (2006). Personality Plasticity after age 30. personality and social psychology bulletin, 32(8): 999-1009.
28. W.J. and Jang, K.L. (2006) is the genetic structure of human personality universal? A cross-culture twin study from North America, Europe, and Asia" Journal of personality and social psychology, 90(6):987-98.
29. Yamagata, s., Suzuki, A., Ando, J., One, Y., Kijima, N., Yoshimura, K., Ostendorf, F., Angleitner, A., Riemann, R., Spinath, F.M., Livesley