

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ساعت کار مفید کارکنان با تأکید بر تیپ شخصیتی آنان در ادارات تابعه حوزه ریاست قوه قضائیه

فاطمه شاه حسینی^۱، محمد علی سرلک^۲، داوود فیض^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

^۲ استاد تمام مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور

^۳ دانشیار مدیریت استراتژیک، دانشگاه سمنان

نام نویسنده مسئول:

فاطمه شاه حسینی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ساعت کاری مفید کارکنان با تأکید بر تیپ شخصیتی آنان در سال ۱۳۹۲ در ادارات زیرمجموعه حوزه ریاست قوه قضائیه انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۱۳ نفر از کارکنان بود که با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۷۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش بررسی در این مطالعه، توصیفی، پیمایشی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده و داده ها براساس سه پرسش نامه پنج عاملی شخصیت نئو، رضایت شغلی دانت و پرسش نامه محقق ساخته و تأیید شده ساعت مفید کاری جمع آوری گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار smart PLS انجام پذیرفت. نتایج پژوهش ها حاکی از تأثیر مثبت و معنادار میان رضایت شغلی و ساعت کار مفید، تیپ شخصیتی و ساعت کار مفید، تیپ شخصیتی و رضایت شغلی است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، ساعت کار مفید، تیپ شخصیتی

مقدمه

در عصر جدید، با توجه به محدودیت منابع کشورهای جهان، توسعه و پیشرفت در گرو تداوم کار و افزایش بهره‌وری نیروی کار است. چنانکه سعادت ملت‌ها به میزان تلاش و سخت‌کوشی آنان بستگی دارد و وجه تمایز سازمان‌های موفق امروز، نیروی انسانی بهره‌ور و اثربخش است. عنصر انسانی علیرغم پیشرفت‌های سریع تکنولوژی در زمان ما، هنوز به عنوان مهم‌ترین و برجسته‌ترین عامل در سازمان‌ها باقی مانده است. این عنصر در سازمان‌های تولیدی و به ویژه در سازمان‌های خدماتی نقش حیاتی در فرایند کار ایفا می‌نماید (درویتسمیوتیس، ص ۴۴۸). فرنچ^۱ (۱۹۸۷) می‌نویسد منابع انسانی مهم‌ترین منابعی هستند که مدیران با استفاده از آن می‌توانند در جهت دستیابی به اهداف سازمان کوشش کنند. [۱]

با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین نهاده (منبع) در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود لذا بهره‌وری این عامل نقش کلیدی در بهره‌وری این سازمان‌ها ایفا می‌نماید به گونه‌ای که افزایش ساعات مفید کاری کارکنان در ادارات دولتی می‌تواند یکی از متغیرهای اصلی بهره‌وری باشد. از آن‌جا که قانون ساعات کاری مشخصی را برای کارمندان دولت تعریف نموده اما در ورای این تعریف می‌بایست واقعیتی با عنوان ساعت کار مفید نیز وجود داشته باشد. چنانکه گفته شده برای افزایش بهره‌وری در سازمان نیازمند شرایط متعددی هستیم که مهم‌ترین آن سرمایه انسانی است. البته بهره‌وری این عامل در گرو رضایت شغلی اوست. اما تنها سازمان‌هایی می‌توانند موجبات رضایت کارکنان خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را درون خود به وجود آورده باشند. در تدارک چنین شرایطی باید به تفاوت‌های افراد توجه داشت. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در متفاوت بودن افراد در سازمان، تفاوت‌های فردی و شخصیتی آنان است. هر چند در بحث از تفاوت‌های فردی باید عوامل متعددی نظیر عوامل ارثی، محیط خانوادگی، نوع تربیت، آداب و رسوم، فرهنگ و مانند آن مورد توجه قرار گیرند اما در پژوهش حاضر این گونه تفاوت‌ها را بیشتر برحسب نیازها مثل نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت و نیاز به پیوستگی تعریف کرده ایم. [۲]

افراد بر حسب شخصیت‌ها و اولویت‌های نیاز به مشاغل خاصی گرایش بیشتری دارند. تناسب شغل و شخصیت اشخاص سبب رضایت فرد از شغل گردیده و باعث می‌شود که او زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های کاری خویش نماید لذا توجه به تیپ‌های شخصیتی و هماهنگ نمودن مشاغل با آن از جمله عواملی است که مدیران می‌توانند از آن به عنوان اهرم استفاده نموده و با کمک آن بازدهی کارکنان و سازمان را محقق سازند. لذا برآنیم تا اثر متغیر میانجی تفاوت‌های شخصیتی افراد را در رابطه بین رضایت شغلی و ساعات مفید کاری بیان کنیم.

ساعات کاری مفید خود معلول عوامل دیگری است که با شناسایی عوامل مرتبط می‌توان در جهت بهبود آن و در نهایت افزایش بازدهی سازمان‌های دولتی گام برداشت که تحقیق حاضر صرفاً به بررسی عامل رضایت شغلی کارکنان با در نظر گرفتن اثر تیپ‌های شخصیتی آنان می‌پردازد. با عنایت به مباحث بالا سؤالات ذیل در رابطه با پژوهش مطرح می‌گردد:

۱. آیا بین رضایت شغلی و ساعت کار مفید کارکنان در ادارات تابعه حوزه ریاست قوه قضائیه رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین تیپ شخصیتی افراد و ساعت مفید کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟
۳. آیا بین رضایت شغلی کارکنان و تیپ شخصیتی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش‌شناسی

این مطالعه از نوع توصیفی و تحلیلی و از شاخه همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری انجام پذیرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۱۳ نفر از کارکنان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۷۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرها، از پرسشنامه‌های شخصیت پنج عاملی تئو، رضایت شغلی دانت و پرسشنامه محقق ساخته ساعت کاری مفید با طیف لیکرت پنج نقطه‌ای استفاده گردید. سوال‌های پرسشنامه با چند تن از استادان متخصص کنترل شد. بنابراین پرسشنامه‌های از روایی محتوایی بالایی برخوردار است. در ضمن روایی همگرا و روایی تشخیصی پرسشنامه محاسبه شده است که در ادامه آورده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شخصیت تئو (سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۲)، پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۹۴ و پرسشنامه ساعت کاری مفید ۰/۹۳ می‌باشد که این حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد. در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل مفهومی، مدل سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. یکی از جدیدترین روش‌های آماری در این زمینه، روش حداقل مربعات جزئی است. نرم‌افزارهایی که از مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند همخطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند [۳]. در پژوهش حاضر از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

¹ French

یافته های پژوهش

در جدول زیر نتایج حاصل از محاسبه محاسبه میانگین واریانس تبیین شده، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، AVE، R² و شاخص GOF بیان شده است.

جدول شماره ۱) محاسبه میانگین واریانس تبیین شده، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، AVE، R² و شاخص GOF

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس تبیین شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	$\overline{AVE}$	$\overline{R^2}$	GOF
برون گرایی	۰/۵۴۵	۰/۹۳۳	۰/۹۲	۰/۷۵۸	۰/۸۳۴	۰/۶۳۲
رضایت شغلی	۰/۷۳۵	۰/۹۴۵	۰/۹۴			
روان رنجوری	۰/۵۴۵	۰/۸۸۸	۰/۸۶۴			
سازگاری	۰/۵۶۲	۰/۹۳۳	۰/۹۲۱			
ساعت کار مفید	۰/۵۰۵	۰/۹۳۸	۰/۹۳			
عوامل بیرونی	۰/۵۱۶	۰/۹۱۸	۰/۹۰۷			
عوامل درونی	۰/۵۵۹	۰/۹۲	۰/۹۰۵			
وظیفه شناسی	۰/۶۸۳	۰/۹۳۹	۰/۹۲۸			
گشودگی به تجربه	۰/۵۲۳	۰/۹۲۸	۰/۹۱۷			

جدول شماره یک شاخص های روانی، پایایی و برازش را نشان می دهد. علاوه بر روانی سازه که برای بررسی اهمیت نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه گیری سازه ها به کار می رود، روانی تشخیصی^۱ نیز در تحقیق حاضر مورد نظر است به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه گیری نسب به سازه های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه گیری کند و ترکیب آنها به گونه ای باشد که تمام سازه های به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مشخص شد که تمام سازه های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند. شاخص های پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده می شوند و لازمه تایید پایایی بالاتر بودن این شاخص ها از مقدار ۰/۷ می باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۷ می باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه گیری می باشند.

شاخص نیکویی برازش مدل (GOF) سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE}} \times \sqrt{\overline{R^2}}$$

که در آن $\overline{AVE}$ و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R² می باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۵ برازش مدل را نشان می دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۳۲ شده است و از مقدار ۰/۵ بزرگتر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده تر داده های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه های نظری است.

جدول شماره ۲) : ضرایب همبستگی پیرسون و شاخص روانی منفک^۴

گشودگی به تجربه	وظیفه شناسی	ساعت کار مفید	سازگار ی	روان رنجوری	رضایت شغلی	برون گرایی	
						۰/۷۳۸	برون گرایی
					۰/۸۵۷	۰/۶۴۴	رضایت شغلی
				۰/۶۶۷	۰/۴۹۴	۰/۶۲۲	روان رنجوری
			۰/۷۴۹	۰/۴۵۵	۰/۴۹۲	۰/۳۶۱	سازگاری

^۱ Discriminant Validity^۲ Average Variance Extracted^۳ Composite reliability^۴ Discriminant Validity

ساعت کار مفید	۰/۶۳۴	۰/۸۶۶	۰/۵۶۵	۰/۶۶۶	۰/۶۳۷		
وظیفه شناسی	۰/۲۷۶	۰/۵۰۲	۰/۳۷۷	۰/۷۲۱	۰/۶۳۷	۰/۷۶۳	
گشودگی به تجربه	۰/۲۱۸	۰/۴۱۵	۰/۳۹۷	۰/۴۸۳	۰/۴۵۹	۰/۵۸۲	۰/۷۲۳

*** قطر اصلی ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد.

جدول شماره دو به بررسی رابطه خطی بین متغیرها می‌پردازد. رابطه بین دو یا چند متغیر را همبستگی گویند. اگر افزایش یا کاهش یکی از متغیرها باعث افزایش یا کاهش دیگری شود، همبستگی را مثبت (مستقیم) گفته و اگر افزایش یکی باعث کاهش دیگری و بالعکس شود همبستگی را همبستگی منفی (غیر مستقیم) نامند. لازم به یادآوری است که ضریب همبستگی شاخصی آماری برای نشان دادن شدت و حدود همبستگی می‌باشد. با توجه به اینکه داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از نوع داده‌های رتبه‌ای است، اما متغیرهای ناشی از آنها که از میانگین داده‌های رتبه‌ای به دست می‌آید ماهیت کمی پیدا می‌کند از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. ضریب همبستگی پیرسون، مشهورترین ضریب همبستگی است و به گونه‌ای تعریف شده است که مقادیر بین -۱ و +۱ را می‌گیرد. هر چه قدر مطلق این ضریب بزرگتر باشد، شدت رابطه بیشتر است و علامت آن نیز جهت رابطه را نشان می‌دهد. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه مستقیم بین دو متغیر و ضریب منفی نشان دهنده رابطه عکس بین دو متغیر می‌باشد. روی قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. لازمه تایید روابی منفک بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوط با باقی متغیرها است. به عنوان مثال ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده برای متغیر برون گرایی (۷۳٪/۸) شده است که از مقدار همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. همان طور که در جدول مشخص است، مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده، برای تمامی متغیرها، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها می‌باشد. پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی پیرسون نشان داده شده اند. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم و ضریب منفی نشان دهنده رابطه منفی و معکوس بین دو متغیر می‌باشد.

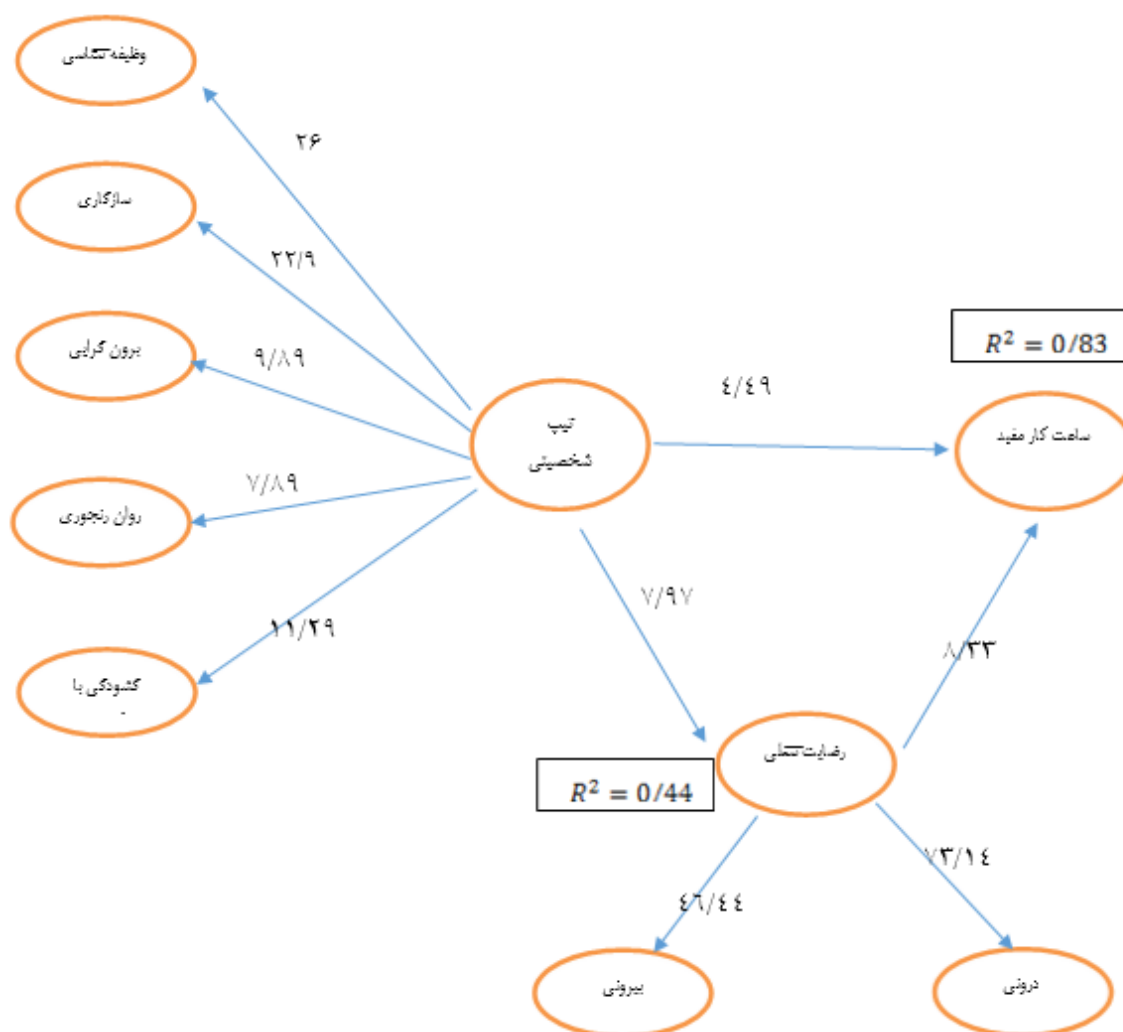
آزمون مدل ساختاری یا فرضیه های تحقیق

در قالب مدل معادلات ساختاری، فرضیات مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می توان به بررسی معنی داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معنی داری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد.

جدول ۴-۸) ضرایب مسیر، آماره t و نتیجه فرضیه تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب تاثیر	ضریب تعیین	آماره t	Sig	نتیجه	نوع رابطه
تیپ‌های شخصیتی -> رضایت شغلی	۰/۶۶۳	۰/۴۴	۷/۹۷	۰/۰۰۱	تایید	+
تیپ‌های شخصیتی -> ساعت کار مفید	۰/۳۶	۰/۸۳	۴/۴۸۹	۰/۰۰۱	تایید	+
رضایت شغلی -> ساعت کار مفید	۰/۶۳۱		۸/۳۲۵	۰/۰۰۱	تایید	+

|t|>1.96 Significant at P<0.05, |t|>2.58 Significant at P<0.01,



شکل شماره ۱) بررسی دیاگرام‌های تحقیق و نتایج تحلیل مسیر

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآموده و به کارگیری کارایی آنها به رفاه و آسایش رسیده اند و با گام های بلند و استوار، مسیر ترقی و پیشرفت را طی کنند [۴]. نتیجه به دست آمده از آزمون فرضیه ۱ نشان داد که بین رضایت شغلی و ساعت کار مفید کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات ذیل همخوانی دارد. لازم به ذکر است، از آن جا که تاکنون هیچ پژوهشی به رابطه رضایت شغلی و ساعت کار مفید نپرداخته است و از آن جا که بهره وری به این معناست که انسان فعالیت های خود را هوشمندانه تر و خردمندانه تر انجام دهد تا بهترین نتیجه را با کمترین هزینه و در مدت زمان کمتر به دست آورد [۵]. بنابراین افزایش میزان ساعت کار مفید کارکنان در یک سازمان می تواند شاخصی از بهره وری آنان محسوب گردد. لذا یافته های تحقیقات ذیل الذکر که رابطه رضایت شغلی و بهره وری یا کارایی را تأیید نموده اند می توانند ایفاد گردند.

دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸) در تحقیق خود نشان دادند که متغیر رضایت شغلی تأثیر معناداری را بر روی کارایی کارکنان که خود از پنج سازه هدف، کیفیت، هزینه، زمان و تولید تشکیل شده است دارد. به علاوه این عقیده که کارکنانی که رضایت شغلی دارند نسبت به کارکنانی که رضایت شغلی ندارند از بهره وری بیشتری برخوردارند، یک باور عمومی در میان مدیران بوده است. [۶] رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد، مهارت های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد.

در مطالعات متعدد نشان داده شده است که رضایت شغلی از عوامل مؤثر بهره وری و دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بودن روحیه عشق و علاقه به کار است [۷]. رضایت شغلی کارکنان پرستاری باعث افزایش کارایی، بهره وری، تعهد سازمانی و در نهایت باعث ارائه بهتر کیفیت خدمات درمانی و مراقبتی به بیماران می گردد و شناسایی عوامل تقویت کننده آن می تواند از جایگاه ویژه ای برخوردار باشد [۸]. نتیجه بدست آمده از فرضیه ۲ نیز وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر تیپ شخصیتی و ساعت کار مفید را تأیید نمود. بررسی جزئی تر، نتایج زیر را نشان داد:

میان ویژگی وظیفه شناسی (باوجدان بودن) و ساعت کار مفید رابطه مثبت و معنی داری برقرار است. این نتیجه با تحقیق عباسی (۱۳۸۵) که به رابطه مثبت و معنادار بین شخصیت باوجدان بودن و عملکرد شغلی دست یافت همخوانی دارد. آقاییوسفی و صالح میرحسینی (۱۳۹۰) نتیجه ای همسان ارائه نمودند. به طور کلی نتیجه به دست آمده همسان با نتایج پژوهش های دیگر است.

میان ویژگی سازگار یا توافقی و ساعت کار مفید رابطه مثبت و معنی داری برقرار است. در تحقیق عباسی (۱۳۸۵) رابطه دو متغیر ویژگی توافقی و عملکرد شغلی، مثبت اما از نظر آماری معنادار نیست. نتیجه تحقیق آقا یوسفی و صالح میرحسینی (۱۳۹۰) وجود رابطه مثبت و معنا دار را تأیید نمود اما نشان داد که این رابطه چندان زیاد نیست. بین ویژگی نوروپیک یا روان رنجوری و ساعت کار مفید رد شد در حالی که تحقیق عباسی به وجود رابطه منفی معنی دار بین ویژگی روان رنجوری و کارایی افراد دست یافت. پژوهش های بریک و مونت (۱۹۹۱) و (۱۹۹۸)، تت و همکارانش (۱۹۹۱)، هوق (۱۹۹۲)، سالگادو و رامبو (۱۹۹۷)، پیدمانت و وینستین (۱۹۹۴)، هارتز و دنوان (۲۰۰۰)، هوگان و هالند (۲۰۰۳) نیز وجود رابطه منفی و معنی دار را بین دو متغیر نشان داد. میزان همبستگی و در بعضی موارد اعتبار پیش بینی کنندگی این عامل در پژوهش های مختلف متفاوت است. میان برون گرایی و ساعت کار مفید نیز رابطه مثبت و معنی داری تأیید شد. وینستین، استوارت، سارسن و همکارانش رابطه مثبت و معنی دار میان برون گرایی و کارایی و عملکرد شغلی را در پژوهش خود به اثبات رساندند در حالی که نتیجه تحقیق تت و همکارانش مغایر با نتیجه فوق است، بریک و همکارانش علت عدم هماهنگی و تفاوت یافته های بدست آمده را تعداد کم مطالعات، اندازه بسیار کوچک نمونه های مورد مطالعه و خطاهای موجود در روش آماری و نمونه گیری مطرح کردند.

وجود رابطه بین گشودگی به تجربه و ساعت کار مفید در این پژوهش تأیید نگردید. در حالی که تحقیقات بریک موند، تت و همکارانش، آقا یوسفی و صالح میرحسینی رابطه مثبت و معنی دار را بین ویژگی گشودگی به تجربه با کارایی و عملکرد شغلی نشان دادند. محقق با آزمون فرضیه سه به این نتیجه دست یافت که میان دو متغیر تیپ شخصیتی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری برقرار است.

پیشنهادهای محقق

یافته های مذکور، توجه به تفاوت های شخصیتی و ویژگی های فردی را به منظور افزایش میزان کارایی و ساعت کاری مفید و رضایتمندی شغلی مورد تأیید قرار می دهد. هر قدر همبستگی بیشتری بین صفات شخصیتی افراد و ویژگی های شغلی آنها وجود داشته باشد، علاوه بر

افزایش کمی و کیفی عملکرد، نگرش های شغلی مثبت تری نیز حاصل خواهد شد. از این رو با تلاش برای به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد با شغلش از طریق گزینش افراد برای مشاغل خاص و تعیین خصوصیات شغلی، می توان در عمل به نتایج سودمندی رسید. در بسیاری از موارد دلیل شکست افراد در انجام دادن اثر بخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی های شخصیت آنان با ویژگی شغلی است که آنان به عهده دارند. به همین دلیل لازم است به این زمینه خاص از روان شناسی کار توجه داشته و نتیجه مطالعات مرتبط با شخصیت را در کار مدنظر قرار داد، مرور پژوهش های گوناگون در زمینه ویژگی های شخصیتی و عملکرد و کارایی افراد و موفقیت شغلی آنان نشان داده است که ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد، آشنایی با پنج صفت شخصیتی مطرح شده در این پژوهش از آن جهت در کار اهمیت دارد که همه این صفات با رضایت شغلی افراد مرتبط بوده و بر عملکرد شغلی آنان اثرگذار است، بر این اساس موارد زیر به عنوان نتیجه کاربردی ارائه می شود:

۱. انجام آزمون های شخصیت با هدف به حداکثر رساندن میزان انطباق بین ویژگی های شخصیتی فرد با شغل مورد نظر، تا بهره وری سازمان و فرد افزایش یابد.
۲. برای مشاغل حساس و مدیریتی سازمان افرادی انتخاب شوند که دارای وجدان پذیری (وظیفه شناسی)، برون گرایی و سازگاری بالایی بوده و نورو تیسم پایین باشند.
۳. اجرای تست های تعیین تیپ شخصیتی در هنگام استخدام افراد در سازمان های دولتی تا فرد در پست مناسب گمارده شده و با انجام وظایف خود احساس رضایت نموده و تمام تلاش خود را وقف پیشبرد اهداف سازمان نماید.

منابع و مراجع

- [۱] شمس آزاد، م. (۱۳۷۴). مقایسه ساعات کار مفید پرستاران در بخش های مختلف یکی از بیمارستانهای آموزشی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمانی شهید بهشتی.
- [۲] شیروانی، ع. صمدی، ب. (۱۳۷۷). مفهوم بهره‌وری و راه های ارتقای بهره وری نیروی انسانی، نشریه فرهنگ و تعاون، شماره نهم.
- [3] Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18 (1), 39-50.
- [۴] مشبکی، ا. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی)، تهران، نشر ترجمه.
- [۵] الوانی، م، احمدی، پ. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی، نشریه مدرس، شماره ۱، دوره ۵.
- [۶] افجه، ع ا، (۱۳۸۰). مبانی فلسفی تئوری های رهبری در رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- [۷] هومن، ح ع. (۱۳۸۲)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۸] دانشمندی، م، (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک های مدیران و میزان رضایت شغلی پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله.