Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 3/ No. 4/ Winter 2017
Page: 78-96

Prediction of job satisfaction based on personality type and perceived social support

Somayyeh Fereidounpour [1*], Jafar Pouyamanesh [2], Mohammad Hokmi [3]
1- MS in General Psychology, Islamic Azad University- Karaj Branch, Karaj, Iran (Corresponding author)
2- Associate Professor, Psychology Faculty, Islamic Azad University- Karaj Branch, Karaj, Iran
3- Associate Professor, Psychology Faculty, Islamic Azad University- Karaj Branch, Karaj, Iran

Abstract:
Introduction: since development of an organization considerably requires accurate hiring of human resources, their job satisfaction has been paid into attention in psychological studies. Purpose: The present study was conducted to predict job satisfaction based on personality type and perceived social support.
Method: The statistical universe included all employees of Iran Khodro Car Making Company except the management categories (top managers, senior managers, directors, supervisors and night shoft workers). A sample size of 120 individuals was selected using cluster sampling method. The research tools included Smith's Job Satisfaction Questionnaire, NEO Five-Factor Inventory and Bruwer's Scale of Perceived Social Support. Pearson's correlation coefficient and regression analysis were used for data analysis.
Results: The results indicated that neuroticism has a positive correlation with job promotion and extraversion has a positive correlation with family support, friends support, total score of social support, nature of work component, supervision and total score of job satisfaction. Agreeableness has a positive correlation with friends' support, nature of work component, supervision and colleagues while it has a negative correlation with the component salary and benefits. Flexibility has a positive correlation with family support, total score of social support, nature of work and colleagues. Accountability has a positive correlation with family support, total score of social support, nature of work component and job satisfaction while family support had a significant correlation with none of the components of job satisfaction. The friends' support has a positive correlation with nature of work, supervision, colleagues and total score of job satisfaction while it has a negative correlation with the component salary and benefits. The others' support has a positive correlation with the components supervision, nature of work, salary and benefits and total score of job satisfaction while it has a negative correlation with the components job promotion and colleagues.
Conclusion: based on regression analysis results, the components friends' support and social support could explain job satisfaction among predictor variable (five personality factors and social support). The components extraversion and neuroticism could explain the salary and benefits. The components agreeableness and friends' support could explain the salary and benefits. The components friends' support, others' support and agreeableness explained the component supervision. The variables friends' support, social support and flexibility explained the colleagues. The variables neuroticism, flexibility and extraversion explain the component job promotion.
Keywords: extraversion, personality type, perceived social support, job satisfaction and neuroticism.

مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت
سال سوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵
صفحات: ۷۸-۹۶

پیش بینی رضایت شغلی بر اساس تیپ شخصیت و حمایت اجتماعی ادراک شده

سمیه فریدون پور [۱*]، جعفر پویا منش [۲]، محمد حکمی [۳]
۱- کارشناس ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
۲- دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران
۳- دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران

چکیده

مقدمه: توسعه هرسازمانی تا حدودزیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، رضایت شغلی است.

هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس تیپ شخصیت و حمایت اجتماعی ادراک شده انجام شد.

روش: جامعه آماری پژوهش، کلیه کارمندان شرکت خودرو سازی ایران خودرو به جز رده‌های مدیریت (مدیران عالی، مدیران ارشد ، روسا و مسئولین و کارگران شیفت شب) بودند که در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بوده‌اند. نمونه‌ای با حجم ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، پنج عامل شخصیتی نئو و حمایت اجتماعی ادارک شده براور می‌باشد. به منظور تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که روان‌نژندی با مولفه ترفیع و ارتقا ؛ برون‌گرایی با حمایت خانواده، حمایت دوستان، نمره کل حمایت اجتماعی، مولفه ماهیت کار، سرپرستی و همچنین نمره کل رضایت شغلی همبستگی مثبت دارند. دلپذیر بودن با حمایت دوستان، مولفه‌های ماهیت کار، سرپرستی و همکاران همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا همبستگی منفی دارند. انعطاف‌پذیری با حمایت خانواده، نمره کل حمایت اجتماعی و مولفه همکاران و رضایت شغلی همبستگی مثبت؛ مسوولیت‌پذیری با حمایت خانواده ، نمره کل حمایت اجتماعی، مولفه ماهیت کار و رضایت شغلی همبستگی مثبت دارند و حمایت خانواده با هیچ یک از مولفه‌های رضایت شغلی همبستگی معناداری نداشت. حمایت دوستان با مولفه ماهیت کار، سرپرستی، همکاران و نمره کل رضایت شغلی همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا همبستگی منفی دارد. حمایت دیگران با مولفه‌های سرپرستی، ماهیت کار، حقوق و مزایا، محیط کار و نمره کل رضایت شغلی همبستگی مثبت و با مولفه‌های ترفیع و ارتقاء و همکاران همبستگی منفی دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی) مولفه حمایت دوستان و حمایت اجتماعی توانستند رضایت شغلی را تبیین می‌کند. مولفه برون‌گرایی و روان‌نژندی مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین کردند. مولفه دلپذیر بودن و حمایت دوستان توانستند مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین می‌کند. مولفه حمایت دوستان، حمایت دیگران و دلپذیر بودن نیز مولفه سرپرستی را تبیین کردند. متغیر حمایت دوستان، حمایت اجتماعی و انعطاف‌پذیری مولفه همکاران را تبیین می‌کند. متغیر روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی مولفه ترفیع و ارتقا را تبیین می‌کند.

کلید واژه‌ها: برون‌گرایی، تیپ شخصیتی، حمایت اجتماعی ادراک شده، رضایت شغلی، روان‌نژندی.

مقدمه

توسعه هر سازمانی تا حدود زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، رضایت شغلی است (اسماعیلی، ۱۳۸۱).گروه صنعتی ایران خودرو، بزرگترین شرکت خودروسازی ایران و خاورمیانه است. این شرکت در بین شرکتهای صنعتی کشور دارای بیشترین تعداد نیروی کار است. یکی از مولفه‌های کارآمدی سازمانها و مدیران سازمانها رضایت شغلی[1] کارکنان است. رضایت شغلی در واقع نگرش افراد به کار است و قابلیت ارتقاء سطح موفقیت سازمان از نظر کیفی را دارد. به طور ی که باعث افزایش بهره‌وری فرد تعهد فرد به سازمان و افزایش توان در یادگیری مهارتهای شغلی شده و عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان و بهره-وری سازمانی می‌شود (عباس آبادی، ۱۳۸۸). فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف نظیر درآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار و.... برای او دارند. میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود. (درویشی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی با تصمیماتی که فرد در رابطه با ترک سازمان می‌گیرد رابطه‌ی مستحکم ولی منفی دارد. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند یکی از جنبه های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود رابطه آن با سلامت است. تحقیقات زیادی نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود مستعد ابتلا به بیماریهای گوناگون هستند که دامنه آن از سردرد تا بیماریهای قلبی کشیده می‌شود، رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده شود. کارکنان راضی رضایت و وفاداری مشتری را افزایش می‌دهند (رابینز، ۲۰۰۸)[2]. شخصیت[3] مرتبط با یکی از اساسی‌ترین و ابتدایی‌ترین سازو کارهای رفتاری برای انطباق اجتماعی است و ابعاد شخصیتی به صورت نظام داری روی نحوه ادراک افراد از تظاهرات چهره‌ای و بالطبع روی روابط بین فردی روزانه افراد تاثیرگذار هستند (شفیعی و زارع، ۱۳۹۱). همان طور که بیان شد یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی است (سید محمدی، ۱۳۹۳). شخصیت عبارت است از الگوی نسبتا پایدار صفات،گرایشها یا ویژگی‌های که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. (فیست و فیست، ۲۰۰۲[4]). همچنین تایلور (۲۰۰۳)، عنوان می‌کند که پیوندها و ارتباطات اجتماعی با دیگران، به عنوان جنبه‌های رضایت بخش زندگی دیده شده‌اند (تایلور، ۲۰۰۳)[5]. حمایت اجتماعی یک کمک دو جانبه است که موجب خلق تصور مثبت از خود، احساس عشق و ارزشمندی می-گردد و تمام اینها به فرد فرصت خود شکوفایی و رشد می دهد (احمدی، ۱۳۸۸). حمایت اجتماعی به عنوان یک عامل محافظت‌کننده در مقابل استرس اثر قابل توجهی بر سلامت و عملکرد اجتماعی دارد به طوری که فرد احساس می‌کند که مورد علاقه است از وی مراقبت می‌شود ارزش و احترام دارد و متعلق به یک شبکه از ارتباطات است (میر غفور وند، حسن پور، بانی ۱۳۹۲). در تبیین اثر بخشی حمایت اجتماعی اینگونه بیان می‌کند که میزان این تاثیر وابسته به این است که فرد چطور از یک شبکه اجتماعی استفاده می‌کند. (کسلر، کندلر، نیل، اویس، ۲۰۰۳)[6]. شواهدی که از مطالعات مختلف به دست آمده نشان می‌دهد که

1- Gob satisfaction

2- Rabins
3- Presonahity
4- fistafist
5- taylar
6- Kessler, kindler, neale, eaves

حمایت اجتماعی باعث کاهش اثار منفی استرس‌های فراوانی که از محیط کار و جامعه کسب می‌شود می-گردد و به تبع آن به کیفیت زندگی اثر مستقیم و مثبت خواهد داشت (حیدرزاده، محمد قهرمانیان، حقیقت، یوسفی، ۱۳۸۸).

- امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) به نقش رگه-های شخصیت در پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارمندان آموزش و پرورش استان کردستان پرداختند. نتایج نشان داد که روان رنجوری، برونگرایی با رضایت شغلی ارتباط معنادار داشتند.

-رضویه، معین و بهلولی اصل (۱۳۸۹) به تعیین نقش ویژگیهای شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متاهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگیهای شخصیتی دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی بوده، ولی رضایت زناشویی رابطه‌ای معنادار با رضایت شغلی نداشت. ابعاد شخصیتی شامل متغیرهای روان نژندی، انعطاف پذیری و با وجدان بودن، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند.

- قائدی، قبادی، نصرت آبادی، رستمی، روشن و فلاحی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهد»، به این نتایج دست یافتند که رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان است. در مردان متغییرهای فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادارک شده از طرف دوستان و برخی از ابعاد بهزیستی روانی «در شد شخصیتی، هدفمندی در زندگی و روابط مثبت با دیگران» و در زنان اضطراب و افسردگی و ابعاد بهزیستی روانی (سلطه بر محیط، هدفمندی در زندگی و خود مختاری) پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی بودند.

- تحقیق اردوگان و اندرز[1] (۲۰۰۷) نشان داد حمایت سازمانی پرستاران رابطه‌ی بین سرپرستان و دیگر شاغلان (اعضا) رضایت شغلی و عمل کرد شغلی را تعدیل می‌کند.

- تحقیقات سوکویو[2] (۲۰۰۰) نشان داد سطح پرداختی دستمزد، شناخت و قدردانی و تعاملات اجتماعی مناسب در سازمان سه عامل مهم برای ایجاد رضایت شغلی در فرایند کار است.

-کارتروآرمینالیس (۲۰۱۲) احساس غنی بودن مطابق نظریه مبادله اجتماعی و حمایت اجتماعی موجب می‌شود کارکنان عملکرد خود را در ابعاد مختلف متناسب با توانایی‌های خود ارتقا دهند.

-رافائل (۲۰۰۹) به بررسی رابطه حمایت اجتماعی دریافت شده از محل کار و رضایت شغلی، در بین دانشجویان دانشگاه هاوایی پرداخته است. حجم نمونه شامل ۲۰۶ نفر است . نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی دریافتی از همکاران و سرپرستان رابطه معناداری با رضایت شغلی افراد دارد.

-

د

وچام و مارتین (۲۰۱۰) در صدد بررسی تاثیر حمایت همکاران بر رضایت شغلی، با تاکید بر ماهیت و تاثیر حمایت ابزاری همکاران در مقایسه با حمایت عاطفی بر آمدند. داده‌های این تحقیق از نظر سنجی ملی کارمند، که در سال ۱۹۹۷ در آمریکا انجام گرفته بود، به دست آمده است. حجم نمونه شامل ۲۵۰۵ کارمند تمام وقت است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر دو حمایت عاطفی و ابزاری تاثیر معنا داری بر رضایت شغلی دارند.

با توجه به اهمیت موضوع بر آن شدیم تا تحقیقی در این راستا انجام دهیم. در پژوهش حاضر این پرسش

1- Erdogan & Enders
2- Sokoyo

مطرح است که آیا بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده و ویژگی‌های شخصیتی می‌توان رضایت شغلی را در کارمندان ایران خودرو پیش‌بینی کرد؟ لذا هدف از این پژوهش پیش‌بینی رضایت شغلی با حمایت اجتماعی و عوامل شخصیتی در کارمندان ایران خودرو است.

روش

پژوهش حاضر از نوع بنیادی و در زمره تحقیقات توصیفی و همبستگی قرار دارد. در این تحقیق تلاش می‌شود از روی متغیر پیش بین رضایت شغلی، در مورد دو متغیر ملاک ویژگیهای شخصیت و حمایت اجتماعی ادراک شده، قضاوت شود. جامعه آماری کارمندان شرکت خودرو سازی ایران خودرو به جز رده‌های مدیریت (مدیران عالی، مدیران ارشد ، روسا و مسئولین و کارگران شیفت شب) می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بوده‌اند که تعداد کارمندان مشغول در بخش اداری حدود ۳۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۲۰ نفر محاسبه شد. این عدد با در نظر گرفتن حجم جامعه که حدوداً ۳۰۰ نفر می‌باشد، در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای می‌باشد. تعداد کارمندان را با توجه به واحدهای کاری به خوشه‌های مجزا تقسیم کرده و از میان آنها تعدادی نمونه انتخاب کرده و پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار داده شد. ملاک ورود عبارت است از افرادی که استخدام شرکت ایران خودرو، جنسیت/مرد، زن، محدوده سنی ۲۵ تا ۵۵ سال باشد.

ابزارهای پژوهش:

در پژوهش حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی (جی دی آی[1]) که گاهاً پرسشنامه خشنودی شغلی نیز نامیده می‌شود در اصل یک شاخص توصیفی شغل است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به کار می‌رود. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط (اسمیت، کندال و هیولین)[2] ساخته شد. پرسشنامه رضایت شغلی شش جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد. ۱- ماهیت کار ۲- سرپرستی ۳- ترفیع و ارتقاء ۴- حقوق ۵- همکاران ۶- شرایط محیط کار. پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده، (ام اس پی اس اس[3]) یکی از بی‌شمار مقیاسهایی است که به ارزیابی حمایت اجتماعی می‌پردازد این پرسشنامه را (زیمت، دالهم، زیمت و فارلی)[4] در سال ۱۹۸۸ به منظور سنجش حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی فرد تهیه کرده‌اند، این مقیاس ۱۲ گویه دارد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۷ گزینه‌ای از نمره یک برای کاملاً مخالفم تا هفت برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. پرسشنامه شخصیتی نئو پرسشنامه یکی از آزمونهای شخصیتی است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت است که توسط (مک کری و کاستا، ۱۹۸۶)[5] تحت عنوان پرسشنامه شخصیتی معرفی شد. فرم تجدید نظر شده این پرسشنامه توسط همان مولفین تحت عنوان فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو ارائه شده است، این پرسشنامه نئو یک پرسشنامه ۶۰ سوالی است که برای ارزیابی پنج عامل شخصیت به کار می‌رود. در فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سوال سنجیده می‌شود.

-**پرسشنامه رضایت شغلی:** در ایران نسخه‌های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاهاً سبب سردرگمی پژوهشگران شده است. همچنین قابل ذکر

1- JDI

2- Esmit, kandal, Hulin
3- MSPSS
4- Zimet , dahlem , zimet , farley
5- Mckee, cata

است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که توسط دکتر بهروزی، نعامی، شکرکن و تقی‌پور (۱۳۸۷)، تهیه شده است تغییراتی در نمره‌گذاری آن ایجاد شده است. آلفای کرونباخ ۰/۴۱ و اعتبار ملاکی ۰/۷۵۰ این پرسشنامه بر اساس پژوهش بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) بدست آمده است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است. تنها کافی است که در هر زیر مقیاس نمرات ماده‌ها را جمع نمایید تا نمره آن زیر مقیاس به دست آید. همچنین پرسشنامه دارای یک نمره کل نیز هست که با جمع‌بندی نمرات تمام سوالات به دست می‌آید .

-پرسشنامه شخصیتی نئو: پنج عامل اصلی شخصیت عبارتند از: روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری فرم بلند پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله در ایران اعتباریابی شده است. در ایران فرم بلند توسط گروسی، مهیار و طباطبایی، ۲۰۰۱ اعتباریابی شد و نتایج اعتباریابی شبیه نتایج بدست آمده در آزمون در زبان اصلی بود فرم کوتاه آن در ایران اعتباریابی نشده است ولیکن نتایج مطالعات انجام شده توسط (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) نشان داد که همبستگی ۵ زیر مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷تا ۰/۹۲ می‌باشد. همچنین همسانی درونی زیر مقیاس‌های آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ بر آورد شده است.

-پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده: مقیاسهای حمایتی اجتماعی ادراک شده نیز برای ارزیابی شناختی فرد از محیطش و سطح اطمینان فرد به اینکه در صورت لزوم کمک به حمایت در دسترس خواهد بود متمرکز هستند (براور، امسلی، کاید، لاچنر، سیدت، ۲۰۰۸)[1]. نقش حمایت اجتماعی به عنوان منبع مقابله در برابر استرس و نشانه‌های روانی و جسمی به خوبی ثابت شده است حمایت اجتماعی یک سازه چند بعدی است که شامل گستره شبکه اجتماعی، حمایت هیجانی، حمایت ابزاری، کیفیت حمایت اجتماعی و کمک دو جانبه از دیگران است (براور و همکاران، ۲۰۰۸). (براور و همکارانش ۲۰۰۸)، پایایی درونی این ابزار را در یک نمونه ۷۸۸ نفری از جوانان دبیرستان با استفاده از آلفای کرونباخ، ۹۰ تا ۸۶ درصد برای خرده مقیاسهای این ابزار و ۸۲ درصد برای کل ابزار گزارش نموده‌اند (ادوارد، ۲۰۰۴) .

(سلیمی، جوکار و نیک‌پور، ۲۰۰۹)[2] همکارانش ضریب آلفای کرونباخ سه بعد حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی را به ترتیب ۸۹ درصد، ۸۶ درصد و ۸۲ درصد ذکر نموده‌اند (سلیمی و همکارن، ۲۰۰۹).

روش اجرای پژوهش بدین صورت بوده است که پس از انجام کارهای اداری و قانونی مربوط به انجام تحقیق و شناسایی جامعه آماری، در بهمن ۱۳۹۴ پس از تعیین نمونه‌گیری، حجم نمونه و توضیح دادن هدف تحقیق و آزمونهای مورد نظر و توجیه کردن کارمندان، پرسشنامه رضایت شغلی، شخصیتی پنج عاملی نئو و حمایت اجتماعی ادراک شده به آنها تحویل خواهد شد و بعد از توزیع، اجرا و پاسخگویی شرکت‌کنندگان در تحقیق به پرسشنامه‌های مذکور، نهایتاً داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار خواهد گرفت. در این مطالعه آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی و درصد فراوانی استفاده خواهد شد و در بخش آمار استباطی بر اساس فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون چند متغیره و همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد که با استفاده از نرم افزار SPSS داده‌ها

1- Bruwer, Emsley, kidd, lochner, Seedat

2- Salami, Joukar, Nikpour

تحلیل شدند. ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر رعایت شده است در مراحل اجرا و جمع‌آوری داده-های پژوهش سعی شد تمامی اطلاعات آزمودنیها محرمانه بماند و این اطمینان به آزمودنیها داده شد که اطلاعات آنها محرمانه بوده و به صورت گروهی و بدون ذکر نام تحلیل خواهد شد. مدت زمان لازم جهت تکمیل پرسش نامه ۱۰ تا ۱۵ دقیقه است و پرسشنامه به صورت خود سنجی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نظر به اینکه فرم کوتاه در جامعه ایرانی هنجاریابی نشده است، پرسشنامه دارای فرم ایرانی نیست و لیکن پژوهشی که توسط (فرنام، سامی، سراجی و یسربینی، ۲۰۰۷) بر روی گروهی از دانشجویان ایرانی شد، میانگین و انحراف معیار زیر مقیاسهای آزمون به شرح زیر بدست آمد.

یافته‌ها

در این بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی و یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه ارایه شده است.

جدول۱: اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها		شاخص‌ها			
		حداقل	حداکثر	میانگین	SD
حمایت اجتماعی	حمایت خانواده	۵	۲۰	۱۶/۶۴	۳/۳۵
	حمایت دوستان	۷	۲۰	۱۴/۳۳	۳/۳۴
	حمایت دیگران	۸	۲۰	۱۵/۲۲	۳/۲۶
	نمره کل حمایت اجتماعی	۳۰	۶۰	۴۶/۱۸	۷/۴۷
شخصیت	روان‌نژندی	۱۴	۵۲	۳۳/۹۲	۵/۹۱
	برون‌گرایی	۲۸	۵۳	۴۱/۹۶	۵/۳۶
	دلپذیر بودن	۲۵	۴۹	۳۷/۶۶	۴/۱۴
	انعطاف‌پذیری	۳۰	۵۳	۴۳/۱۳	۴/۹۹
	مسوولیت‌پذیری	۳۴	۵۹	۴۸/۴۳	۵/۶۰
رضایت شغلی	ماهیت کار	۴۶	۱۰۲	۷۴/۵۶	۱۰/۹۵
	سرپرستی	۲۶	۷۰	۵۴/۶۵	۸/۳۱
	ترفیع و ارتقا	۷	۳۵	۱۸/۱۳	۶/۵۲
	حقوق و مزایا	۹	۴۰	۲۱/۶۰	۷/۳۵
	همکاران	۱۹	۵۵	۴۰/۷۶	۸/۵۴
	محیط کار	۱۱	۳۵	۲۳/۲۶	۵/۲۶
	نمره کل رضایت شغلی	۱۵۴	۳۰۳	۲۳۲/۹۵	۲۸/۲۹

۴ترفیع و ارتقا	۰/۶۲۹	۰/۸۲۳	نرمال
حقوق و مزایا	۰/۹۱۴	۰/۳۷۳	نرمال
همکاران	۰/۶۶۵	۰/۷۶۹	نرمال
محیط کار	۰/۸۴۱	۰/۴۷۹	نرمال
نمره کل رضایت شغلی	۱/۲۳۵	۰/۰۹۵	نرمال

جدول ۲: ماتریس همبستگی عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱. روان‌نژندی	۱														
۲. برون‌گرایی	/۴۸** −۰	۱													
۳. دلپذیر بودن	/۲۹** ۰	۰/۰۶	۱												
۴. انعطاف‌پذیری	/۵۴** −۰	۳۹** ۰/	۰/۱۴ −	۱											
۵. مسوولیت‌پذیری	−۰/۱۵	۴۵** ۰/	۰/۱۳	۳۳** ۰/	۱										
۶. حمایت خانواده	−۰/۱۵	۲۶** ۰/	۰/۱۱	۲۴** ۰/	۴۴** ۰/	۱									
۷. حمایت دوستان	−۰/۰۶	۲۷** ۰/	۳۳** ۰/	۰/۱۶	۰/۰۱	۲۸** ۰/	۱								
۸. حمایت دیگران	−۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۷ −	۳۵** ۰/	۴۰** ۰/	۱							
۹. نمره کل حمایت اجتماعی	−۰/۱۱	۲۵** ۰/	۰/۱۱	/۲۲* ۰	/۱۸* ۰	۷۳** ۰/	۷۵** ۰/	۷۷** ۰/	۱						
۱۰. ماهیت کار	۰/۱۴	/۲۱* ۰	/۱۸* ۰	۰/۱۰ −	/۱۹* ۰	۰/۰۶	/۲۰* ۰	۰/۰۱ −	۰/۱۱	۱					
۱۱. سرپرستی	−۰/۰۵	/۱۸* ۰	۳۴** ۰/	۰/۰۱	۰/۱۷	۰/۰۶	۴۲** ۰/	۰/۰۷ −	/۱۸* ۰	۴۸** ۰/	۱				
۱۲. ترفیع و ارتقا	/۳۰** ۰	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۱۳	۳۵** ۰/	۰/۱۲	۱			
۱۳. حقوق و مزایا	۰/۰۷	۰/۰۳ −	۳۴** −۰/	۰/۱۱ −	۰/۱۵ −	۰/۰۱	۲۹** −۰/	۰/۱۷ −	/۲۰* −۰	۰/۰۸	/۱۹* −۰	۲۵** ۰/	۱		
۱۴. همکاران	−۰/۰۸	۰/۱۵	/۲۱* ۰	۲۹** ۰/	۰/۰۲	۰/۰۵	۵۹** ۰/	۰/۱۳	۳۵** ۰/	۳۱** ۰/	۵۵** ۰/	/۱۸* ۰	/۲۰* −۰	۱	
۱۵. محیط کار	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۰۵ −	۰/۱۱ −	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۰۵ −	۰/۰۵	۴۳** ۰/	۲۹** ۰/	۳۸** ۰/	۲۵** ۰/	۰/۰۲ −	۱
۱۶. نمره کل رضایت شغلی	۰/۱۲	/۲۰* ۰	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۱۱	۳۳** ۰/	۰/۰۳ −	/۱۹* ۰	۸۰** ۰/	۶۸** ۰/	۵۹** ۰/	۲۸** ۰/	۵۷** ۰/	۵۹** ۰/

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش، از شاخص‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج به دست آمده در جداول زیر ارایه شده است.

بر اساس اطلاعات جدول ۲ نتایج نشان می‌دهد که روان‌نژندی با مولفه ترفیع و ارتقای رضایت شغلی همبستگی معنادار دارد. ضریب همبستگی این دو متغیر برابر است با r=۰/۳۰ ، برون‌گرایی با حمایت خانواده r =۰/۲۶ حمایت دوستان r = ۰/۲۷ نمره کل حمایت

اجتماعی r=۰/۲۵، مولفه ماهیت کار r =۰/۲۱ ، سرپرستی r =۰/۱۸ و همچنین نمره کل رضایت شغلی r = ۰/۲۰ همبستگی مثبت دارد. دلپذیر بودن با حمایت دوستان r =۰/۳۳ ، با مولفه‌های ماهیت کار و سرپرستی و همکاران رضایت شغلی به ترتیب ۰/۱۶، ۰/۲۱، ۰/۳۴، r = ۰/۱۸ همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا r=-۰/۳ همبستگی منفی دارد. انعطاف‌پذیری با حمایت خانواده r=۰/۲۴، نمره کل حمایت اجتماعی r ۰/۲۲ =و مولفه همکاران r = ۰/۲۹ و رضایت شغلی ۰/۰۲ =rهمبستگی مثبت دارد. مسوولیت‌پذیری با حمایت خانواده r = ۰/۴۴ ، نمره کل حمایت اجتماعی r ۰/۱۸ =، مولفه ماهیت کار r = ۰/۱۹ و رضایت شغلی r ۰/۱۵ =همبستگی مثبت دارد. حمایت خانواده با هیچ یک از مولفه‌های رضایت شغلی همبستگی معناداری ندارد. حمایت دوستان با مولفه ماهیت کار r=۰/۲۰ ، سرپرستی r = ۰/۴۲ ، همکاران r = ۰/۵۹ و نمره کل رضایت شغلی r = ۰/۳۳ همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا r = -۰/۲۹ همبستگی منفی دارد. حمایت دیگران با مولفه های سرپرستی r = ۰/۰۷ ، ماهیت کار r = ۰/۰۱ ، حقوق و مزایا r = ۰/۱۷ ، محیط کار ۰/۰۵ = r و نمره کل رضایت شغلی r = ۰/۰۳ همبستگی منفی و با مولفه های ترفیع و ارتقاء r = ۰/۰۵ و همکاران r = ۰/۱۳ همبستگی منفی دارد.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داریF	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	حمایت دوستان	۰/۳۳	۰/۱۱	۱۴/۴۲	۰/۰۰۱	۲/۷۹	۰/۳۳	۳/۸۰	۰/۰۰۱
۲	حمایت دوستان	۰/۳۷	۰/۱۴	۹/۵۴	۰/۰۰۱	۳/۴۵	۰/۴۱	۴/۳۵	۰/۰۰۱
	حمایت اجتماعی					-۱/۶۸	-۰/۱۹	-۲/۰۶	۰/۰۴۱

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش بینی رضایت شغلی براساس عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۳ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، دو مولفه حمایت دوستان و نمره کل حمایت اجتماعی وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. حمایت دوستان به تنهایی ۱۱٪ از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۴/۴۲ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. حمایت دوستان و نمره کل حمایت اجتماعی با هم ۱۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۹/۵۴ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم حمایت دوستان، نمره کل حمایت اجتماعی ۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی ماهیت کار توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داریF	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	برون‌گرایی	۰/۲۱	۰/۰۵	۵/۷۴	۰/۰۰۱	۰/۴۴	۰/۲۱	۲/۳۹	۰/۰۰۱
۲	برون‌گرایی	۰/۳۶	۰/۱۳	۸/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۷۶	۰/۳۷	۳/۷۶	۰/۰۰۱
	روان‌نژندی					۰/۶۰	۰/۳۲	۳/۲۷	۰/۰۳۰

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش‌بینی مولفه ماهیت کار براساس عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، دو مولفه برون‌گرایی و روان‌نژندی وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. برون‌گرایی به تنهایی ۵٪ از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین می‌کند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۵/۷۴ است که در سطح ۰/۰۱۸ معنی‌دار است. برون‌گرایی و نمره روان‌نژندی با هم ۱۳ درصد از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۸/۴۷ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم برون‌گرایی، نمره روان‌نژندی ۸ درصد از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی حقوق و مزایا توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داری F	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	دلپذیر بودن	۰/۳۴	۰/۱۲	۱۵/۸۴	۰/۰۰۱	−۰/۶۱	−۰/۳۴	−۴	۰/۰۰۱
۲	دلپذیر بودن	۰/۳۹	۰/۱۵	۱۰/۵۸	۰/۰۰۱	−۰/۴۹	−/۲۸	−۳/۰۸	۰/۰۰۱
	حمایت دوستان					−۰/۴۳	−۰/۲۰	−۲/۱۹	۰/۰۳۰

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش بینی مولفه حقوق و مزایا براساس عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۵ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، دو مولفه دلپذیر بودن و حمایت دوستان وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. دلپذیر بودن به تنهایی ۱۲٪ از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین می‌کند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۵/۸۴ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. دلپذیر بودن و نمره حمایت دوستان با هم ۱۵ درصد از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۰/۵۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم دلپذیر بودن، نمره حمایت دوستان ۳ درصد از واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۶ : تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی مولفه سرپرستی توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داری F	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	حمایت دوستان	۰/۴۲	۰/۱۷	۲۴/۹۷	۰/۰۰۱	۱/۰۴	۰/۴۲	۵	۰/۰۰۱
۲	حمایت دوستان	۰/۴۹	۰/۲۵	۱۸/۹۶	۰/۰۰۱	۱/۳۳	۰/۵۳	۶/۰۹	۰/۰۰۱
	حمایت دیگران					-۰/۷۴	-۰/۲۹	-۳/۳۰	۰/۰۰۱
۳	حمایت دوستان	۰/۵۳	۰/۲۸	۱۴/۸۳	۰/۰۰۱	۱/۱۴	۰/۴۶	۴/۹۷	۰/۰۰۱
	حمایت دیگران					-۰/۶۷	-۰/۲۶	-۳	۰/۰۰۳
	دلپذیر بودن					۰/۳۹	۰/۱۹	۲/۲۸	۰/۰۲۴

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش بینی مولفه سرپرستی براساس عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۶ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه مولفه حمایت دوستان، حمایت دیگران و دلپذیر بودن وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. حمایت دوستان به تنهایی ۱۷٪ از واریانس مولفه سرپرستی را تبیین می‌کند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۲۴/۹۷ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. حمایت دوستان و حمایت دیگران با هم ۲۵ درصد از واریانس مولفه سرپرستی را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۸/۹۶ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم حمایت دوستان، مولفه حمایت دیگران ۸ درصد از واریانس مولفه سرپرستی را پیش‌بینی می‌کند. حمایت دوستان، حمایت دیگران و دلپذیر بودن در مجموع ۲۸ درصد از واریانس مولفه سرپرستی را پیش‌بینی می‌کنند. آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۴/۸۳ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. به این ترتیب دلپذیر بودن ۳ درصد از واریانس مولفه سرپرستی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۷ : تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی مولفه همکاران توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داری F	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	حمایت دوستان	۰/۵۹	۰/۳۵	۶۴/۸۰	۰/۰۰۱	۱/۵۲	۰/۵۹	۸/۰۵	۰/۰۰۱
۲	حمایت دوستان	۰/۶۳	۰/۳۹	۳۸/۱۰	۰/۰۰۱	۱/۴۴	۰/۵۶	۷/۷۳	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری					۰/۳۵	۰/۲۰	۲/۷۸	۰/۰۰۶
۳	حمایت دوستان	۰/۶۵	۰/۴۳	۲۸/۸۱	۰/۰۰۱	۱/۹۵	۰/۷۶	۷/۲۱	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری					۰/۳۹	۰/۲۳	۳/۱۹	۰/۰۰۲
	حمایت اجتماعی					-۰/۳۱	-۰/۲۷	-۲/۵۷	۰/۰۱۲

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش‌بینی مولفه همکاران براساس عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۷ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه متغیر حمایت دوستان، انعطاف‌پذیری و نمره کل حمایت اجتماعی وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. حمایت دوستان به تنهایی ۳۵٪ از واریانس مولفه همکاران را تبیین می‌کند، آزمون آماریF برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۶۴/۸۰ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. حمایت دوستان و انعطاف‌پذیری با هم ۳۹ درصد از واریانس مولفه همکاران را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۳۸/۱۰ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم حمایت دوستان، مولفه انعطاف‌پذیری ۴ درصد از واریانس مولفه همکاران را پیش‌بینی می‌کند. حمایت دوستان، انعطاف‌پذیری و حمایت اجتماعی در مجموع ۴۳ درصد از واریانس مولفه همکاران را پیش‌بینی می‌کنند. آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۲۸/۸۱ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. به این ترتیب حمایت اجتماعی ۴ درصد از واریانس مولفه همکاران را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۸ : تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی مولفه ترفیع و ارتقا توسط عوامل شخصیتی و حمایت اجتماعی

گام	پیش‌بین	R	R^2	F	معنی‌داریF	B	Beta	t	معنی‌داری
۱	روان‌نژندی	۰/۳۰	۰/۰۹	۱۱/۵۸	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۳۰	۳/۴۰	۰/۰۰۱
۲	روان‌نژندی	۰/۴۰	۰/۱۶	۱۱/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۰/۴۷	۴/۶۶	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری					۰/۴۱	۰/۳۲	۳/۱۴	۰/۰۰۲
۳	روان‌نژندی	۰/۴۵	۰/۲۰	۹/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۵۶	۵/۳۲	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری					۰/۳۵	۰/۲۷	۲/۷۰	۰/۰۰۸
	برون‌گرایی					۰/۲۹	۰/۲۴	۲/۴۵	۰/۰۱۶

ضریب رگرسیون استاندارد نشده:B ضریب رگرسیون استاندارد شده: Beta

برای بررسی موضوع پیش‌بینی مولفه ترفیع و ارتقا براساس عوامل‌شخصیتی و حمایت‌اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۸ ارایه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه متغیر روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی وارد معادلهٔ رگرسیون شدند. روان‌نژندی به تنهایی ۹٪ از واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را تبیین می‌کند، آزمون آماریF برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۱/۵۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. روان‌نژندی و انعطاف‌پذیری با هم ۱۶ درصد از واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را پیش‌بینی می‌کنند، آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۱/۱۴ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با کسر سهم روان‌نژندی، مولفه انعطاف‌پذیری ۷ درصد از واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را پیش‌بینی می‌کند. روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و

برون‌گرایی در مجموع ۲۰ درصد از واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را پیش‌بینی می‌کنند. آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۹/۷۵ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. به این ترتیب برون‌گرایی ۴ درصد از واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی رضایت شغلی بر اساس تیپ شخصیت و حمایت اجتماعی ادراک شده می باشد. نتایج نشان داد که روان‌نژندی با مولفه ترفیع و ارتقای رضایت شغلی همبستگی معنادار دارد. برون‌گرایی با حمایت خانواده، حمایت دوستان، نمره کل حمایت اجتماعی، مولفه ماهیت کار، سرپرستی و همچنین نمره کل رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. دلپذیر بودن با حمایت دوستان، مولفه‌های ماهیت کار، سرپرستی و همکاران همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا همبستگی منفی دارد. انعطاف‌پذیری با حمایت خانواده، نمره کل حمایت اجتماعی و مولفه همکاران و رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. مسوولیت‌پذیری با حمایت خانواده ، نمره کل حمایت اجتماعی، مولفه ماهیت کار و رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. حمایت خانواده با هیچ یک از مولفه‌های رضایت شغلی همبستگی معناداری نداشت. حمایت دوستان با مولفه ماهیت کار، سرپرستی، همکاران و نمره کل رضایت شغلی همبستگی مثبت و با مولفه حقوق و مزایا همبستگی منفی دارد. حمایت دیگران با مولفه های سرپرستی، ماهیت کار، حقوق و مزایا، محیط کار و نمره کل رضایت شغلی همبستگی منفی و با مولفه‌های ترفیع و ارتقاء و همکاران همبستگی منفی دارد. همچنین نتایج نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، دو مولفه حمایت دوستان و نمره کل حمایت اجتماعی رضایت شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، دو مولفه برون‌گرایی و روان‌نژندی واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. همچنین به ترتیب، دو مولفه دلپذیر بودن و حمایت دوستان واریانس مولفه حقوق و مزایای رضایت شغلی را تبیین و پیش بینی می‌کند. از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه مولفه حمایت دوستان، حمایت دیگران و دلپذیر بودن واریانس مولفه سرپرستی را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این از بین متغیرهای پیش‌بین (پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه متغیر حمایت دوستان، انعطاف‌پذیری و نمره کل حمایت اجتماعی واریانس مولفه همکاران را تبیین و پیش بینی می‌کند. از بین متغیرهای پیش‌بین(پنج عامل شخصیتی و حمایت اجتماعی)، به ترتیب، سه متغیر روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی واریانس مولفه ترفیع و ارتقا را تبیین و پیش بینی می‌کند.

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با پژوهشهای زیر همسو می‌باشد: امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) به نقش رگه‌های شخصیت در پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارمندان آموزش و پرورش استان کردستان پرداختند. نتایج نشان داد که روان رنجوری، برونگرایی با رضایت شغلی ارتباط معنادار داشتند. بخشی‌پور جویباری، دوستی، محمدی راد و خسروی (۱۳۹۳) به تعیین رابطه بین ویژگیهای شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی با عامل روان رنجوری رابطه منفی و با عامل برون گرایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

سبزی پور، رشنودی، امیری و کرم الهی(۱۳۹۲) به تعیین رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی- برون گرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان پرداختند. نتایج نشان داد که بین تیپ شخیتی درونگرایی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار و بین تیپ شخصیتی برونگرایی و رضایت شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. امیری (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان مطالعه رابطه هوش هیجانی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر کرمانشاه، به این نتایج دست یافت که همبستگی بین رضایت شغلی و حمایت اجتماعی معنی‌دار است، بدین معنی که هرچه میزان حمایت اجتماعی دبیران بالاتر بود، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر بوده و بالعکس. بدری گرگری، گل محمد نژاد و عباس‌پور، رحمان. (۱۳۹۱) به تعیین رابطه عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه شهر تبریز پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد انعطاف-پذیری، دلپذیر بودن، برون‌گرایی و مسئولیت پذیری همبستگی مثبتی با رضایت شغلی دارد و بعد روان رنجورخویی یک همبستگی منفی معنادار با رضایت شغلی داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انعطاف پذیری و روان رنجورخویی رضایت شغلی کارکنان بانکها را پیش‌بینی می‌نماید. نورانی‌پور و عبدالجبار (۱۳۹۰) به تعیین رابطه ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز پرداختند. نتایج نشان داد که بین با وجدان بودن، برونگرایی، دلپذیر بودن رابطه مثبت و معنی‌دار با رضایت شغلی دیده شد. بین نوروتیسم رابطه منفی و معنی‌دار با رضایت شغلی دیده شد. اما بین انعطاف-پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. قائدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهد»، به این نتایج دست یافتند که رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان است. در مردان متغییرهای فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادارک شده از طرف دوستان و برخی از ابعاد بهزیستی روانی «رشد شخصیتی، هدفمندی در زندگی و روابط مثبت با دیگران» و در زنان اضطراب و افسردگی و ابعاد بهزیستی روانی (-سلطه بر محیط، هدفمندی در زندگی و خود مختاری) پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی بودند. رضویه، معین و بهلولی اصل (۱۳۸۹) به تعیین نقش ویژگیهای شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متاهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهرشیراز پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگیهای شخصیتی دارای قدرت پیش-بینی‌کنندگی رضایت شغلی بود. ابعاد شخصیتی شامل متغیرهای روان نژندی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند .عسگری، نادری و هیکل (۱۳۸۸) در شهر اهواز به بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن پرداختند. بر اساس نتایج بدست آمده، بین مولفه‌های وجدان جمعی، برونگرایی، توافق و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت، اما بین مولفه‌های روان نژندی و باز بودن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. سمیع‌زاده (۱۳۸۶) در بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی به این نتیجه رسیده است که دبیران زن نسبت به دبیران مرد از رضایت شغلی بیشتری برخور دارند. رضویه (۱۳۸۵) در تحقیقی که در رابطه بین درونگرایی و رضایت شغلی در کارمندان شهر تهران انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت و پیشرفت شغل رابطه وجود دارد. میرزایی، فتحی آشتیانی، مهرابی و احمدی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان عوامل موثر بر

رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی به این نتایج دست یافتند که در مورد مقوله ویژگیهای شخصیتی هر چه میزان نمره اضطراب کمتر باشد و هر چه (رهبری) و (توان سازگاری) آنان بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. میرزا محمدی (۱۳۸۵) در تحقیقی که در منطقه ۵ آموزش پرورش شهر تهران اجرا کرد نشان داد که بین برون‌گرایی، وجدانی بودن و میزان رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کارتروآرمینالیس (۲۰۱۲) در پژوهشی اظهار داشتند احساس غنی بودن مطابق نظریه مبادله اجتماعی و حمایت اجتماعی موجب می‌شود کارکنان عملکرد خود را در ابعاد مختلف متناسب با توانایی‌های خود ارتقا دهند. وهرا (۲۰۱۰) با بررسی تائید ویژگیهای شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران جهانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگیهای مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی هنجار و رضایت شغلی اثر می‌گذارد. دوچام و مارتین (۲۰۱۰) در صدد بررسی تاثیر حمایت همکاران بر رضایت شغلی، با تاکید بر ماهیت و تاثیر حمایت ابزاری همکاران در مقایسه با حمایت عاطفی بر آمدند. نتایج تحقیق نشان داد که هر دو حمایت عاطفی و ابزاری تاثیر معناداری بر رضایت شغلی دارند. رافائل (۲۰۰۹) به بررسی رابطه حمایت اجتماعی دریافت شده از محل کار و رضایت شغلی، در بین دانشجویان دانشگاه هاوایی پرداخته است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی دریافتی از همکاران و سرپرستان رابطه معنا-داری با رضایت شغلی افراد دارد. هاریس و ماوی (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان دادند که کاهش حمایت اجتماعی سبب کاهش رضایت شغلی می‌گردد. اردوگان و اندرز (۲۰۰۷) نشان دادند حمایت سازمانی پرستاران رابطه بین سرپرستان و دیگر شاغلان (اعضا) رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. احمد، ایمران مالیک و علی‌پور (۲۰۰۱) رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی و همچنین رابطه رضایت شغلی با تعادل خانواده کار را در بین زنان شاغل بررسی کردند. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی رابطه مثبتی با رضایت شغلی داشته است. ماتزلر (۲۰۰۰) در پژوهشی با موضوع ویژگیهای شخصیتی رضایت کارکنان و تعهد موثر نشان داد که ۲۰ درصد مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به دلیل تفاوتهای ویژگیهای شخصیتی آنها بوده است. تحقیقات سوکویو (۲۰۰۰) نیز نشان داد سطح پرداختی دستمزد، شناخت و قدردانی و تعاملات اجتماعی مناسب در سازمان سه عامل مهم برای ایجاد رضایت شغلی در فرایند کاراست.

نتایج بدست امده از این پژوهش با پژوهشهای زیر نا همسو می‌باشد:

نجارپور، استادی، اکبرنژاد و لیوارجانی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بخشی‌پور جویباری، دوستی، محمدی راد و خسروی (۱۳۹۳) به تعیین رابطه بین ویژگیهای شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که هیچ یک از ویژگیهای شخصیتی نتوانستند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. نورانی‌پور و عبدالجبار (۱۳۹۰) به تعیین رابطه ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز پرداختند. نتایج نشان داد که بین انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

در تبیین یافته‌های این پژوهش باید گفت که رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاستها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان است. از طرفی شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگیهای

روانی - اجتماعی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. بر اساس مدل تناسب شخص و محیط می‌توان گفت افرادی که دارای بعد شخصیتی انعطاف‌پذیری هستند عموماً رفتار دوستانه‌تر، همکاری مناسب‌تر و خصومت کمتری دارند و کمک کننده، مؤدب و منعطف هستند، چنین ویژگیهای شخصیتی به آنها ظرفیتی می‌بخشد که سطوح بالاتری از قابلیتهای ارتباطی میان شخصی را در محیط‌های کاری به نمایش می‌گذارند و زمانی که اقدام جمعی نیاز است همکاری اثربخش‌تری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه رضایت بیشتری از شغل خود نشان می‌دهند و بر عکس کارکنانی که از ثبات احساسی کمتری برخوردار بوده و احساسات زیادی از خود بروز می‌دهند و به اضطراب، افسردگی، عصبانیت، برآشفتگی، نگرانی و نااطمینانی بیشتری دچارند، براساس گرایش درونی خود تحت فشار روانی زیاد قرار گرفته، و رضایت کمتری را از شغل خود دارند. از سویی دیگر افراد برون‌گرا با اطرافیان و همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می‌تواند سبب رضایت شغلی آنها شود. افرادی که برونگرایی بالایی دارند، اجتماعی، خوش مشرب، مصمم، فعال، شجاع، پرانرژی و بی‌پروا هستند. در مقابل افراد درونگرا، کمرو، سر به زیر، نامطمئن، ساکت و بازدارنده هستند. در واقع برونگرایی به وسیله تمایل به اعتماد به نفس، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجانات تعریف می‌شود. برونگراها عواطف مثبتی از خود نشان می‌دهند و در تعاملات فردی خود تمایل به جمع‌گرایی دارند. همچنین برونگرایان تمایل به داشتن ارتباط با استفاده از منطق‌گرایی، حل مسأله، جستجوی حمایت اجتماعی و ارزیابی مجدد مثبت دارند. بنابراین جای تعجب نیست که این افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند. افراد با دلپذیری بالاتر نیز، عموماً رفتار دوستانه‌تر، همکاری مناسب‌تر، قلب رئوف‌تر، و خصومت کمتری دارند و کمک‌کننده، مؤدب و منعطف هستند. کارکنان دلپذیر، سطوح بالاتری از قابلیتهای ارتباطی میان شخصی را در محیط‌های کاری به نمایش می‌گذارند و زمانی که اقدام جمعی نیاز است همکاری اثربخش‌تری از خود نشان می‌دهند. صفات مربوط به دلپذیری (گذشت، همدردی، اعتماد و ....) منجر به تعرض بین فردی کمتر و حمایت بیشتر از سوی دیگران می‌شود که آن هم متعاقباً باعث کاهش تعارض در محیط کار می‌شود .افرادی با نمرات بالا در این بعد تعارض کمتری تجربه می‌کنند و حمایت عاطفی بیشتری از سوی کارکنان دیگر یا اعضای خانواده دریافت می‌کنند. از طرفی دیگر کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند و مسئولیت‌پذیر هستند. عموماً کارها را بهتر انجام می دهند افراد با وجدان، قابل اعتماد، مسئول، دقیق و قابل اتکا، کارا، با برنامه، منظم، وقت شناس، سخت کوش، مصر، پرانرژی و توفیق طلب هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش‌مند و تمام و کمال به سرانجام برسانند. تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان سازد. آن چیزی که فشار زمانی ناسازگار را نه بطور کلی استرس و فشار را در محیط کار کاهش می‌دهد و موجب رضایت شغلی فرد می‌شود. در واقع کارایی و اثربخشی سازمانها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل

مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است و ارتباط رگه‌های شخصیتی با رضایت شغلی نقش اساسی و سازنده‌ای در پیش بینی عملکرد سازمانی دارد. به طور کلی، توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمانها را در رسیدن به بهره وری یاری نماید و از دیگر سو رضایت شغلی به دلیل آن که نقش موثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد، و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می‌نماید. به عبارتی ویژگیهای شخصیت انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تاثیر می گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تاثیر شخصیت وی می‌باشد و رضایت شغلی به عنوان رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر ویژگیهای شخصیتی افراد قرار می گیرد. از طرفی در تبیین رابطه حمایت اجتماعی و رضایت شغلی می‌توان اظهار داشت که فردی که از حمایت بالایی برخوردار باشد می‌داند که چه افکار و احساساتی دارد و چگونه آنها را کنترل کند و از آنان چگونه برای رسیدن به موفقیت استفاده نماید و همین امر سبب افزایش عزت نفس او می گردد. شخصی که از عزت نفس بالایی برخوردار است خود را به گونه‌ای مثبت ارزیابی کرده و برخورد مناسبی نسبت به دیگران دارد در نتیجه رضایت شغلی بالاتری در محیط دارد.

پژوهش حاضر با محدودیتهایی مواجه بود که می-توان به موارد زیر اشاره نمود از آنجا که نمونه‌گیری این پژوهش در بین کارمندان شرکت خودرو سازی ایران خودرو انجام شده است، بدیهی است هر تصمیمی باید در چهار چوب همان ارگان بررسی شده و امکان تعمیم به سایر ارگانها وجود ندارد. با وجود تلاش برای جلب اعتماد، ترس و نگرانی از برملا شدن اطلاعات شخصی به رده‌های بالاتر و روسا کارکنان سعی داشتند با احتیاط پاسخ دهند. از آنجا که ابزار جمع‌آوری، پرسشنامه بوده و یک شاخص خودسنجی است، ممکن است تمام تورش‌های مربوط به خودگزارش دهی از جمله مطلوبیت اجتماعی را در برگیرد. لذا پیشنهاد می‌شودبه منظور بررسی سایر جوانب شخصیت از سایر آزمونها و روش ارزیابی شخصیت استفاده شود. از سوی دیگر پیشنهاد می‌شود که در پژوهشهای آینده مقایسه هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها بر اساس شاخص‌های دموگرافیک مدنظر قرارگرفته و چنین پژوهشی در میان افراد مشاغل دیگری در جهت تعمیم‌پذیری نتایج آن صورت گیرد. همچنین عوامل شخصیت به عنوان عامل پیش‌بین سایر ویژگیهای سازمانی از قبیل مدیریت تعارض، مهارتهای مدیریتی و منابع قدرت مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر این سازمانها در هنگام اجرای آزمونهای استخدامی در مصاحبه‌های قبل از استخدام متغیر ویژگیهای شخصیتی افراد را مدنظر قرار دهند و افرادی جذب سازمان شوند که با توجه به ویژگیهای شخصیتی، آنان بتوانند رضایت شغلی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند. به مسئولین و مدیران سازمانهای صنعتی پیشنهاد می‌شود به دلیل اهمیت نیروی انسانی در صنایع و بهره‌وری، در گزینش و استخدام آنها علاوه بر در نظر گرفتن سایر موارد نکات زیر را در نظر داشته باشند. در کارخانه‌ها مراکز مشاوره روانی تأسیس شود وگزینش کارکنان جدید از مصاحبه روانشناختی و پرسشنامه‌های شخصیتی و روانی استفاده شود. برای مشاغل حساس، افرادی انتخاب شوند که دارای وجدان، دلپذیری و برونگرایی بالا و نوروتیسم پایین باشند. کارگاه‌های مختلف مشاوره روانی برای کارکنان اجرا شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که عوامل شخصیت به عنوان عامل پیش بین انتخاب شغل‌های دولتی و خصوصی

بررسی شود. با توجه به رابطه رگه‌های شخصیت در رضایت شغلی می توان با آموزش رفتارهای سازمانی در خصوص بینش و آگاهی کارکنان بر رگه‌های شخصیتی خود برای رضایت شغلی استفاده لازم را به عمل آورد.

References

Ahmad, A; Imran Malek , M & Alipour, M (2011).Examining a chain relationship of social support, Job satisfaction and work family balance : a case of working woman in pakistan.African Journal of Business Management. 5-34.

Amani, Ahmad., Namdari Pejman, Mehdi., (2015). The role of personality traits in predicting organizational commitment and job satisfaction among employees of education office of Kurdistan Province. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration. 6 (3).

Amiri, Moslem (2012). Studying the relationship between emotional intelligence and perceived social support with job satisfaction among high school teachers in Kermanshah. Master thesis, humanities faculty, Shahid Rajaei Teacher Training University.

Asgari, Parviz., Naderi, Farah and Heikal, Kiri (2009). The relationship between personality traits and social support with job satisfaction among teachers of Ahwaz. Journal of woman and culture.1 (1): 69-80.

Badri, Rahim., Golmohammadnejad, Gholamreza., Abbaspour, Rahman (2012). An assessment on the relationship between personality traits and job satisfaction among employees of Sepah Bank in Tabriz. Beyond Management Magazine. 6 (21): 7-22.

Bakhshipour Jouybari, Babollah., Dousti, Yarali., Mohammadirad, Amir., Khosravi, Ahmad (2014). The relationship between personality traits and mental health with job satisfaction. The Journal of Knowledge & Health, 9(2).

Behrouzi, Naser., Na'ami, Abdolzamra., Shokrkon, Hossein., and Taghipour, Manouchehr (2008). A comparison on organizational justice, job satisfaction and mental health among disabled and non-disabled employees of government agencies in Ahwaz. Psychology & Educational Science Magazine, 3 (15): 137-152.

Bruwer, B. Emsley, R. kidd, M.lochner, c. seedat, s (2008) psycho metric properties of the Multidim ensional scale of perceived social support in youth.comprehensive psychiatry . 49: 195-201.

Carter, M.Z; Armenakis, A-A; Field, H.S & Mossholder, K.W(2012).Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change, Journal of organizational Behavior, 34(7). 942-958.

Darvishi, Hasan (2010). Individual specifications of job satisfaction. Journal of Culture Management. 5 (1).

Docharme, L & Martin, J (2010). Unrewarding work , coworker support , and job satis faction : A Test of the Buffering Hypothesis . Journal work and occupations , 2-27.

Esmaeili, Karim (2002). Organizational Commitment, Tadbir Publlications, Tehran, Iran.

Farnam; A.somi, M; sarami, F; Yasrebinia, s (2007). Personality factor and profiles in variants of irritable bowel syndrome; 47(13): 14-418.

Ghaedi, Gholamhosein., Ghobadi, Mina., Nosratabadi, Masoud., Rostami, Reza., Roshan, Rasoul and Fallahi, Faramarz (2011). Effective factors on job satisfaction among employees of Shahed University. Bimonthly Journal of Behavior. 18(47): 354-364.

Heidarzadeh, Mahdi., Ghahremanian, Akram., Haghighat, Ali and Yousefi, Elnaz (2009). The relationship between quality of life and social support in stroke

patients. Iranian nurses journal. 22 (59): 23-32.

Kessler,R.C; Kendler, K.S; Heath,A ;,Neale,M.C & Eaves, L.J (1992). soeial support, depressed mood, and adjustment to strees: agenetic epidemiologic investigation. Journal of personality and social p sychology, 62, 237-272.

MC Care, RR & Costa, P.T(1992). Revised NEO personality Inventory (NEO-PIR) and NEO five factor Inventory professional manual odessa, FE, pdychological Assessment nesources,Inc.

Mirghafourvand, Mojgan., Hasanpour, Shirin and Bafi, Soheila (2013). Perceived social support in infertile couples and individual and social predictors. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. Volume 23. Special issue of March.

Mirzamohammadi, Mohammadhasan (2006). An assessment on the relationship between supply of Maslow's hierarchy of needs and educational managers' job satisfaction. Journal of Behavior. 13: 25-31.

Nouranipour, Rahmatollah., Akbarzadeh, Abdoljabbar (2011). The relationship between personality characteristics and job satisfaction among employees of petrochemical products company of Tabriz. 4(14): 25-44.

Raphael, D (2009). " social support and job satisfaction ", Master thesis, university of Hawaii.

Razavieh, Asghar., Moein, Ladan., and Bohlouliasl, Fatemeh (2010). Determination of impact of personality characteristics and marital satisfaction on job satisfaction among married employees of Martyr and Veterans Affairs Foundation of Shiraz. Scientific-Research Journal of Woman and Society, 1 (4).

Robbins, s.p (2008). Management. prentice Hell, International INC.

Robins, Stephenbi., Disenso, David A D., (2003). Fundamentals of management. Translated by: Sayyed Mohammed Arabi, Mohammad Ali Rafi'ei and Behrouz Asrari Ershadi. 2nd Edition. Cultural studies office.

Sabzipour, Amir., Rashnousdi, Behzad., Amiri, Somayyeh., and Karamollahi, Ali (2013). Determination of the relationship between introversion-extraversion personality types with job satisfaction and organizational commitment among teachers of Delphan city. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration. 5 (2).

salami, A.R; joukar, B; Nikpour, R (2009). Internet and communication: Perceived social support and loneliness as antecedent variable. psychological student. 5(3): 81-102 [In persian].

Schultz, Duan., Shultz, Elen (2014). Theories of personality: Translated by Sayyed Mahdi Yahya. 2nd edition.

Shafi'ei, Hasan., Zare, Hossein (2012). The relationship between extroversion, introversion and orientation according to emotional faces. Journal of Cognitive and Behavioral Sciences Studies. 2 (1 & 2): 9-26.

Smith, Pe; kendall, LM; Hulin, cL 1969 . The Measurement of satisfaction in work and Retirement: A Strategy for the study of Attitudes: Rand McNally; 1969.

Sokoyo, A(2000). Personal predictors of Job satisfaction for the public sector manager: Implica tions for management practice and development in economy, the Journal of Bussiness in Developing Nations,74:67.

Taylor, Eshelly, E (2003). Health psychology. (pp-235 -243, 350-351).

Taylor, S.E.(2003).Health psychology.Fifth edition. New York,us: MCGraw-Hill Companiesinc.

Vohra, N (2010). Influence of positive characteris tic on organizational Commitment and job satisfacation of India middle manager. Journal of psychology for publication Available from: http://www.iimcal .ac.in/res/upd.

Zimet, IGD; Dahlem, N.w; zimet, s. G;Farley, G. K (1998). The Multidimen sional scale of perceived social support.

Journal of personality Assesment; (52): 30-41.