

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: حجت اله زارع در تاریخ: ۱۳۸۹/۶/۷ رشته: مشاوره
از پایان نامه خود با عنوان: **بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین کلیه**

اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی) در سال ۱۳۸۸

با درجه عالی و نمره ۱۷/۷۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر سهیلا جاهدی

استاد راهنما

۲- دکتر سید احمد میر جعفری

استاد مشاور

۳- دکتر زهرا قادری

داور

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایاننامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در مشاوره (M.A)

عنوان :

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان

در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید

باهنر شیراز (آموزشکده فنی) در سال ۱۳۸۸

استاد راهنما:

دکتر سهیلا جاهدی

استاد مشاور:

دکتر سید احمد میر جعفری

نگارش:

حجت اله زارع

تابستان ۱۳۸۹

تقدیم به:

خانواده گرانقدر، مهربان و فداکارم که با همدلی و همراهی خود مایه آرامش خاطر و هموار کننده راهم بودند و رنج تحصیل و به پایان رساندن این پژوهش را بر من آسان نمودند.

سپاس گذاری:

هم اکنون که با یاری خداوند منان این پژوهش به پایان رسیده است، بسی جای تقدیر و تشکر و سپاسگذاری، از تمامی کسانی است که در این راه مرا یاری نمودند.

-استادارجمند و فرزانه سرکار خانم دکتر سهیلا جاهدی که متحمل زحمت راهنمایی این پژوهش شدند.

-و استاد گرانقدر و مهربان جناب آقای دکتر سید احمد میر جعفری که با مشاوره ارزشمند خود هموارکننده را هم بودند.

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی پسرانه) در سال ۱۳۸۸ بوده. به این منظور از کل جامعه آماری که ۲۱۱ نفر بوده، نمونه آماری به تعداد ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی مشخص گردید که پرسشنامه ها را تکمیل نمودند.

ابزار استفاده شده عبارتند از: پرسشنامه ویژگی های شخصیتی NEO_FFI (عصبیت، برون گرایی، بازبودن به تجربه، توافق و وجدانی بودن)؛ پرسشنامه سلامت عمومی GHQ (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی)؛ پرسشنامه رضایت شغلی JDI (رضایت از ماهیت کار، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات، رضایت از سرپرستی، رضایت از همکاران و رضایت کلی). به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (میانگین، درصد و...) و روش های آمار استنباطی (ضریب همبستگی، رگرسیون و...) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که:

۱- بین ویژگی های شخصیتی (برون گرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری) با سلامت روان رابطه منفی معناداری وجود دارد و بین ویژگی شخصیتی (روان نژندی) با سلامت روان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. ولی بین ویژگی شخصیتی دلپذیری با سلامت روان رابطه معناداری وجود ندارد.

۲- بین ابعاد رضایت شغلی (ماهیت کار، ترفیعات و همکاران) با سلامت روان رابطه منفی معنادار وجود دارد. ولی بین ابعاد رضایت شغلی (حقوق ماهیانه و سرپرستی) با سلامت روان رابطه معناداری وجود ندارد.

۳- بین ویژگی دلپذیری با هیچکدام از ابعاد رضایت شغلی و همچنین بین بعد حقوق با هیچکدام از مولفه ها ویژگیهای شخصیتی رابطه معنادار وجود ندارد. اما بین ویژگی روان نژندی با اکثر ابعاد رضایت شغلی و همچنین بین ابعاد ماهیت کار و همکاران با اکثر مولفه های ویژگی های شخصیتی رابطه وجود دارد. دیگر ابعاد و ویژگی ها نیز به نوعی کم و بیش با یگدیگر رابطه دارند. پس می توان چنین نتیجه گرفت که بین مولفه های ویژگیهای شخصیتی با ابعاد رضایت شغلی عمدتاً رابطه وجود دارد. در یک نتیجه گیری کلی می توان گفت که بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان و همچنین بین مولفه های ویژگی های شخصیتی با ابعاد رضایت شغلی عمدتاً رابطه وجود دارد.

کلیدواژه ها: ویژگیهای شخصیتی، رضایت شغلی و سلامت روان.

۱-۱- مقدمه:

در طول قرن بیستم انسان بیش از تمام تاریخ دستخوش دگرگونی از نظر شیوه های زندگی، مشکلات شغلی و یا، روابط اجتماعی و مسائل بهداشتی و پزشکی شده است. تلاش شتابزده برای صنعتی شدن و گسترش سریع فرهنگ شهر نشینی و زندگی ماشینی که لازمه آن قبول شیوه های نوین برای زندگی است اثرات معکوس بر زندگی انسان گذاشته و مسائل بهداشتی و سلامت روانی^۱ تازه ای را به بار آورده است. اوضاع اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نابسامان جهان و بار مشکلات اجتماعی و محیطی و روانی واکنش های بیمارگونه بسیاری در افراد و جوامع به وجود آورده است که خود سبب وخیم تر شدن اوضاع و نامساعدتر شدن شرایط محیط زیست شده است (میلانی فر، ۱۳۷۳).

در چنین مشکلات جامعه امروزی هر فردی نیازمند داشتن یک شغل می باشد تا بتواند به یک سازمانی اجتماعی تکیه کند و در جامعه جایگاهی داشته باشد. صرف نظر از اینکه شغل افراد چه باشد، آنان نسبت به شغل خود احساساتی دارند (رضایی، ۱۳۸۴).

پس اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورت اجتناب ناپذیر دارد، و زندگی هر فرد از طریق کار کردن تامین می گردد، و خودکفایی هر کشوری به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. تحقیقات متعدد موبد این واقعیت است که اولاً با افزایش بیکاری، فساد شدت می یابد و دوماً اشتغال مناسب و رضایت شغلی^۱ موجب نشاط و شادابی انسان می گردد (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

همچنین تحقیقات متعدد بیانگر این واقعیت است که افراد ناراضی از شغل خود بیش از دیگران مستعد ابتلاء به بیماریهای گوناگون هستند. که حدود و دامنه آن از سر درد، بی حوصله گی و تن به کار ندادن تا بیماریهای قلبی و... کشیده شده است. مطلب دیگر اثرات رضایت شغلی بر کل نظام جامعه است.

^۱ - mental health

کارکنانی که از شغل خود راضی باشند، درجهت رضایت شهروندان قدم بر می دارند. این افراد زندگی و محیط اطراف خود را با یک نگرش مثبت تری ارزیابی می کنند و از جنبه روحی و روانی، در سالم سازی جامعه و اجتماع فعال تر عمل می کنند (امیرنژاد و همکاران، ۱۳۸۶).

متناسب با شغلی که انسان را ارضاء می کند شخصیت^۲ اوست که کمک می کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد. شخصیت جنبه ای از حیات انسان است که اجازه می دهد پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد. روان شناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات گوناگونی ارائه داده اند. از جمله اینکه می توان به نظر برن رویتز (به نقل از نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶) اشاره کرد، که در آن شخصیت دارای شش جنبه می باشد:

۱- مایل به عصبی بودن ۲- تمایل به با خود بودن ۳- درون گرایی- برون گرایی ۴- سلطه جویی- سلطه پذیری ۵- اعتماد به نفس و ۶- اجتماعی بودن.

صاحبان هر کدام از جنبه های شخصیت به شیوه های خاصی رفتار می کنند، و دارای انتظارات خاصی هستند. توانایی و مهارت های رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی نیز دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه ها، توقعات و اهداف خاصی می باشند. از طرفی سازمان ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت های جاری خود؛ نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را در افراد ارضاء می کنند. بنابر این برای هر یک از انواع شخصیت های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است.

هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعدد را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو انتخاب شخصیت مناسب، می تواند عملکرد شغلی بهتری را

¹ - job satisfaction

²-personality

برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در بر داشته باشد (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶).

بنابر این هر کوششی که در زمینه چگونگی بهتر اداره کردن سازمان ها صورت گیرد مستلزم کشف نیازهای روحی روانی و درک انگیزه های رفتار افراد و عکس العمل گروه های مختلف کاری است. همچنین ایجاد روحیه و رضایت نیز در بالا بردن کیفیت و کارایی کارکنان نقش بسزایی دارد. بنابراین تعیین ویژگی های شخصیتی^۱ کارکنان و بررسی رابطه آن با رضایت شغلی و سلامت روان در سازمان ها می تواند از وظایف مهم مسئولین و تصمیم گیران باشد، و ضرورت انجام این پژوهش را مضاعف می نماید.

۱-۲- بیان مسأله:

افراد در برابر مسئولیت هایی که برعهده دارند در صورتی احساس تعهد کرده، نظم پذیر شده و انضباط را رعایت خواهند کرد که از مسئولیت خود راضی باشند و متناسب با حد توان و استعداد های آن ها باشد. چرا که در مردمی ترین و پیشرفته ترین نظام های اقتصادی، اجتماعی اگر افراد ذوق و شوقی نسبت به مسئولیت تخصصی خود نداشته باشند، محیط سازمانی خود را پس از چندی دچار هرج و مرج خواهند کرد، که نتیجه ای جز شکست برای آن سازمان نخواهد داشت. بنابر این از راهکارهای اصولی و منطقی مقابله با این دغدغه ها عدم نادیده انگاری اینگونه مسائل است، قبل از اینکه غیر قابل کنترل شوند، و همچنین انجام پروژه های پژوهشی عمیق و گسترده مختلف در جهت شناسایی، توصیف، تبیین و پیش بینی مشکلات سلامت روان است.

از آنجا که کارکنان در معرض مشکلات عدیده ای قرار دارند و اگر این مشکلات متناسب با توانایی های آن ها نباشد و نتوانند به طور مناسب آن ها را حل و فصل کنند، و یا با آن ها به نحوی معقول و معتدل کنار آیند؛ دچار مشکلات عدیده روانی- اجتماعی خواهند شد. آنان در این شرایط استرس زای عاطفی، اجتماعی، روانی؛ با مسائل روزمره و اتفاقات بزرگ زندگی خویش روبرو هستند. مسائل

^۱-personality traist

اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از پیشرفت های فرایند صنعتی شدن نیز در قرن اخیر راه ابتلاء به بیماری های روانی را هموارتر نموده و زنگ خطری است برای برنامه ریزان و طراحان طرح های بهداشت و سلامت روان جامعه، که علاوه بر بهداشت جسم، به بهداشت روان، شادکامی و پویایی در این قشر توجه بیشتر داشته باشند.

علماء، اندیشمندان و حتی ادیان مختلف هم به آثار مثبت شادکامی، خنده رویی، بذله گوئی و انعطاف پذیری و همچنین داشتن احساسات مثبت و امیدوارانه در برخورد با مشکلات تاکید داشته اند. از این دیدگاه برخی از مشکلات زندگی فردی و اجتماعی افراد در روابط اجتماعی بین فردی با دیگر گروه ها و جوامع از طریق برخوردهای شادکامه و فرح بخش حل و فصل می گردد. در کشور ما هم مشاهده شرایط روحی و کیفیت برخورد افراد، به ویژه کارکنان موسسات بیانگر این واقعیت است که ضریب بهداشت روانی در بین آن ها پایین است.

رضایت شغلی نشان دهنده نگرش فرد به شغلش است، که چگونه به شغل خود می نگرد و در چه درجه ای از اهمیت برای او قرار دارد. افرادی که در سازمان دارای تعهد و رضایت شغلی بیشتری باشند کارایی بیشتری دارند، نسبت به سازمان و تحقق اهداف آن احساس مسئولیت بیشتری می کنند و سازمان را متعلق به خود می دانند و چون موفقیت سازمان را موفقیت خود می دانند با علاقه و رضایت به کار و تلاش می پردازند.

امروزه بحث شخصیت کارکنان نیز یکی از مهم ترین مفاهیمی است که به بررسی ویژگی های شخصی و فردی اعم از هیجانی و رفتاری افراد می پردازد که معمولا ثابت و قابل پیش بینی اند و در زندگی روزمره نیز قابل پیگیری هستند، که در کنار سلامت روان عامل تعیین کننده ای در افزایش رضایت شغلی در زندگی و یا بهره وری از نیروی کار و خدمات بهتر و موثرتر توسط هر سازمان است. ازطرفی رضایت مندی شغلی پرسنل و کارکنان سازمان نیز، ارتباط نزدیکی را با سلامت روان و ویژگی های شخصیتی و بهبود عملکرد آن ها در درون مجموعه سازمانی نشان می دهد.

بنابر این موضوعاتی چون شخصیت، سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان از مهمترین مقولاتی بوده که توسط سازمان های مختلف به طور جدی مورد توجه قرار گرفته و از آنجا که عنصر و رکن اصلی یک سازمان نیز انسان می باشد که دارای پیچیدگی شخصیتی و رفتاری خاص خود می باشد و دیگر عناصر و ارکان آن سازمان را تحت تاثیر خود قرار می دهد، لذا در صورتی که کارکنان با توجه به ویژگی های شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند که رضایت شغلی آن ها را تامین کرده و سلامت روانی آن ها را تضمین نماید، خود را جزئی از بدنه آن سازمان دانسته و به پیشبرد اهداف آن سازمان و مجموعه، ابتکار در عمل، خلاقیت، ریسک پذیری، اندیشه و وسعت دید، تعهد فعالیت علمی و آموزشی و آفریننده فرصت طلایی خواهد انجامید.

لذا در پژوهش حاضر محقق بر آن است که روابط بین ویژگی های شخصیتی، رضایت شغلی و سلامت روان بر روی کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی پسران) را مشخص کند، و پاسخگوی این سوال باشیم که آیا بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

امید است نتایج این پژوهش بتواند راهکارهای مناسبی به مسئولین ذیربط جهت در پیش گرفتن شیوه های اصلاحی و اجرایی کارآمد ارائه نموده، و کمکی هر چند ناچیز در جهت افزایش رضایتمندی شغلی و سلامت روان؛ متناسب با ویژگی های شخصیتی افراد باشد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

این تحقیق به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان بر روی کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی) پرداخته و اطلاعات بدست آمده نیز می تواند مسئولین ذیربط کشورمان را که در حال گام نهادن در مسیر رشد و توسعه هستیم متقاعد کند، تا با تخصیص منابع و امکانات بهتر و بیشتر در دانشکده و آموزشکده های فنی، اساتید مجرب و خیره تر را جذب کرده و نهایتاً با برون داد و خروج دانشجویان فنی تر و عملگرا، زمینه خود اشتغالی بیشتر

را موجب گردد، تا از این طریق بارگرایش جوانان فارغ التحصیل از رشته های تئوریک و نظری و شغل های اداری و پشت میز نشین (که خانواده دولت را گسترده کرده و نان خور سفره و خان پهن و بزرگ او را زیاد کرده) را بکاهد و موجبات توسعه کارگاه های خود اشتغالی را فراهم نموده و معضلات بیکاری و راه پدیده اعتیاد، سردرگمی و... را مسدود کند و همچنین زمینه ساز تربیت نیروی ماهر و مهندس دیگر نهادها و سازمانها شود.

بنابراین دریک نتیجه گیری کلی می توان گفت که چون پیشرفت هر جامعه ای در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه می باشد و استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه نیز بستگی به میزان آموزش مهارت و تخصص در بعد عملی می باشد و نه بعد نظری و انباشته کردن مغز افراد. لذا با در نظر گرفتن خصوصیت افراد جامعه، و اینکه افراد از لحاظ استعداد ها، علائق، توانایی ها و دیگر خصوصیات شخصیتی و ابعاد مختلف سلامت روان با یکدیگر متفاوتند. پس ضرورت توجه بیشتر مسئولان نظام آموزشی کشورمان را به این موضوع طلب می کند تا نارساییها و کمبودها در تمام زمینه ها برطرف کنند.

۱-۴- اهداف تحقیق:

این پژوهش تلاشی در جهت روشن کردن میزان رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین تمامی اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی) در سال ۱۳۸۸ می باشد، که در رابطه با منابع انسانی یکی از سازمانهای رسمی و دانشگاهی وابسته به وزارت آموزش و پرورش، در یکی از کشورهای در حال توسعه انجام می گیرد، و همچنین تأکیدی است بر روی نظریه ها، الگوها، تحلیل ها و پژوهش های علمی ارائه شده در داخل و خارج از کشور در این رابطه که برای مقایسه با یافته ها و یا نتایج تحقیقات قبلی و اطلاعات گرد آوری شده در این زمینه و یا زمینه های مشابه دیگر اجرا می گردد.

خلاصه، اهداف این تحقیق به شرح زیر می باشد:

هدف کلی: بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی).

اهداف جزئی:

- ۱- بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و سلامت روان در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی).
- ۲- بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی).
- ۳- بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی در بین کلیه اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز (آموزشکده فنی).

۱-۵- فرضیه های تحقیق:

- ۱- بین ویژگیهای شخصیتی با سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد .
- ۲- بین رضایت شغلی با سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۶- تعاریف مفاهیم و اصطلاحات:

۱-۶-۱- تعریف مفهومی متغیرها:

سلامت روان:

حالتی از سازگاری نسبتاً خوب، احساس بهزیستی، و شکوفایی توان و استعداد‌های شخصی است و این اصطلاح عموماً برای کسی بکار می‌رود که در سطحی از سازگاری و انطباق رفتاری و عاطفی عمل می‌کند و ثبات عاطفی دارد (ساپینگتون^۱، ترجمه حسین شاهی برواتی، ۱۳۸۲).

رضایت شغلی:

فیشر و هانا^۲ (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌کند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارد. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تامین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

شخصیت:

گیلفورد^۳، (۱۹۵۹): شخصیت هر فرد مجموعه‌ای از صفات هیجانی و رفتاری و ویژگی‌های منحصر به فردی است که او را از دیگر افراد متمایز می‌کند (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

ویژگی‌های شخصیتی:

به طور کلی ویژگی‌های عمومی شخصیت در زندگی روزمره، به صفاتی پایدار در خلال زمان باز می‌گردد که از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی فرد اشاره دارد (حق شناس، ۱۳۸۵).

ویژگی‌های شخصیتی دارای ابعاد زیر می‌باشد:

۱- **عصبیت**^۴ (روان نژندی، ناسازگاری یا بی‌ثباتی هیجانی N): عصبیت در برگیرنده عناصری بیش از آسیب

^۱ -Sappington

^۲ - Fisher & Hana

^۳ - Gilford

^۴ -neuroticism

پذیری به ناخوش احوالی روان شناختی و ضعف در کنترل تکانه ها و انطباق با دیگران و فشار روانی است (آیزنگ و آیزنگ^۱، ۱۹۶۴ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

۲- **برونگرایی**^۲ (E): معمولا اینگونه افراد اجتماعی و دوست دار دیگران بوده و تمایل به شرکت در اجتماعات و میهمانی ها دارند، قاطعت در عمل، حراف، اهل گفتگو، هیجان خواهی و تحرک نیز از خصوصیت آنهاست (کاستا، مک کری و هالند^۳، ۱۹۸۴ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

- **بازبودن به تجربه**^۴ (انعطاف پذیری O): افراد باز انسانهایی هستند که در باروری تجربه های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزشهای غیر متعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند (مک کری، ۱۹۸۷ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

۴- **توافق**^۵ (دلپذیر بودن A): توافق بر گرایشهای ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد موافق اساسا نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می کند و مشتاق کمک به آنها است. و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۰ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

۵- **وجدانی بودن**^۶ (وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری C): فرد وجدانی دارای هدف و خواسته های قوی و از پیش تعیین شده است. و توانایی کنترل تکانه ها و تمایلات و بکارگیری طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف مورد بررسی را دارد (کاستا، مک کری و بوش^۷، ۱۹۸۶ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

¹ -Ayzeng & Ayzeng

² -extraversion

³ -McCrae , Costa and Holend

⁴ -openness to experience

⁵ -agreeableness

⁶ -conscientiousness

⁷ -Boch

۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی متغیرها :

سلامت روان:

نمره ای که آزمودنی از پرسشنامه سلامت روان ۲۸ سوالی (G.H.Q)^۱ و مولفه های آن (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی، علائم افسردگی) که توسط گلدبرگ و هیلر،^۲ (۱۹۷۹) و با استفاده از روش باز آزمایی استاندارد شده است کسب می کند. که حداقل نمره ای که آزمودنی کسب می کند صفر می باشد و حداکثر نمره ای که آزمودنی کسب می کند برابر ۸۴ است. (فرجی، ۱۳۸۶ به نقل از حق جو، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی:

نمره ای که آزمودنی از پرسشنامه رضایت شغ (J.D.I)^۳ حاصل کار اسمیت، کندل و هیولین،^۴ (۱۹۶۹) کسب می کند. تعداد ماده ها ۷۲ و دامنه نمرات صفر تا ۲۱۶ می باشد. به طوری که پاسخ بله به یک ماده مثبت ۳ نمره و پاسخ خیر به یک ماده مثبت صفر نمره و پاسخ نمی دانم به هر ماده ۱ نمره و پاسخ بله به یک ماده منفی صفر نمره و پاسخ خیر به یک ماده منفی ۲ نمره دارد (شیخی قلعه سردی، ۱۳۸۷).

ویژگیهای شخصیتی:

نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه فرم کوتاه ویژگیهای شخصیتی نیو (NEO FFI^۵) حاصل کار مک کری وکلستا، (۱۹۸۵) برای ارزیابی سریع پنج عامل (وجدانی بودن، توافق، باز بودن، برون گرایی و عصبيت) کسب می کند. این آزمون از پنج مجموعه ۱۲ جمله ای مربوط به هر یک از شاخص ها تشکیل شده است. نمره هر شاخص از حاصل جمع ساده نمره های گزینه های هر شاخص بدست می آید. سپس این نمره ها به پروفایلی که نمره های خام را به نمره های T تبدیل می کنند منتقل می شوند. نمره T

^۱-General Health Questionire

^۲- Goldberg and Hiller

^۳-Job Descriptive Index

^۴-Smit , Candel and Heulin

^۵-neuroticism extroversion openness

بالتر از ۵۶ وضعیت بالا، نمره **T** بین ۴۵ تا ۵۶ وضعیت متوسط، نمره **T** و زیر ۴۴ حد پایین آن شاخص در نظر گرفته می شود(حق شناس، ۱۳۸۵).

اساتید مرکز آموزش عالی فنی مهندسی شهید باهنر شیراز:

کلیه اساتید(رسمی، پیمانی و حق التدریس) که در این مرکز آموزش عالی مشغول به کار می باشند.

متغیرها:

ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی بعنوان متغیرهای پیش بین و سلامت روان متغیر ملاک

می باشد.

۲-۱- مقدمه:

این فصل در دو بخش:

الف) بحث نظری و پیشینه موضوع پژوهش (یعنی شخصیت، سلامت روان و رضایت شغلی و اصطلاحات و مطالب مربوط به این سه متغیر).

ب) و سپس تحقیقات انجام شده پیرامون موضوع، در داخل و خارج از کشور تهیه و تنظیم شده است.

در بخش اول ابتدا به سه مفهوم کلی رضایت شغلی، شخصیت، سلامت روان و دیگر مفاهیم پیرامون این اصطلاحات پرداخته.

و در بخش دوم به بررسی نتایج بدست آمده از برخی از تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور می پردازیم.

بحث و مفاهیم نظری:

۲-۲- رضایت شغلی:

شغل: مجموعه ای از فعالیتهای مرتبط به هم است که در ازای دریافت حقوق انجام می شوند.

رضایت شغلی: عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود

دارند و یا تابعی است از کامروایی نیازهای شخصی فرد در موفقیت شغلی (امیرنژاد و محسنی نسب، ۱۳۸۶).

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. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید زندگی طولانی‌تر ارتباط دارد. همچنین «کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد. و برخلاف باور عمومی، خوشبختی در کار به معنای خوشبختی در عشق است» (ساپینگتون، ترجمه حسین شاهی برواتی، ۱۳۸۲).

۲-۲-۱- دیدگاه پسخی از صاحب نظران در خصوص رضایت شغلی:

- فیشر و هانا، (۱۹۳۹): رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند.

- به نظر هاپاک،^۱ (۱۹۳۵): رضایت شغلی مفهومی پیچیده چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد.

گنیزبرگ^۲ و همکاران، (۱۹۵۱): رضایت شغلی را از دو دیدگاه مورد توجه قرار داده است.

۱- رضایت درونی: احساس لذتی که صرفاً از اشتغال به کار عاید انسان می‌شود.

۲- رضایت بیرونی: که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

۲-۲-۲- ابعاد رضایت شغلی:

شغل قبلی (یا شغل فعلی) خود را چقدر دوست دارید؟ احتمال دارد که پاسخ شما تحت تاثیر

چیزی ورای ماهیت کاری که می‌کنید، قرار داشته باشد. هر شغلی از پیچیدگی‌هایی برخوردار است و نه

¹ - hoppock

²-Ginzberg

تنها تکلیف لازم برای آن، بلکه عواملی چون درآمد و سایر منافع، نظارت، ارتباط با همکاران، فرصتهای ارتقای شغلی، شرایط کاری، و احترامی که به خاطر انجام آن کار از سوی دیگران دریافت می کنید در آن دخیل هستند. احساس رضایت ما از هر کدام از این عوامل و سایر عوامل و سایر موضوعها در رضایت شغلی کلی ما نقش دارند. با اینکه در مشاغل مختلف عوامل متفاوتی نیز از اهمیت بیشتری برخوردارند. اما لاک^۱ (۱۹۷۶ به نقل از ساپینگتون، ترجمه حسین شاهی برواتی، ۱۳۸۲) دریافت که رضایت شغلی بسیاری از اشخاص تحت تاثیر ابعاد خاصی قرار دارد.

^۱-Lock