

سلام افلا

« تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد »

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه خانم / آقای \_\_\_\_\_ را تحت عنوان :

از نظر فرم و محتوی بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند .

ردیف	اعضای هیئت داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
۱	استاد راهنما	دکتر احلم بریل برادر خانی	رئیس	
۲	استاد مشاور	دکتر مراد برادر خانی	رئیس	
۳	استاد ناظر	دکتر سوسن الزین	استاد	
۴	استاد ناظر	دکتر بریل برادر خانی	رئیس	
۵	نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر علی سعیدی	رئیس	

## آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته روانشناسی است که در سال ۹۰- ۸۹ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی جناب آقای دکتر کاظم رسول زاده طباطبایی، مشاوره جناب آقای دکتر پرویز آزادفلاح از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب عاطفه شهریاری دانشجوی رشته روانشناسی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: عاطفه شهریاری

تاریخ و امضا: شهریاری

## آیین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجو مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب، نرم افزار و یا آثار ویژه (اثری هنری مانند فیلم، عکس، نقاشی و نمایشنامه) حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۴/۱ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۳ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

«اینجانب، علیرضا شهبازی دانشجوی رشته روانشناسی و رودی سال تحصیلی.....  
مقطع ارشد دانشکده علوم انسانی متعهد می شوم کلیه نکات مندرج در آئین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس را در انتشار یافته‌های علمی مستخرج از پایان‌نامه / رساله تحصیلی خود رعایت نمایم. در صورت تخلف از مفاد آئین‌نامه فوق‌الاشعار به دانشگاه و کالت و نمایندگی می‌دهم که از طرف اینجانب نسبت به لغو امتیاز اختراع بنام بنده و یا هر گونه امتیاز دیگر و تغییر آن به نام دانشگاه اقدام نماید. ضمناً نسبت به جبران فوری ضرر و زیان حاصله بر اساس برآورد دانشگاه اقدام خواهم نمود و بدینوسیله حق هر گونه اعتراض را از خود سلب نمودم»

امضا:   
تاریخ: .....



دانشگاه تربیت مدرس  
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد  
روانشناسی عمومی

بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت مندی شغلی و کارایی کارکنان

نگارنده

عاطفه شهریاری

استاد راهنما

دکتر سید کاظم رسول زاده طباطبایی

استاد مشاور

دکتر پرویز آزادفلاح

بهمن ۱۳۸۹

## چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و کارایی و رضایت مندی شغلی کارکنان است. این تحقیق به روش توصیفی از نوع همبستگی است که بر روی کارکنان شاغل در شرکت پایانه نفتی ایران در خارک انجام گرفت. در این مطالعه تعداد ۲۶۰ نفر پرسنل شاغل به روش تصادفی انتخاب و پنج ویژگی شخصیتی توسط پرسش نامه پنج عاملی شخصیت پاول تی. کاستا و رابرت آرمک کری (۱۹۹۱) و رضایت مندی شغلی توسط پرسشنامه مینه سوتا و کارایی توسط پرسش پرسشنامه کارایی مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج تحقیقی در خصوص فرضیه اول نشان داد که بین کارایی و عامل برونگرایی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. و بین کارایی و عامل آزرده خوپی رابطه منفی و معناداری به چشم می خورد. ولی بین سایر عوامل شخصیتی و کارایی همبستگی دیده نمی شود و نتایج تحلیل همبستگی در خصوص فرضیه دوم نشان داد از بین عوامل شخصیتی، عامل آزرده خوپی با رضایت شغلی همبستگی منفی و معناداری دارد و بین عامل های برونگرایی، دل پذیری و باوجدان بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. و بین عامل انعطاف پذیری با رضایت شغلی همبستگی به چشم نمی خورد. همچنین بین زنان و مردان در توانایی شغلی و تنوع شغلی تفاوت معنادار مشاهده شد. و از لحاظ سطوح تحصیلات بین زن و مرد تفاوت معناداری دیده نشد. نتایج پژوهش تایید کننده این واقعیت است که ویژگی های شخصیتی در پیش بینی رضایت شغلی و کارایی اثر تعیین کننده ای دارند.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، رضایت مندی شغلی، کارایی شغلی

# فهرست مطالب

صفحه

عنوان

## فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق

- ۱-۱ مقدمه..... ۱
- ۲-۱ بیان مسئله ..... ۴
- ۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق..... ۱۴
- ۴-۱ اهداف پژوهش..... ۱۶
- ۵-۱ فرضیه های پژوهش..... ۱۷
- ۶-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش..... ۱۷

## فصل دوم: گستره نظری و پیشینه تحقیق

- ۱-۲ تعاریف روانشناسی صنعتی و سازمانی..... ۲۰
- ۲-۲ تاریخچه روانشناسی صنعتی و سازمانی..... ۲۲
- ۳-۲ روانشناسی صنعتی و سازمانی به عنوان یک حرفه و علم..... ۲۵
- ۴-۲ اهمیت نیروی انسانی..... ۲۷
- ۵-۲ اهمیت بهره وری نیروی انسانی در صنایع..... ۲۹



- ۳۰ ..... ۶-۲ جایگاه نیروی انسانی در دیدگاه های مدیریت
- ۳۳ ..... ۱-۶-۲ انواع دید گاههای مدیریتی در خصوص نیروی انسانی
- ۳۵ ..... ۷-۲ کارایی شغلی
- ۳۷ ..... ۱-۷-۲ تعاریف کارایی
- ۳۸ ..... ۲-۷-۲ عوامل موثر در کارایی
- ۴۳ ..... ۸-۲ شخصیت
- ۴۳ ..... ۱-۸-۲ تعاریف شخصیت
- ۴۶ ..... ۲-۸-۲ عوامل به وجود آورنده شخصیت
- ۴۸ ..... ۳-۸-۲ رویکردهای شخصیت
- ۴۸ ..... ۱-۳-۸-۲ رویکرد زیستی
- ۴۸ ..... ۲-۳-۸-۲ رویکرد یادگیری اجتماعی
- ۴۹ ..... ۳-۳-۸-۲ رویکرد روان تحلیل گری
- ۵۰ ..... ۴-۳-۸-۲ رویکرد پدیدار شناختی
- ۵۱ ..... ۵-۳-۸-۲ رویکرد صفات
- ۵۲ ..... (۱) نظریه آیزنگ
- ۵۳ ..... (۲) نظریه آلپورت
- ۵۴ ..... (۳) نظریه کتل



- ۵۵.....۲-۸-۳-۶ ابعاد شخصیت در مدل پنج عاملی.....
- ۵۶.....۲-۹ تناسب فرد با شغل.....
- ۵۷.....۲-۱۰ انگیزش و رضایت شغلی.....
- ۵۸.....۲-۱۰-۱ تعریف شغل.....
- ۵۸.....۲-۱۰-۲ تعریف رضایت شغلی.....
- ۶۱.....۲-۱۰-۳ عوامل موثر بر رضایت شغلی.....
- ۷۲.....۲-۱۰-۴ نظریه های رضایت شغلی.....
- ۷۲.....۲-۱۰-۴-۱ نظریه های محتوایی.....
- ۷۲.....(۱) نظریه انگیزش بهداشتی (دو عاملی هرزبرگ).....
- ۷۴.....(۲) نظریه کامروایی نیاز.....
- ۷۵.....(۳) نظریه ویژگی های شغل.....
- ۷۵.....(۴) نظریه سلسله مراتب نیازها.....
- ۷۶.....(۵) مدل فراک استارک.....
- ۷۷.....(۶) نظریه الگوی اسنادهای وظیفه ای ضروری.....
- ۷۷.....۲-۱۰-۴-۲ نظریه های فرآیندی.....
- ۷۷.....(۱) نظریه هدف گذاری.....
- ۷۸.....(۲) نظریه اختلاف.....

- ۳) نظریه گروه مرجع..... ۷۸
- ۴) نظریه برابری آدامز..... ۷۹
- ۵) نظریه نقش..... ۷۹
- ۶) نظریه ارزش لاک..... ۸۰
- ۵-۱۰-۲ پیامدهای رضایت شغلی..... ۸۰
- ۶-۱۰-۲ پیامدهای عدم رضایت شغلی..... ۸۲
- ۷-۱۰-۲ راههای ایجاد رضایت شغلی..... ۸۴
- ۱۱-۲ پیشینه مطالعاتی..... ۸۶
- ۱-۱۱-۲ پژوهش های داخلی..... ۸۶
- ۲-۱۱-۲ پژوهش های خارجی..... ۹۲

### فصل سوم: شیوه اجرای پژوهش

- ۱-۳ طرح پژوهش..... ۹۶
- ۲-۳ جامعه آماری..... ۹۶
- ۳-۳ حجم نمونه و شیوه نمونه گیری..... ۹۶
- ۴-۳ ابزار گردآوری داده ها..... ۹۸
- ۵-۳ تست شخصیت پنج عاملی..... ۹۸
- ۶-۳ پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا..... ۱۰۰

۳-۷ ابزار اندازه گیری کارایی ..... ۱۰۲

۳-۸ شیوه جمع آوری اطلاعات..... ۱۰۳

۳-۹ شیوه تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۱۰۳

## فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

۴-۱ بررسی اطلاعات جمعیت شناختی و توصیف داده ها ..... ۱۰۳

۴-۱-۱ ویژگیهای جمعیت شناختی ..... ۱۰۳

الف) جنس..... ۱۰۳

ب) سن..... ۱۰۴

ج) سطح تحصیلات..... ۱۰۶

د) وضعیت تاهل ..... ۱۰۷

ه) تعداد فرزندان ..... ۱۰۸

و) نوع شغل ..... ۱۰۹

ز) نوع استخدام..... ۱۱۰

ح) سابقه کار ..... ۱۱۱

ط) میزان درآمد ..... ۱۱۲

۴-۲ اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهشی ..... ۱۱۵

- ۱۱۵..... ۱-۲-۴ شاخص های توصیفی مربوط به عوامل شخصیتی
- ۱۱۶..... ۲-۲-۴ شاخص های توصیفی مربوط به رضایت مندی شغلی
- ۱۱۷..... ۳-۲-۴ شاخص های توصیفی مربوط به ارزیابی کارایی
- ۱۱۹..... ۳-۴ تجزیه و تحلیل داده ها در چارچوب فرضیه های پژوهشی
- ۱۱۹..... ۱-۳-۴ فرضیه اول
- ۱۲۳..... ۲-۳-۴ فرضیه دوم
- ۱۲۷..... ۴-۴ تجزیه و تحلیل در چارچوب سوالهای پژوهشی

## فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

- ۱۳۱..... ۱-۵ بحث و نتیجه گیری در چارچوب فرضیه های پژوهش
- ۱۳۱..... ۱-۱-۵ فرضیه اول
- ۱۳۴..... ۲-۱-۵ فرضیه دوم
- ۱۳۸..... ۲-۵ بحث در چارچوب یافته های جانبی
- ۱۳۹..... ۳-۵ محدودیت ها و پیشنهادات پژوهش
- ۱۳۹..... ۱-۳-۵ محدودیت های پژوهشی
- ۱۴۰..... ۲-۳-۵ پیشنهادات پژوهش
- ۱۴۰..... ۳-۳-۵ پیشنهادات کاربردی
- ۱۴۲..... فهرست منابع

الف) منابع فارسی..... ۱۴۲

ب) منابع انگلیسی..... ۱۴۸

پیوست ها..... ۱۵۲

چکیده انگلیسی..... ۱۵۳

## فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲ تاثیر استراحت در کارایی افراد.....۴۳
- جدول ۱-۳ توزیع کارکنان پایانه نفتی به تفکیک جامعه آماری و گروه نمونه.....۹۷
- جدول ۱-۴ توزیع فراوانی افراد شرکت کننده به تفکیک جنس.....۱۰۳
- جدول ۲-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها به تفکیک سن.....۱۰۴
- جدول ۳-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها به تفکیک سطح تحصیلات..... ۱۰۶
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تاهل ..... ۱۰۷
- جدول ۵-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها براساس تعداد فرزندان.....۱۰۸
- جدول ۶-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها به تفکیک نوع شغل.....۱۰۹
- جدول ۷-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس نوع استخدام .....۱۱۰
- جدول ۸-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها براساس سابقه کار .....۱۱۱
- جدول ۹-۴ توزیع فراوانی آزمودنی ها به تفکیک میزان درآمد .....۱۱۲
- جدول ۱۰-۴ آمارهای توصیفی متغیر ویژگی های شخصیتی و زیرمقیاس های آن .....۱۱۵

- جدول ۴-۱۱ آمارهای توصیفی متغیر رضایت شغلی و زیرمقیاس های آن ..... ۱۱۶
- جدول ۴-۱۲ فراوانی افراد از نظر رضایت مندی شغلی..... ۱۱۷
- جدول ۴-۱۳ آمارهای توصیفی کارایی و زیرمقیاس های آن ..... ۱۱۸
- جدول ۴-۱۴ فراوانی افراد از نظر کارایی آزمودنی ها و تعیین نوع کارمندان..... ۱۱۹
- جدول ۴-۱۵ همبستگی عوامل پنج گانه شخصیت با کارایی ..... ۱۲۰
- جدول ۴-۱۶ ضریب همبستگی چند متغیری بین کارایی و عوامل پنج گانه شخصیت ..... ۱۲۱
- جدول ۴-۱۷ معنادار بودن ۲ چند متغیره ..... ۱۲۱
- جدول ۴-۱۸ ضرایب بتا مربوط به سهم ویژگی های شخصیتی در پیش بینی کارایی شغلی  
..... ۱۲۲
- جدول ۴-۱۹ همبستگی عوامل پنج گانه شخصیت با نمره کلی رضایت شغلی..... ۱۲۳
- جدول ۴-۲۰ همبستگی عوامل پنج گانه شخصیت با زیرمقیاس های رضایت شغلی..... ۱۲۴
- جدول ۴-۲۱ ضریب همبستگی چند متغیری بین رضایت شغلی و عوامل پنج گانه  
شخصیت..... ۱۲۵
- جدول ۴-۲۲ معنادار بودن ۲ چند متغیره ..... ۱۲۵
- جدول ۴-۲۳ ضرایب بتا مربوط به سهم ویژگی های شخصیتی در پیش بینی رضایت  
شغلی..... ۱۲۶
- جدول ۴-۲۴ آزمون t مستقل برای مقایسه زنان و مردان در متغیر های پژوهشی..... ۱۲۸



جدول ۲۵-۴ جدول نتایج تحلیل واریانس مربوط به تفاوت بین کارکنان با سطوح تحصیلی  
مختلف در متغیر کارایی و رضایت شغلی.....۱۲۹

جدول ۲۶-۴ جدول نتایج تحلیل واریانس مربوط به تفاوت کارکنان با رده های شغلی مختلف  
در متغیر کارایی و رضایت شغلی.....۱۳۰

## فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

- نمودار ۱-۴ فراوانی زنان و مردان به تفکیک جنس.....۱۰۴
- نمودار ۲-۴ فراوانی زنان و مردان به تفکیک سن.....۱۰۵
- نمودار ۳-۴ فراوانی افراد شرکت کننده براساس سطح تحصیلات .....۱۰۶
- نمودار ۴-۴ فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت تاهل .....۱۰۷
- نمودار ۵-۴ فراوانی آزمودنی ها براساس تعداد فرزندان.....۱۰۸
- نمودار ۶-۴ فراوانی آزمودنی ها به تفکیک نوع شغل .....۱۱۰
- نمودار ۷-۴ فراوانی آزمودنی ها براساس نوع استخدام.....۱۱۱
- نمودار ۸-۴ فراوانی آزمودنی ها بر اساس سابقه کار.....۱۱۲
- نمودار ۹-۴ فراوانی آزمودنی ها به تفکیک میزان درآمد.....۱۱۳

# فصل اول

مقدمه و کلیات طرح تحقیق

## مقدمه

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان، بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران امور اقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارایی و هم‌چنین پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی‌باشد. انسان قرن حاضر که سروکار ما با اوست، براساس پیش‌بینی‌های معتبر، تغییرات زیادی در زندگی و کار خود خواهد داشت به این ترتیب بهتر است تا هرکس براساس تمایلات و خلق و خوی خود راهی را انتخاب کند تا دچار سردرگمی و تشویش خاطر نشود (آیزنک<sup>۱</sup> و ویلسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). به دلیل شناخت ناقص و محدودمان از خود معمولاً در انتخاب رشته تحصیلی، انتخاب شغل و ... و در تمام مواردی که انسان می‌خواهد درباره موضوعی مهم در ارتباط با آینده اش اخذ تصمیم کند، دچار اشکال می‌شود. روانشناسان حرفه‌ای به کرات با مردمانی دچار می‌شوند که انتخاب نادرست انجام داده‌اند هرچند که در نظر افرادی که از خارج به موضوع نگاه می‌کنند اشتباه بودن کاملاً واضح و آشکار است اما این اشتباه همواره به علت داشتن تصویر از خود، یعنی قصور شخص در اینکه خود را به درستی بشناسد شده است. (آیزنک و ویلسون، ۲۰۰۳). افراد شاغل در صورتیکه بتوانند با توجه به ویژگی شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند، میتوانند با حسن سلوک و بردباری بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

---

<sup>1</sup> Eysenck, H

<sup>2</sup> Willson, A

نیروی انسانی در صورتی میتواند کار مفید و موثر داشته باشد که دارای انگیزه، روحیه مناسب و رضایت و تعهد بالایی باشد. رضایت شغلی و تعهد شغلی جایگاه ویژه ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارا میباشند. زیرا این ساختار می تواند در جهت پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغلی، تاخیر، کم کاری، غیبت و یا عدم اینها مؤثر باشد و در نهایت بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر به سزایی داشته باشد. (کریمی، ۱۳۷۵). پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمان دیر زمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. با گذشت سالها مدیران به این نتیجه رسیده اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان پذیر است که نیروی انسانی با دانش، تجربه، تخصص و انگیزش کافی در بکارگیری نتایج لازم هماهنگی تام داشته باشند. سازمانی که نیروی انسانی لایق و با کفایت را با استراتژی صحیح تعلیم داده، قدرت مقابله با هر پیشامدی را دارد و میتواند به خوبی از عهده چالشها برآید. چنانچه مدیریت برخوردار از استراتژی هدایتی و رهبری صحیح باشد در آن صورت سازمان میتواند موجبات ابتکار و خلاقیت کارکنان را فراهم آورد و در نتیجه به بازدهی مطلوب در درازمدت دست خواهد یافت (بارکر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). توجه به ویژگی شخصیتی افراد در رضایت شغلی و کارایی افراد سازمان اهمیت زیادی دارد. توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان مقوله ای است که میتواند سازمانها را در رسیدن به بهره وری یاری نماید. امروزه منابع انسانی، از پیچیده ترین، حساس ترین و تکنولوژیکی ترین منابع یک سازمان محسوب می شوند. بنابراین توجه به ابعاد شخصیت افراد از مقوله هایی است که می تواند سازمان را در رسیدن به بهره

---

<sup>۱</sup> Barcker, M