



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

موضوع:

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت با رضایت شغلی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر جواد ایرانبان

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر محمود ساعتچی

نگارش:

علی اکبر سپاسدار

شماره دانشجویی:

۸۷۰۰۲۷۹۲۱

تابستان ۸۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی باخلاقیت و رضایت شغلی کارکنان کارخانه سیمان فارس بود. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه ۱۴۶ نفر کارکنان کارخانه به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها از طریق پرسشنامه های ویژگیهای شخصیتی نئو، خلاقیت رندسیب و رضایت شغلی J.D.I جمع آوری گردید. یافته های پژوهش پی بینی معنادار خلاقیت بر اساس دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری و رضایت شغلی بر اساس انعطاف پذیری مورد تایید قرار گرفت. همچنین رابطه مثبت برونگرایی با خلاقیت، دلپذیری با خلاقیت، مسئولیت پذیری باخلاقیت و انعطاف پذیری با رضایت شغلی تایید شد. علاوه بر این، رابطه منفی دلپذیری با رضایت شغلی و روان نژندی باخلاقیت مورد تایید قرار گرفت. اگرچه رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی انعطاف پذیری با خلاقیت، برونگرایی، روان نژندی، مسئولیت پذیری، با رضایت شغلی و خلاقیت با رضایت شغلی مورد تایید قرار نگرفت.

همچنین بین کارمندان و کارگران از لحاظ خلاقیت و رضایت شغلی تفاوت معنادار بدست نیامد.

کلمات کلیدی:

ویژگیهای شخصیتی/اخلاقیت/رضایت شغلی

فهرست مطالب

فصل اول

۱.....	مقدمه
۳.....	بیان مساله
۳.....	اهمیت تحقیق
۴.....	اهداف تحقیق
۵.....	قلمرو تحقیق
۵.....	فرضیه ها
۶.....	تعاریف نظری
۱۰.....	تعاریف عملیاتی
۱۱.....	فصل دوم
۱۲.....	مقدمه
۱۳.....	ادبیات نظری
۱۳.....	الف: ویژگیهای شخصیت
۳۲.....	ب: خلاقیت
۳۹.....	ج: رضایت شغلی
۶۰.....	سوابق تحقیقات پیشین
۶۰.....	الف: تحقیقات خارجی
۶۶.....	ب: تحقیقات داخلی
.....	جمع بندی و نتیجه گیری
۷۵.....	فصل سوم

۷۶.....	مقدمه
۷۶.....	روش تحقیق
۷۶.....	جامعه آماری
۷۶.....	نمونه و نمونه گیری
۷۷.....	ابزار جمع آوری اطلاعات
۷۸.....	روایی و پایایی ابزار
.....	روش جمع آوری دادهها
۸۲.....	روشهای آماری
۸۳.....	فصل چهارم
۸۴.....	مقدمه
۸۵.....	اطلاعات توصیفی
۹۲.....	تحلیل استنباطی
۹۹.....	فصل پنجم
۱۰۰.....	تحلیل نتایج
۱۰۹.....	پیشنهادات کاربردی
۱۰۹.....	پیشنهادات پژوهشی
۱۰۹.....	محدودیتها
۱۱۰.....	منابع

پیوست

فهرست جداول

- جدول شماره ۱-۳ ضریب پایایی آزمون ویژگیهای شخصیت ۷۸
- جدول شماره ۲-۳ ضریب روایی آزمون ویژگیهای شخصیت ۷۹
- جدول شماره ۳-۳ مقیاس نمره گذاری آزمون خلاقیت ۷۹
- جدول شماره ۴-۳ مقیاس امتیازبندی آزمون خلاقیت ۸۰
- جدول شماره ۵-۳ ضریب پایایی آزمون خلاقیت ۸۰
- جدول شماره ۶-۳ ضریب روایی آزمون خلاقیت ۸۰
- جدول شماره ۷-۳ ضریب پایایی آزمون رضایت شغلی ۸۱
- جدول شماره ۸-۳ ضریب روایی آزمون رضایت شغلی ۸۱
- جدول شماره ۹-۳ ضریب آلفای کربناخ ۸۲
- جدول شماره ۱-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای روان نژندی و خلاقیت ۸۵
- جدول شماره ۲-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای روان نژندی و رضایت شغلی ۸۵
- جدول شماره ۳-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای برون گرایی و خلاقیت ۸۶
- جدول شماره ۴-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای برون گرایی و رضایت شغلی ۸۶
- جدول شماره ۵-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای دلپذیربودن و خلاقیت ۸۷
- جدول شماره ۶-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای دلپذیربودن و رضایت شغلی ۸۷
- جدول شماره ۷-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای انعطاف پذیری و خلاقیت ۸۸
- جدول شماره ۸-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای انعطاف پذیری و رضایت شغلی ۸۸
- جدول شماره ۹-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای مسئولیت پذیری و خلاقیت ۸۹
- جدول شماره ۱۰-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای مسئولیت پذیری و رضایت شغلی ۸۹
- جدول شماره ۱۱-۴ تحلیل توصیفی متغیرهای خلاقیت و رضایت شغلی ۹۰

- جدول شماره ۱۲-۴ تحلیل توصیفی متغیر رضایت شغلی در دو گروه کارمند و کارگر ۹۰
- جدول شماره ۱۳-۴ تحلیل توصیفی متغیر رضایت شغلی در دو گروه کارمند و کارگر ۹۱
- جدول شماره ۱۴-۴ همبستگی بین روان نژندی و اخلاقیت ۹۲
- جدول شماره ۱۵-۴ همبستگی بین روان نژندی و رضایت شغلی ۹۲
- جدول شماره ۱۶-۴ همبستگی بین برونگرایی و اخلاقیت ۹۳
- جدول شماره ۱۷-۴ همبستگی بین برونگرایی و رضایت شغلی ۹۳
- جدول شماره ۱۸-۴ همبستگی بین دلپذیر بودن و اخلاقیت ۹۴
- جدول شماره ۱۹-۴ همبستگی بین دلپذیر بودن و رضایت شغلی ۹۴
- جدول شماره ۲۰-۴ همبستگی بین انعطاف پذیری و اخلاقیت ۹۴
- جدول شماره ۲۱-۴ همبستگی بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی ۹۵
- جدول شماره ۲۲-۴ همبستگی بین مسئولیت پذیری و اخلاقیت ۹۵
- جدول شماره ۲۳-۴ همبستگی بین مسئولیت پذیری و رضایت شغلی ۹۶
- جدول شماره ۲۴-۴ همبستگی بین اخلاقیت و رضایت شغلی ۹۶
- جدول شماره ۲۵-۴ نتایج رگرسیون گام به گام ویژگی های شخصیتی و اخلاقیت ۹۷
- جدول شماره ۲۶-۴ نتایج رگرسیون گام به گام ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی ۹۷
- جدول شماره ۷۹-۴ مقایسه میزان اخلاقیت بین کارمندان و کارگران ۹۸
- جدول شماره ۲۸-۴ مقایسه میزان اخلاقیت بین کارمندان و کارگران ۹۸

فصل اول
طرح تحقیق

اولین قدم در حوزه مدیریت منابع انسانی تأمین نیروی انسانی لازم برای سازمان می باشد. و در صورتی که این مرحله مدیریتی، صحیح انجام نشود، حضور افراد نامناسب در سازمانها باعث مشکلات آشکار و پنهان می گردد که رفع این عوارض را می توان در این مرحله پیشگیری نمود، و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمانها بسیار دشوار است تردید نیست که مشکلات ناشی از ضعف برخورد کردن در این مرحله را با ترمیم حقوقی و مزایا نمی توان برطرف نمود (هالند، ۱۳۷۳).

برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی برای سازمانها به وجود می آورد، تدابیری وجود دارد که یکی از این تدابیر ایجاد تناسب شغل با حرفه و نوع شخصیت است. اصولاً تمامی سازمانها برای بقاء در دنیای متلاطم و متغیر امروز نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند ابتکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. مدیران اثر بخش که می خواهند به کمک اهرم سازمان هدفهای توسعه و رشد را تحقیق بخشند، باید از خلاقیت^۱ و نوآوری^۲ بهره کافی داشته و به سلاح خلاقیت و نوآوری فکر مجهز باشند چرا که خلاقیت نگاهی کنجکاوانه و کاوشگر به پدیده های قدیمی است که آن را می یابد و آشکار می کند. بنابراین خلاقیت توانائی ابداع و ابتکار لازمه کار مدیران کارآمد و در راه رسیدن به اهدافشان می باشد (الوانی، ۱۳۷۶).

خلاقیت فرایندی است که شامل حساسیت مثبت به مسائل، کمبودها، تنگناها و ناهماهنگی ها می شود، حساسیتی که به دنبال تشخیص مشکل یا مشکلات به وجود می آید و به دنبال آن، جستجو برای یافتن راه حل های مشکلات و طرح فرضیه هایی برای این منظور آغاز می گردد سپس فرضیه ها آزمایش و تبدیل می شود و نتایج نهائی به دست می آید (سلیمانی، ۱۳۸۱).

¹ - creativity
² - Innovation

مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاوثورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰، رضایت شغلی به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفت. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرده است که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر سودآور می‌باشد. تعاریف زیادی از رضایت شغلی ارائه شده است و به نظر می‌رسد علت این تعدد در تعاریف به تنوع در زوایای نگرش به جنبه‌های مورد مطالعه روانشناسان سازمانی و نظریه پردازان رفتار سازمان مربوط می‌شود. گروهی از نظریه پردازان رضایت شغلی را از دیدگاه ارضاء نیاز و گروهی دیگر میزان تطابق ارزشها با پیامدهای شغلی و با هماهنگی و سازگاری ویژگی‌های شخصیتی با تقاضای کار(محیط شغلی) و شرایط کار، مورد بررسی قرار داده اند و عده ای نیز به عوامل روانی و عاطفی و یا موارد دیگر تأکید کرده اند. و عده ای نیز به عوامل روانی و یا عاطفی و یا موارد دیگر تأکید کرده اند. لذا هر نظریه پردازی تعریف رضایت شغلی را با توجه به دیدگاه خویش ارائه نموده است(شترنزر^۱، ۱۳۷۰).

اغلب گفته می‌شود که کارمند خوشحال یک کارمند کاراست و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. ذهنیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعت بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند. رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پائین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پائین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند(مقیم، ۱۳۸۳).

¹ - shoternzer

۲-۱- بیان مسأله:

هال ولیندزی^۱ (۱۹۷۸) اعتقاد داشتند که شخصیت به بهترین وجهی اینگونه تعریف می شود: شخصیت عبارت است از مفاهیم تجربی خاصی که بخشی از نظریه شاخص هایی هستند که توسط ناظر به کار برده می شوند با وجود این، شخصیتی که امروز هر پایه آنها شخصیت را می توان اندازه گیری کرد غیر نظری هستند (لایون، گودشتاین، ۱۳۸۲).

کتل^۲ (۱۹۵۹) معتقد است که باید نظریه شخصیت این هدف را داشته باشد که رفتار آدمی را در شرایط و اوضاع و احوال مختلف پیش بینی می کند از این رو در تعریف شخصیت می گوید: شخصیت مفهومی است که اجازه می دهد پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوالی معین چه رفتاری خواهد بود

به نظر کرچمر^۳ شخصیت عبارت است از جنبه های عاطفی و ارادتی رفتار. آلپورت^۴ شخصیت را چنین تعریف می کند: سازمان پویایی سیستمهای روانی افراد که سازگاریهای او را با محیط تعیین می کند. داشت (ساعتچی، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی منعکس کننده احساس مثبت یا منفی و نگرشهایی است که افراد نسبت به شغل خود دارند (مهداد، ۱۳۸۴).

در تعریفی ساده: تفاوت بین پاداشهایی که کارگر یا کارمند دریافت می کند و مبلغی را که به او باید دریافت کند. رضایت شغلی نماینگر نوعی نگرش است بنابراین به صورت یک عامل و متغیر وابسته به حساب می آید (رابینز، ۱۳۷۸).

¹ - Hall and Lindzy

² - Cattell

³ - Kretchmer

⁴ - Allport

بابالیا^۱ (۱۹۹۸) خلاقیت را توانائی دیدن چیزها در یک نظر نو و غیر معمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی دهد، و سپس ارائه رهیافتهای جدید، غیر معمولی و اثر بخش می داند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷).

لوتانز^۲ (۱۹۹۲) استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه ها و رهیافتهای افراد و یا گروهها در یک روش جدید، تعریف کرده است (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷).

بازرمن^۳ (۱۹۸۶) خلاقیت را فرآیند شناختی از به وجود آمدن یک ایده، مفهوم، کالا، یا کشفی بدیع می داند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷).

بر اساس نظریه چندعاملی که گفته می شود بهره وری یک سازمان در شرایطی به حد مطلوب یا بهینه خواهد رسید که همه عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر در بهره وری فردی و شغلی کارکنان همانند اندامهای مختلف یک موجود هماهنگ، هسو با یکدیگر و اثربخش عمل کنند (ساعتچی، ۱۳۸۴).

با توجه به اینکه این نظریه چندعاملی روابط متغیرهای گوناگونی را مورد بررسی قرار می دهد و تبیین می کند قصد دارم که روابط متغیرهای ویژگی های شخصیت و خلاقیت با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دهم و از نتایج آن درانتخاب علمی کارکنان برای مشاغل مرتبط مورد استفاده قرار گیرد. بعلاوه اینکه ویژگی های شخصیتی در رفتار و کردار کارکنان و روابط آنها تاثیر بسزایی دارد و خلاقیت یکی از عوامل مهم پویایی و شکوفایی سازمان می باشد و باعث ماندگاری سازمان در عرصه رقابت و تداوم حیات سازمان میشود و همچنین رضایت شغلی به عوامل متعددی مربوط می شود و عدم رضایت شغلی کارکنان پیامدهای نامطلوبی بر سازمان دارد و باعث مشکلات عدیده ای برای سازمان و

¹ - Buabalia

² - Lowtans

³ - Bazerman

کارکنان خواهد شد، لذا شرایط ایجاب می نماید که این پژوهش حاضر رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت بارضایت شغلی در بین کارکنان بسنجد.

۳-۱- اهمیت تحقیق

این پژوهش در سطح بنیادین به دنبال رابطه ویژگی های شخصیتی و خلاقیت و رضایت شغلی می باشد. رفتار به گونه ای چشمگیر تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی می باشد.

در پژوهشی که توسط (بهروزی ۱۳۷۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت و پیشرفت تحصیلی در دانشجو معلمان مرکز آموزش های ضمن خدمت فرهنگیان اهواز نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

همچنین در پژوهشی که توسط (حری ۱۳۷۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه های مرکزی دانشکده علوم پزشکی و بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه ها و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

با این تحقیق انتظار می رود که مدیران سازمان بر اساس ویژگی های شخصیتی و روحیات کارکنان با آنها رفتار نمایند و از ترور شخصیت خودداری گردد و با شناسایی افراد خلاق و مبتکر باعث پویایی و شکوفایی سازمان گردد و همچنین اینکه چه عواملی باعث افزایش رضایت شغلی و چه عواملی عدم رضایت شغلی را دنبال دارد. به این طریق موجبات روزافزون رضایت شغلی کارکنان و مدیران را فراهم کرد. با توجه به مطالب گفته شده اهمیت انجام تحقیق را ضروری دانسته و انجام گیرد.

۴-۱- اهداف تحقیق

با توجه به مسائل گفته شده در بیان مساله قصد دارم برای این پرسش که آیا می توان بر اساس ویژگی های شخصیتی افراد و مهارت آنان در خلاقیت، موجباتی را فراهم آورد که کارکنان از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند؟ پاسخی را ارائه دهم که نتیجه آن در بهره وری شغلی خود و بهره وری سازمان که نتیجه نهایی هرسازمانی باشد قدم بردارم.

۴-۱-۱- اهداف اصلی تحقیق

تعیین رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت با رضایت شغلی در کارکنان شرکت سیمان

فارس

۴-۱-۲- اهداف فرعی

- ۱- تعیین رابطه بین روان نژندی و خلاقیت
- ۲- تعیین رابطه بین روان نژندی و رضایت شغلی
- ۳- تعیین رابطه بین برونگرایی و خلاقیت
- ۴- تعیین رابطه بین برونگرایی و رضایت شغلی
- ۵- تعیین رابطه بین انعطاف پذیری و خلاقیت
- ۶- تعیین رابطه بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی
- ۷- تعیین رابطه بین دلپذیربودن و خلاقیت
- ۸- تعیین رابطه بین دلپذیربودن و رضایت شغلی
- ۹- تعیین رابطه بین مسئولیت پذیری و خلاقیت
- ۱۰- تعیین رابطه بین مسئولیت پذیری و رضایت شغلی
- ۱۱- تعیین رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت

۵-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو زمانی تحقیق حاضر از مهر ۱۳۸۸ تا آبان ۱۳۸۸ قلمرو مکانی نیز کارخانه سیمان فارس

می باشد.

۶-۱- فرضیه اصلی

با توجه به عنوان تحقیق مطرح شده، فرضیه تحقیق حاضر به شرح زیر مطرح می باشد:

۱-۶-۱- بین ویژگیهای شخصیت و خلاقیت با رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

و همچنین فرضیه های فرعی تحقیق به صورت زیر خواهد بود:

۲-۱-۶-۱- فرضیه های فرعی

۱-۶-۲-۱- بین روان نژندی و خلاقیت رابطه منفی وجود دارد

۱-۶-۲-۲- بین روان نژندی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد

۱-۶-۲-۳- بین برونگرایی و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۴- بین برونگرایی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۵- بین انعطاف پذیر بودن و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۶- بین انعطاف پذیر بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۷- بین دلپذیر بودن و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۸- بین دلپذیر بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۹- بین مسئولیت پذیری و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۱۰- بین مسئولیت پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد

۱-۶-۲-۱۱- بین خلاقیت و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه های جانبی

بین میزان تحصیلات و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد.
بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.
بین میزان در آمد و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد.
بین میزان در آمد و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.
بین سن و میزان خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.
بین کارمندان و کارگران از لحاظ خلاقیت تفاوت معنادار وجود دارد.
بین کارمندان و کارگران از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد.

۷-۱- تعاریف نظری متغیرها

۷-۱-۱- شخصیت: سالواتر مادی شخصیت را اینگونه تعریف می کند:

شخصیت مجموعه ای از ویژگیها و تمایلات نسبتاً پایدار است که مشترکات و تفاوتها در رفتار روانی افراد را که دارای استمرار زمانی است، مشخص می سازد و ممکن است در همان لحظه با آن آسانی به عنوان پیامد مجرد فشارهای اجتماعی و زیستی درک شود (مقیم، ۱۳۸۳).
میلر^۱ و دلارد^۲ (۱۹۴۱) عنصر با دوام شخصیت را عبارت از عادت می دانند. و در تعریف عادت نیز اجمالاً چنین می گویند: عادت پیوندی است که میان یک انگیزه و یک پاسخ، برقرار نمی گردد بنابراین شخصیت هر فرد بستگی به تاریخ زندگی او خواهد داشت (ساعتچی، ۱۳۸۵).
آیزنک^۳ شخصیت را چنین تعریف می کند: کلیت یکپارچه منش، مزاج، هوش و جسم (گنجی، ۱۳۷۴).

الف: روان رنجوری

¹ - Miller
² - Dallard
³ - Eysenck

داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی
دائمی و فراگیر، مبنای مقیاس N را تشکیل می دهد.

ب: برونگرایی

افراد برونگرا، افرادی هستند اجتماعی و به شرکت در اجتماعات و میهمانیها تمایل نشان
می دهند. این افراد در عمل قاطع، حراف، اهل گفتگو هستند.

ج: انعطاف پذیری

می توان عناصر تشکیل دهنده انعطاف پذیری را موارد زیر دانست: تصورات فعال، حساسیت به
زیبایی، توجه به تجربه های عاطفی درونی و داوری مستقل.

د: دلپذیر بودن

فرد موافق و یا توافق گرا اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می کند و
مشنق کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند.

ه: مسئولیت پذیری

دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای
رسیدن به اهداف مورد بررسی در شاخص مسئولیت پذیری قرار می گیرند (حق شناس، ۱۳۸۵).

۲-۷-۱- رضایت شغلی

رضایت شغلی نوعی زمینه گرایش، تمایل، علاقه، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز
مطلوب یا نامطلوب، به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می باشد ما از یک شغل یا
خوشمان می آید یا خوشمان نمی آید و می توانیم میزان احساسات را بر روی یک طیف مبنی از
احساس بسیار مثبت تا احساس بسیار منفی اندازه گیری کنیم (ساعتچی، ۱۳۸۴).

۳-۷-۱: خلاقیت

یعنی ترکیب مجدد عقاید، اندیشه ها، افکار، تصورات و انگاره هایی که هر چند فرد قبلاً آنها را می شناخته است، اما این ترکیب را به شیوه ای جدید و متفاوت با قبل انجام می دهد (ساعتچی، ۱۳۸۴). توانائی تلفیق ایده ها به شیوه های منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیر معمول بین ایده های مختلف (رابینز، ۱۳۷۸).

طبق نظر گیلفورد^۱: خلاقیت یعنی حل یک مشکل با سلسله ای از مسائل کوچک و بزرگ (فرنودیان، ۱۳۷۰).

راجرز^۲: خلاقیت یعنی اظهار وجود و استقلال طلبی و حفظ شخصیت انسان (فرنودیان، ۱۳۷۰). خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانائی های داخلی برای ابعاد یک فکر یا مفهوم جدید (کنت^۳، ۱۹۸۸).

۱-۸- تعریف عملیاتی متغیرها

۱-۸-۱- شخصیت

در این پژوهش تعیین ویژگیهای شخصیتی افراد مورد مطالعه بر اساس نمره ای است که آزمودنی در آزمون شخصیتی پنج عامل نئو NEO-Pi-r به دست می آورد.

۱-۸-۲- خلاقیت

در این پژوهش منظور از خلاقیت نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه خلاقیت رندسیب به دست می آورد.

۱-۸-۳- رضایت شغلی

¹ - Gilfurd

² - Rajers

³ - Kenth labic

در این پژوهش منظور از رضایت شغلی و میزان رضایت شغلی نمره ای است که از پنج شاخص

پرسشنامه توصیف رضایت شغلی (JDI) به دست می آید.

فصل دوم ادبیات پژوهش

۱-۲- مقدمه

در مورد تناسب شغل و آثار این تناسب بر رفتار کاری مطالعات زیادی انجام گرفته است. این یافته ها طبعاً خیلی ادعای تازه ای نیست، ولی در مورد اینکه شخصیت ذاتی و ارثی است یا شخصیت افراد قابل تفسیر است و یا اصولاً چند نوع شخصیت وجود دارد و هر نوع دارای ویژگی‌هایی است، و مشاغل برای هر یک از انواع شخصیت کدامند؟ وفاق عمومی وجود ندارد (هالند، ۱۳۷۳).

دو عامل عمده بر شکل گیری و بهبود شخصیت تأثیر می گذارند این عوامل عبارتند از عوامل وراثتی^۱ و عوامل محیطی^۲ اینکه کدامیک از این عوامل تأثیر بیشتری بر ساختار شخصیت دارند، جای بحث فراوان دارد. بعضی از دانشمندان علوم رفتاری به این باورند که ویژگیهای شخصیتی ناشی از عوامل وراثتی است و محیط مناسب فقط زمینه را برای بروز آنها فراهم می کند بعضی دیگر معتقدند که تأثیر محیط قوی تر از عامل وراثت است. بر طبق نظر مایر^۳ دانش، مهارت و زبان کاملاً اکتسابی هستند که موجب تعدیل رفتار می گردند و این ویژگیها به وسیله افراد از طریق تجربه شخص آنها حاصل می شود و یک نظریه دیگر عوامل وراثتی و محیطی را توأمأ بر شکل گیری شخصیت مؤثر می داند (مقیم، ۱۳۸۳).

سازمانهای خلاق ویژگیهایی خاصی دارند مهمترین ویژگیهای این سازمانها، انعطاف پذیری آنها در رویارویی با بحرانهایی است که غالباً به دلیل رقابتهای اقتصادی پیش می آید یکی از دلایل پیدایش رشد سازمان و پاسخگویی به عوامل محیطی و رویارویی مؤثر و از پیش برنامه ریزی شده با تغییرات صنعتی، بازرگانی، اقتصادی است. سازمانهای انعطاف پذیر با مشکلات و تنگناها برخورد منطقی دارند و در صورت نیاز به تغییر و تحول، این تغییرات پس از بررسی دقیق و علمی، به وجود می آیند. سازمانهای انعطاف پذیر، شرایط لازم برای رشد خلاقیت و نوآوری کارکنان را فراهم می آورند (آقایی فیثانی، ۱۳۷۷).

کاری که توسط فرد، آگاهانه انتخاب شود از آن لذت خواهد برد و شخصی که از شغل خود واقعا راضی باشد تقریباً از زندگی راضی خواهد بود. و حتی بسیاری از ناملايمات زندگی را به راحتی تحمل خواهد کرد. شخص برای لذت بردن از کارش باید کارش را سودمند و ارزشمند بداند، هدف شخصی معینی را دنبال کند، بداند چه نوع پاداشی را انتظار دارد، علاوه بر هدف های فردی دارای

¹ - Heredity factors

² - Environment Factors

³ - mair