

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه شهرستان فاروج

مهرنوش کاظمیان

کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان

چکیده

مقاله حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری انجام شد این تحقیق از نوع همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه شهرستان فاروج در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ بودند و نمونه آماری شامل ۲۸۵ نفر بودند که به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استفاده شد که عبارت‌اند از: پرسشنامه مقیاس تاب‌آوری و پرسشنامه شخصیتی NEO.FFI و پرسشنامه شاخص توصیف شغل و نتایج تحقیق به شرح زیر است ۱- ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد ($P < 0/05$). ۲- بین برونگرایی، گشودگی، مقبولیت و مقبولیت با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). اما بین روان رنجور خویی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ۳- بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$).

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری، رضایت شغلی

مقدمه

اشخاص از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوتند. هر یک از افراد دارای صفات و ویژگی‌هایی هستند که در مجموع، هستی آنها را شکل می‌دهد. هر چند بعضی اشخاص شباهت‌هایی با هم دارند. ولی هیچ‌گاه دو نفر به طور کامل شبیه به هم نیستند. عبارت دیگر، اشخاص منحصر به فرد هستند. مدیران به هنگام استخدام افراد برای یک شغل خاص، با توجه به نوع و ماهیت آن شغل، عوامل متعددی را در نظر می‌گیرند، از جمله عوامل فیزیکی (چهره، قد و نوع لباس پوشیدن)، توانایی‌های فرد اعم از توانایی‌های فیزیکی و فکری، مدرک تحصیلی، مهارت‌های فرد، تجربه کاری، تفاوت‌های روانی افراد مثل نحوه نگرش وی، ادراک، خلاقیت و... البته دو موضوع را باید در نظر گرفت: یکی اینکه علم و دانش بشری در شناخت انسان بسیار محدود است و دیگر اینکه توانایی ما نیز در سنجش افراد محدود است.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی بر اثر عوامل متعددی حاصل می‌شود. کوهلن، معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود. (ساعتچی ۱۳۷۲)

مبانی نظری

شخصیت

واژه «پرسونالیتی» از لغت یونانی پرسونا^۱ اخذ شده که در اصل به معنی ماسک‌هایی است که بازیگران نمایش‌های درام یونان قدیم بر صورت می‌زدند، ولی عموماً پرسونا، به معنی نقشی است که هنرپیشه ایفا می‌کند. بنابراین، مفهوم اولیه شخصیت با نقش اجتماعی برجسته‌ای که یک فرد در زندگی ایفای کند مطابقت دارد، یعنی یک شخصیت عمومی که فرد از خود نسبت به کسانی که در اطراف او هستند نشان می‌دهد.

مفهوم تاب‌آوری

رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به‌جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها)، در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند.

عوامل موثر بر رضایت شغلی

عوامل متعددی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر می‌گذارند، که این تأثیرات می‌توانند مثبت باشند که به رضایت شغلی می‌انجامد و می‌تواند منفی باشند که عدم رضایت شغلی را به دنبال خواهد داشت. بنابراین آنچه که به عنوان پیش فرض می‌باید در تحقیقات مربوط به رضایت شغلی پذیرد این حقیقت است که تنها یک عامل نمی‌تواند موجب رضایت شغلی بشود و درحقیقت ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه‌ای از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و بگوید از شغلش راضی است و از آن شغل لذت می‌برد. به دلیل اینکه این عوامل ماهیتاً خیلی متنوعند و به طور ساده نمی‌توان آنها را در یک تحقیق خلاصه و طبقه بندی نمود و دیگر اینکه بدلیل تداخل متغیرها تنها این عوامل را مدنظر قرار داده ایم (هوشنگی، ۱۳۸۲).

این عوامل عبارت‌اند از:

- ۱- کار
- ۲- تناسب شغل و شاغل
- ۳- جو سازمانی
- ۴- کاربرد مهارت

۱-Persona

۵ - پاداش های مادی

۶ - ویژگی های شخصی (سن، جنس و نژاد)

۷ - تجربه ی شغلی

۸ - شخصیت

۹ - سرپرستی

۱۰ - سطح حرفه ای

۱۱ - ایمنی شغلی

۱۲ - روابط با همکاران

۱۳ - ساختار سازمان

۱۴ - حقوق و دستمزد

۱۵ - پیشرفت شغلی

مروری بر تحقیقات انجام شده**الف: داخل کشور**

شاکری نیا و محمدپورشاطری (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن انجام دادند نتایج نشان داد بین استرس های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران، رابطه مثبت معنادار وجود داشت. بین استرس های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب آوری آن ها رابطه منفی معنادار وجود دارد. متغیرهای سن، تاب آوری، استرس و بخش محل کار پرستاران توانستند فرسودگی شغلی پرستاران را پیش بینی کنند. بین گروه های شغلی پرستاران از لحاظ استرس و فرسودگی شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. تفاوت بین پرستارانی که در بخش های قلب و کودکان فعالیت می کنند معنادار نیست ولی این تفاوت در پرستارانی که در بخش های اورژانس و زنان اشتغال دارند معنادار بود .

امینی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران انجام داد بر اساس یافته های پژوهش، ۶/۶ درصد از پرستاران، فراوانی و ۹/۹ درصد شدت خستگی عاطفی را در حد بالا، در مولفه فراوانی و شدت مسخ شخصیت، به ترتیب ۷/۷درصد و ۱۸/۱درصد پرستاران در حد بال، ۴۲/۱درصد، مولفه فراوانی و ۶۰/۹درصد شدت عدم موفقیت فردی را در حد بالا تجربه کرده بودند. همچنین این فرضیه که بین فرسودگی شغلی و تاب آوری پرستاران رابطه معنی دار وجود دارد، در سطح ۱/۰۱ تایید شد.

خائف الهی و همکاران (۱۳۹۰)، در بررسی تبیین مدل تاثیرگذاری ویژگی های شخصیتی بر تعهد سازمانی آنها با توجه به نقش سبک های رهبری، ۲۳۰ کارمند را به عنوان نمونه انتخاب کردند ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بوده و از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نموده که نتایج تحقیق نشان می دهد که بین تمامی متغیر های مستقل مدل (عصبانیت، باز بودن به تجربه، توافق پذیری، برون گرایی، باوجدان بودن) با سه متغیر وابسته تعهد سازمانی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری در تمامی موارد به جز رابطه متغیر باز بودن به تجربه با متغیر هنجاری رابطه وجود دارد که در خصوص متغیر عصبانیت این رابطه منفی بوده و در سایر موارد مثبت. مستقیم بوده است (لازم به ذکر است که تمامی متغیرها دارای روابط غیر مستقیم نیز بوده اند).

فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، در بررسی میان ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش جوانان استان خوزستان انجام گرفت که در این تحقیق چنین نتیجه می گیرد از میان ویژگی های شخصیتی، سه مولفه وجدانی بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن و همچنین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی چندگانه به روش stepwise برای ترکیب متغیرهای ویژگی های شخصیتی (وجدانی بودن، برون گرایی، دلپذیر بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی معنی دار است؛ به عبارت دیگر مشخص شد از میان مولفه های ویژگی های شخصیتی (وجدانی بودن، برون گرایی، دلپذیر بودن) و

همچنین تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین، پیش‌بینی کننده برای سلامت سازمانی کارمندان می باشد؛ و بقیه مولفه ها در پیش‌بینی کنندگی سلامت سازمانی نقشی ایفا نمی کنند. قدمیاری (۱۳۹۱)، در بررسی ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در شهرک صنعتی استان خراسان رضوی انجام داد. به این نتیجه رسید که بین ابعاد هفت گانه شخصیت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ب: خارج از کشور

توکال و سابیچ (۱۹۹۷) در مطالعات خود برای بررسی تاثیر سازگاری و ابعاد شخصیت با رضایت شغلی، نمونه ای متشکل از ۳۹۵ نفر از بزرگسالان استخدام شده را انتخاب و برای تعیین چگونگی ابعاد شخصیت از مدل ۵ عاملی شخصیت استفاده کردند. آنچه از این پژوهش به دست آمد رابطه معنادار، بین برون گرایی و روان رنجوری پایین با رضایت شغلی بود، به این معنا که برون گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار و روان رنجوری با رضایت شغلی رابطه منفی معنادار داشت.

لانس بری و دیگران (۲۰۰۳) در پژوهشی که در زمینه ارتباط صفات شخصیتی و رضایت شغلی انجام دادند، مشخص کردند سه ویژگی شخصیت، انعطاف پذیری هیجانی، خوش بینی و سائق (اشتیاق کاری) همواره با رضایت در حرفه ارتباط داشته و ۱۷٪ واریانس رضایت را توجیه می کند. همچنین، صفات برون گرایی و دلپذیر بودن، اعتماد به نفس و آشنایی با خدمات مشتری و آشنایی با مدیریت روابط انسانی با رضایت حرفه رابطه داشت.

ایان و کوکاسیک (۲۰۱۰)، در مورد رضایت شغلی و انواع شخصیت به یافته های جالبی دست یافتند تحقیقات آنان آشکار کرد که یک رابطه نزدیک بین رضایت شغلی و کارایی در کار وجود دارد که اینها ناشی از ویژگی های شخصیتی می باشد. تحقیق آلیا آزالیا (۲۰۰۹) تاثیر زیاد ویژگی های شخصیتی و ویژگی های دموگرافیک را بر روی رضایت شغلی نشان داد.

توکال و سابیچ (۱۹۹۷) در مطالعات خود برای بررسی تاثیر سازگاری و ابعاد شخصیت با رضایت شغلی، نمونه ای متشکل از ۳۹۵ نفر از بزرگسالان استخدام شده را انتخاب و برای تعیین چگونگی ابعاد شخصیت از مدل ۵ عاملی شخصیت استفاده کردند. آنچه از این پژوهش به دست آمد رابطه معنادار، بین برون گرایی و روان رنجوری پایین با رضایت شغلی بود، به این معنا که برون گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار و روان رنجوری با رضایت شغلی رابطه منفی معنادار داشت.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع همبستگی می باشد. تحقیق همبستگی که خود زیر مجموعه تحقیقات توصیفی و کاربردی است با این هدف انجام می شود که رابطه میان متغیرها را نشان دهد. در این تحقیق رابطه میان متغیرها (ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با رضایت شغلی) بر اساس هدف تحقیق تحلیل می گردد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. در بخش آمار توصیفی؛ جداول، نمودارها و میانگین و انحراف استاندارد هر یک از خرده مقیاسها استخراج و نشان داده شد و در بخش آمار استنباطی با استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون، فرضیه های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

اهداف تحقیق

- ۱- بررسی پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری
- ۲- بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی
- ۳- بررسی رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی

فرضیه های تحقیق

- ۱- ویژگی های شخصیتی و تاب‌آوری پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است.
- ۲- بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

اولین گام در بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای یک آزمون آن است که اطلاعات به دست آمده به گونه‌ای مرتب و منظم شود که بتوان تعبیر و تفسیر معنادار و جامعی از آن به عمل آورد. چون قصد بررسی ارتباط بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی و تاب‌آوری (متغیرهای پیش بین) را با متغیر رضایت شغلی (متغیر ملاک) داریم، جهت آزمون فرضیه های تحقیق (چون قصد محاسبه همبستگی بیش از دو متغیر را داریم)، از روش آماری رگرسیون استفاده خواهد شد. سه مفروضه اساسی رگرسیون عبارت‌اند از نرمال بودن داده ها، آزمون دوربین / واتسن برای بررسی استقلال خطاها و آزمون هم‌خطی با دو شاخص ضریب تحمل (تولرنس) و عامل تورم واریانس می باشند.

جدول ۱: نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	تعداد	Z کالموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
روان رنجور خویی	۲۷۹	۰/۷۸	۰/۵۶
برونگرایی	۲۷۹	۰/۶۹	۰/۶
گشودگی	۲۷۹	۱/۱	۰/۱۹
مقبولیت	۲۷۹	۰/۶۲	۰/۸۵
وظیفه شناسی	۲۷۹	۰/۸۱	۰/۳۲
تاب‌آوری	۲۷۹	۰/۷۶	۰/۴۴
رضایت شغلی	۲۷۹	۱/۱	۰/۱۹

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون کالموگروف - اسمیرنوف در تمامی متغیرهای بیشتر از ۰/۰۵ می باشد لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت توزیع نمرات متغیرهای مورد بررسی نرمال می باشد.

فرضیه ۱: ویژگی های شخصیتی و تاب‌آوری پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است.

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی R	R ²	مجذور ضریب همبستگی جامعه	خطای استاندارد رگرسیون	آزمون دوربین واتسن	مفروضه هم خطی	
						تولرنس	VIF
تاب‌آوری	۰/۳۴	۰/۱۹	۰/۱۹	۱۲/۱	۱/۷	۰/۳۹	۰/۳۸
وظیفه شناسی	۰/۳۹	۰/۲۲	۰/۲۱	۱۱/۹	۱/۷	۰/۳۶	۰/۳۲
مقبولیت	۰/۴۶	۰/۲۵	۰/۲۵	۱۱/۳	۱/۶	۰/۳۰	۰/۳۱
برون گرایی	۰/۵۰	۰/۲۸	۰/۲۷	۱۱/۱	۱/۶	۰/۲۹	۰/۲۶

در جدول ۲ ملاحظه می‌شود که مقادیر عددی آزمون دوربین / واتسن (۱/۷) و (۱/۶) است که بیانگر استقلال خطاها است و مقادیر عددی آزمون تولرنس (۰/۳۹)، (۰/۳۶)، (۰/۳۰)، (۰/۲۹) و عامل تورم واریانس (۰/۳۸)، (۰/۳۲)، (۰/۳۱)، (۰/۲۶) نشان میدهد که بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود ندارد. در این جدول ملاحظه میشود تاب‌آوری به تنهایی بیش از ۱۹ درصد از واریانس مشترک با رضایت شغلی را تعیین می‌کند، وقتی وظیفه شناسی نیز به آن اضافه می‌شود این مقدار به ۲۲

درصد می‌رسد، با اضافه شدن مقبولیت این مقدار به ۲۵ درصد می‌رسد، با اضافه شدن برون‌گرایی این مقدار به ۲۸ درصد می‌رسد، لذا میتوان نتیجه گرفت ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد ($P < 0.05$). جهت تعیین اینکه آیا می‌توان از متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری) مورد بررسی جهت پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) استفاده کرد یا خیر. به عبارتی آیا مدل ارائه شده معنادار می‌باشد یا خیر از آزمون تحلیل واریانس استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۳: تحلیل واریانس یک راهه برای ارزیابی معناداری ضرایب رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری
تاب‌آوری	۱۵۴۷۶/۹	۱	۱۵۴۷۶/۹	۹۹/۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۰۹۴۲/۶	۲۷۷	۱۳۸/۴		
کل	۶۶۴۱۹/۵	۲۷۸	---		
وظیفه شناسی	۱۹۳۵۲/۸	۲	۹۶۷۶/۴	۶۸/۲	۰/۰۰۰
باقی مانده	۴۷۰۶۶/۷	۲۷۶	۱۳۸/۷		
کل	۶۶۴۱۹/۵	۲۷۸	----		
مقبولیت	۲۱۲۳۳/۱	۳	۷۰۷۷/۷	۶۲/۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۴۵۱۸۶/۴	۲۷۵	۱۳۹/۲		
کل	۶۶۴۱۹/۵	۲۷۸	----		
برون‌گرایی	۲۳۱۵۳/۹	۴	۵۷۸۸/۵	۵۹/۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۴۳۲۶۵/۶	۲۷۴	۱۳۶/۱		
کل	۶۶۴۱۹/۵	۲۷۸	-----		

با توجه به مقدار F محاسبه شده و سطح معناداری (۰/۰۱) آن نتیجه می‌گیریم که مدل معنادار است. چون سطح معناداری آن کمتر از 0.05 می‌باشد. جهت تعیین اینکه سهم هر متغیر پیش‌بین چقدر می‌باشد، مقدار بتا و B را محاسبه می‌کنند که مقدار آنها در جدول زیر آمده است:

جدول ۴: ضرایب متغیرها (در رگرسیون چند متغیره)

مدل	متغیر	بتا	خطای استاندارد ضریب بتا	ضرایب استاندارد شده بتا	t	سطح معناداری
۱	عدد ثابت	۱۸۷/۳۶	۳۸/۵	-	۴/۸	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۲/۷	۱/۱	۰/۳۹	۲/۴	۰/۰۲
۲	عدد ثابت	۲۸۵/۴	۵۲/۲	-	۵/۵	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۲/۸	۱/۱	۰/۴	۲/۶	۰/۰۱
	وظیفه شناسی	۲/۹	۱/۱	۰/۴	۲/۶	۰/۰۱
۳	عدد ثابت	۳۳۷/۴	۵۴/۷	-	۶/۲	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۲/۹	۰/۹۹	۰/۴	۲/۹	۰/۰۰۷
	وظیفه شناسی	۳/۲	۱/۱	۰/۴	۲/۹	۰/۰۰۷
۴	مقبولیت	۳/۳	۰/۹	۰/۳۶	۳/۴	۰/۰۴
	عدد ثابت	۳۴۵/۳	۶۲/۹	-	۶/۳	۰/۰۰۰

۰/۰۰۷	۲/۹	۰/۴	۱/۱	۲/۹	تاب‌آوری
۰/۰۰۸	۲/۷	۰/۳۸	۱/۲	۳	وظیفه شناسی
۰/۰۴	۳/۵	۰/۴	۱	۳/۷	مقبولیت
۰/۰۴	۳/۶	۰/۴	۱/۲	۳/۹	برون‌گرایی

مدل اول: $۱۸۷/۳۶ + ۲/۷ \times (\text{نمره تاب‌آوری}) = \text{برآورد رضایت شغلی}$

مدل دوم: $۲۸۵/۴ + ۲/۸ \times (\text{نمره تاب‌آوری}) + ۲/۹ \times (\text{نمره وظیفه شناسی}) = \text{برآورد رضایت شغلی}$

مدل سوم: $۳۳۷/۴ + ۲/۹ \times (\text{نمره تاب‌آوری}) + ۳/۲ \times (\text{نمره وظیفه شناسی}) + ۳/۳ \times (\text{نمره مقبولیت}) = \text{برآورد رضایت شغلی}$

مدل چهارم: $۳۴۵/۳ + ۲/۹ \times (\text{نمره تاب‌آوری}) + ۳ \times (\text{نمره وظیفه شناسی}) + ۳/۷ \times (\text{نمره مقبولیت}) + ۳/۹ \times (\text{نمره برون‌گرایی}) = \text{برآورد رضایت شغلی}$

فرضیه ۲: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
روان رنجور خوبی	-۰/۱۳	۰/۰۴
برونگرایی	۰/۴۴	۰/۰۰۰
گشودگی	۰/۱۲	۰/۰۴
مقبولیت	۰/۴۹	۰/۰۰۰
مقبولیت	۰/۵۲	۰/۰۰۰

در جدول ۵ ملاحظه میشود بین برونگرایی، گشودگی، مقبولیت و مقبولیت با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$)؛ اما بین روان رنجور خوبی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$).

فرضیه ۳: بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه تاب‌آوری و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
تاب‌آوری و رضایت شغلی	۰/۵۹	۰/۰۰۰

در جدول ۶ ملاحظه میشود بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه می‌باشد. افراد از لحاظ توانایی‌ها، استعدادها، علایق و دیگر خصوصیات شخصیتی بایکدیگر متفاوتند. موفقیت در انجام کار مستلزم توانایی‌ها و استعدادها خاصی است.

(هالند ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۹۰)

به بیانی دیگر، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفیت نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است؛ و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد.

(حسینیان و همکاران، ۱۳۸۶)

نیروی انسانی در مجموع منابع سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به همین دلیل، در نظام‌های پیشرفته، ارزشیابی میزان رضایت و انگیزش منابع انسانی مورد توجه خاص مدیران است. حتی امروزه مدیریت‌های علمی در فرایندهای تغییر،

بهبود و ارتقاء بهره‌وری که به منظور شناخت و به کارگیری عوامل اثر بخش در این فرایند از مکانیزم‌های ارزشیابی، سنجش سطح رضایت شغلی و تحلیل انگیزش استفاده‌های فراوان می‌کنند امروزه تمام صاحب نظران و اندیشمندان به اهمیت نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه واقف هستند و بر آن تأیید دارند چرا که بوسیله این نیرو می‌توان از دیگر منابع و امکانات استفاده مطلوب حاصل نمود و به رشد و توسعه نایل آمد بنابراین رضایت شغلی به مدیریت سازمان کمک می‌کند تا برداشت کارکنان را نسبت به محیط کار خود بهتر بشناسند لو تاز (۱۹۹۲) می‌نویسد در حالیکه رضایت شغلی برای پرسنل اهمیت زیادی دارد مدیران نیز نسبت به نتایج بررسی‌های مربوط به رضایت شغلی می‌توانند به اهداف ذیل دست یابند.

- ۱- تشخیص مشکلات بالقوه سازمان
- ۲- کشف علل رفت آمد و غیبت کارکنان
- ۳- ارزیابی اثرات تصمیمات سازمانی در طرز تلقی کارکنان
- ۴- برانگیختن ارتباطات بهتر ما بین مدیریت و کارمندان
- ۵- فراهم آوردن اطلاعات صحیح

فوستر معتقد است حتی به رضایت شغلی کارکنان به عنوان یک حداقل بنگریم، در سلامت و اثر بخشی کل سازمان موثر است شایسته است در مطالعات و بررسی‌های رفتار سازمانی به آن توجه شود.

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری انجام شده است. جهت دستیابی به این هدف از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی و دبیرستان شهرستان فاروج در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بودند و نمونه آماری شامل ۲۸۵ نفر بودند که به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استفاده شد که عبارت‌اند از: پرسشنامه مقیاس تاب‌آوری و پرسشنامه شخصیتی NEO.FFI و پرسشنامه شاخص توصیف شغل و نتایج تحقیق به شرح زیر است ۱- ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد ($P < 0/05$). این نتیجه همخوان با نتایج لانس بری و دیگران (۲۰۰۳)، توکال و سابیح (۱۹۹۷)، شریفی و همکاران (۱۳۹۱) است. لانس بری و دیگران (۲۰۰۳) در پژوهشی که در زمینه ارتباط صفات شخصیتی و رضایت شغلی انجام دادند، مشخص کردند سه ویژگی شخصیت، انعطاف پذیری هیجانی، خوش بینی و سائق (اشتیاق کاری) همواره با رضایت در حرفه ارتباط داشته و ۱۷٪ از واریانس رضایت را توجیه می‌کند. همچنین، صفات برون‌گرایی و دلپذیر بودن، اعتماد به نفس و آشنایی با خدمات مشتری و آشنایی با مدیریت روابط انسانی با رضایت حرفه رابطه داشت.

عوامل متعددی در رضایت شغلی افراد نقش دارد که در این تحقیق به عوامل شخصیتی و فردی پرداخته شد و مشخص شد تاب‌آوری بیشترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارد، تاب‌آوری سازه‌ای چند وجهی و پویا است، ماهیت تاب‌آوری به واسطه کنش متقابل میان عوامل درونی فرد و محیط‌های بیرونی، که در آن بزرگ شده و زندگی میکند و رشد و تکوین می‌یابد مشخص می‌شود. بنابراین تاب‌آوری در عین حال، که سازه‌ای فردی است، مفهومی چند بعدی و اجتماعی را نیز داراست و برای درک آن باید به پویایی‌های درونی و روابط میان فردی همزمان توجه داشت. سطح تاب‌آوری بالا در معلمان زمینه مواجهه موفقیت آمیز آنان را با موقعیتهای چالش برانگیز فراهم می‌آورد و از این رو تاب‌آوری در تدریس از دید محققان به سه دلیل حایز اهمیت است. نخست آنکه معلم نقش الگو و سرمشق را برای دانش آموزان دارد و از این رو برخورداربودن از سطح تاب‌آوری بالا زمینه ارتقا و رشد تاب‌آوری را در دانش آموزان فراهم می‌آورد. دوم، فرایند تدریس امری دشوار و پیچیده است و نیازمند به مدیریت بر خود و امور است؛ و همین امر موجب تغییر توجه از فرسودگی شغلی به تاب‌آوری شده است تا بر تواناییهای فرد به عنوان نقاط قوت بیشتر توجه شود. سوم آنکه تاب‌آوری ظرفیت بازگشت مستمر و ارتقای سریع و اثر بخش نقاط قوت در مواجهه با استرس است و میتواند به شدت بر خودکارآمدی و انگیزه تدریس معلم تاثیر گذارد. این امر برای ارتقا و پیشرفت همه جانبه زندگی حرفه‌ای معلمان بسیار تعیین کننده است.

اولین ویژگی شخصیتی که پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است، وظیفه شناسی است، وظیفه شناسی و مسولیت پذیری (با وجدان بودن)، توصیف کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه، مطلوب می‌دانند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور

و هدف محور است. وظیفه شناسی ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تاخیر اندازی ارضاء خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت بندی تکالیف را در بر می‌گیرد.

ویژگی دیگر شخصیتی مقبولیت است، فردی که ویژگی مقبولیت در او بالا است اساساً نودوست است او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. در مقابل فرد غیر دلپذیر ستیزه جو، خود مدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است تا همکاری کننده. برون گرایی ویژگی شخصیتی دیگری است که پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است، دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، با جرات بودن، فعال بودن و پر حرف بودن از صفات برون‌گراها است. آنها برانگیختگی جنسی و نیز تحرک را دوست دارند و متمایلند که بشاش باشند، همچنین سر خوش، با انرژی و خوش بین نیز هستند

۲- بین برون‌گرایی، گشودگی، مقبولیت و مقبولیت با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$)؛ اما بین روان رنجور خویی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P < 0/05$).

این نتیجه همخوان با نتایج رضویه و همکاران (۱۳۸۹)، خائف الهی و همکاران (۱۳۹۰)، بریک و مونت (۱۹۹۱) است. نجارپور و همکاران (۱۳۸۹)، در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود ندارد و بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی افراد رابطه وجود ندارد بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. تفاوت معنی دار بین زنان و مردان از نظر باورهای غیرمنطقی وجود دارد و بین دو گروه زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

۳- بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این نتیجه همخوان با نتایج خلعتبری (۱۳۸۸)، ابراهیمی قوام آبادی (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲) است. ابراهیمی قوام آبادی (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه بین تاب‌آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران انجام داد یافته‌ها نشان دادند هر چند بین تاب‌آوری معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد؛ اما رابطه مثبت و بالایی بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایت مندی شغلی وجود دارد و واریانس مشترک بین دو متغیر ۲۷ درصد بدست آمد. این به آن معناست که رضایت مندی شغلی و تاب‌آوری دارای ارتباط متقابل می‌باشند و می‌توان با اجرای مداخله‌های مناسب بر هر یک، خواه تاب‌آوری و یا رضایت مندی شغلی، سطح متغیر دیگر را ارتقا بخشید و از این ارتباط برای توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بهره جست.

پیشنهادهای تحقیق

- ۱- محدود کردن دامنه سنی جامعه مورد بررسی
- ۲- ساخت و هنجار یابی پرسشنامه‌های متناسب با فرهنگ ایرانی
- ۳- با توجه به اینکه نیروهای انسانی به عنوان سرمایه‌های سازمان‌ها حساب می‌آیند، لازم است مدیران برای استفاده کارآمد از این سرمایه‌ها به نیازهای کارکنان بیشتر توجه کنند.
- ۴- از آنجایی که عوامل مختلفی بر ارتقای رضایت شغلی کارکنان موثر است به نظر میرسد ضروریست مدیران با توجه به عواملی مانند شفاف نمودن شغل، ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، و غنی سازی شغلی بر میزان رضایت شغلی معلمان بیافزایند.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی قوام آبادی، صغری. (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه بین تاب آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران. روانشناسی افراد استثنایی بهار ۱۳۹۰
۲. ابراهیمی، لقمان، (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی توانمندسازی روان شناختی بر سازگاری شغلی و سرزندگی پرستاران، پژوهش‌های مشاوره، جلد ۱۱، شماره ۴۱.
۳. اتکینسون و هیلگارد (۱۹۰۴). زمینه روان شناسی، جلد دوم، ترجمه محمد تقی براهنی و همکاران (۱۳۷۳)، انتشارات رشد
۴. استیزر، ریچارد، پورترلیمان، دبلیو. (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار (چاپ اول)، (ترجمه سید امین ا...علوی). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. اسماعیلی، کورش، (۱۳۸۰)، تعهد سازمانی، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، تهران، سال دوازدهم، خردادماه ۸۰، شماره ۱۱۲.
۶. آزادی، سارا (۱۳۹۰). بررسی رابطه حمایت اجتماعی، تاب‌آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایثارگر دانشگاه‌های شهر ایلام، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۷. امامی، مصطفی. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن.
۸. -امینی، فهیمه. (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران. توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی پاییز و زمستان ۱۳۹۲
۹. بشارت، محمد علی (۱۳۸۶). تاب‌آوری، آسیب پذیری و سلامت روان، دانشگاه تهران، مجله علوم روانشناختی.
۱۰. بازارگادی، مهرنوش، جهانگیر، فریدون، (۱۳۸۵)، تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه شهید بهشتی، ۵۴، ۸۹ - ۶۷.
۱۱. پورکبیریان، نسرین، (۱۳۸۶)، مقایسه کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و ناهمخوانی رغبت‌هایشان در محیط کار، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
۱۲. توزنده جانی، حسن، (۱۳۸۷)، راهنمای عملی تهیه و تنظیم طرح و گزارش تحقیق، نیشابور، انتشارات شهر فیروزه.
۱۳. حسن پور، محمد (۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی و تبیین ارتباط بین توانمند سازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.
۱۴. حسین زاده، علی، ناصری، محسن، (۱۳۸۶)، عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، اسفند ۸۶، شماره ۱۹۰، تهران.
۱۵. حسینی، سید حسن، (۱۳۸۰)، تئوری مهندسی مداوم سازمان، انتشارات دانشگاه هرمزگان، چاپ سوم.
۱۶. دیویس و جان نیواستورم. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار، (ترجمه محمد علی طوسی). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. رابین استیفن پی، دی سنز و دیویرای (۱۹۹۸)، رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی رفیعی، بهروز ارشاد (۱۳۸۵). تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (چاپ چهاردهم).
۱۸. رابینز، استیفن؛ رفتار سازمانی، علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۹. رنجبریان، بهرام، (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۲۰۱.
۲۰. ریچاردال، دف، تئوری و طراحی سازمان (ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی). تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (۱۳۸۶). (چاپ نهم).

۲۱. زهرایی، شقایق. (۱۳۸۵). تاثیر آموزش هوش هیجانی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت مهندسی و ساخت تاسیسات دریایی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء.
۲۲. زکی، محمدعلی، (۱۳۸۳)، بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر اصفهان، مجله مصباح، ۱۳، ۵۱، ۸۹ - ۷۸.
۲۳. زکی، محمدعلی، (۱۳۸۸)، تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین علیه السلام، تعلیم و تربیت اسلامی ۸ شماره ۱۷، مهر و آبان، ص ۲۱.
۲۴. ساینکتون، اندرو (۱۹۴۳). بهداشت روانی، ترجمه حمیدرضا حسین شاهی (۱۳۷۹) چاپ اول.
۲۵. -شاملو، سعید (۱۳۸۲). بهداشت روانی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات رشد.
۲۶. شجاع شهباز، امید، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین مدارس ابتدایی شهرستان قوچان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۲۷. شاکری نیا و محمدپور شاطری (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه (بهبود) (تابستان ۱۳۸۹)
۲۸. شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۸۸). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. رشد.
۲۹. -شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۸۶). نظریه‌های راهنمایی و مشاغل حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل (چاپ شانزدهم). تهران: رشد.
۳۰. شیخ الاسلامی، علی، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه تاب‌آوری و عزت‌نفس با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر و پسر سال اول دبیرستان‌های شهر شهریار در سال تحصیلی (۸۷ - ۸۸)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۱. صادقی فر، جعفر، (۱۳۸۶)، ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی، شیراز، انتشارات نوید، چاپ اول، ص ۴۳ - ۵۹
۳۲. لامعلی لوانسانی مسعود، کیوان زاده محمد، ارجمند ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران تهران. وانشناسی معاصر پاییز ۱۳۸۷.
۳۳. غلام زاده، حجت، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ششم، شماره ۱، ص ۱۴۳ - ۱۲۷.

34. Allen N. J (2007) organizational commitment encylopedi of industrial and organizational psychology,2: 548 - 551
35. Agaibi, C.E., & Wilson, J.P. (2005).Trauma,PTSD,and resilience:Areview of the literature.Trauma, Violence,& Abuse,5,3,195-216.
36. Alnjar,ahmad (1996) the relayionship between job satisfasfaction and organizational commitment among employees in the United Arab Emirates. Journal of applied psychology 3 (1),124 - 130
37. Alvord,c.B -Bcgar &Diana,H(2006). Resiliency Determinats and resiliency processes amongfemale adult surnivors of childhood sexual abuse.
38. Bau, G. J., &Boal, K. P. (1987). Conceptualization how job involvement ena organizational commitment affect turnover and absenteeism. Academy of Management Review, 12,228-300.
39. Becker,H.S. (1960).Notes on the Concept of Commitment.American Journal of Sociology,66,1,523-531
40. Brodeur,M.D(2009).Assessment of Resilience and its protective factors in outreach volumteers.B.A,Saint Anselm colleg,2004.M.A,Antioch University New England,2009.

41. Coughenour M. swansson, L (1980) Rewards values and job satisfaction American sociological review.
42. Connor, Kathryan M, Davidson, Jonathan. (2003). Development of a new resiliency scale. Research article.
43. Dawis,R,V & Lofquist,L.,H. (1984).A psychological.Theory of work adjustment,Minneapolis:university of Minnesota press.
44. Dawis,R.V. (2005)The Minnesota theory of work adjustment In,S.D Brown & R.W.lent(Eds).career.development and counseling:putting theory and research to work (pp.3-23).Hoboken,NJ:wiley.
45. Demiray,E & Curabay,S. (2008).Organizational commitment of Anadolu university open Education Faculty Students. International Journal of social sciences,3,2,54-66.
46. Lavasani. G, Keyvanzade. M,Arjmand. N, Spirituality occupational stress, organizational Commitment and job satisfaction of nurses in Tehran. Cpc, (2008):3(2):61-73.
47. Morales, E. (2007). Approaches Based on Resilience. Commissioned by Oak Foundation,juin.
48. Noman Ij,Wu L. an inestigation of job satisfaction organiazational commitment and role conflict and ambiguity in sample of chinese undergraduate nursing student nurse educ tody2006: 26 (4): 304
49. -Saroughi.A,Survey on effects of Organizational commitment Job quitring in managers & Staff of Rah- Ahan Company. [Master Thesis].Thehran University. (2003).
50. Testa,mark. R (2001), Organizational commitment,job satisfaction and effort in the service environment journal of psychology,V. 132 issue2,P226
51. Xie, Di, (2005). Exploring organization learning culture, job satisfaction, motivation to learn,organizational commitment, and internal service uality in a sport organization; Dissertation presented in partial fulfillment of the requirement the degree doctor of philosophy, Ohio State University.