

بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (درون‌گرا بزونگرا) با رضایت شغلی

محمد ابراهیم مداحی^۱، لیلی مداح^۲^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه شاهد^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرج

چکیده

ویژگی‌های شخصیتی بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد فرد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کارکرد شغلی و رضایت آنان می‌باشد. مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی با رضایت شغلی افراد انجام پذیرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کارخانجات تولید نشاسته شهر تهران و نمونه‌ی آماری ۹۰ نفر از آنان را شامل می‌شود که به روش نمونه‌گیری ساده انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی شخصیت آیزنک و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی اسمیت و همکاران می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t مستقل، همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی در افراد درون‌گرا بیشتر از برون‌گراست و این که بین میزان رضایت شغلی به تفکیک سطح تحصیلات آن‌ها تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج یافته‌های پژوهش می‌تواند به روانشناسان صنعتی این آگاهی را بدهند که کدام متغیرها با رضایت شغلی ارتباط دارند و باعث افزایش رضایت شغلی خواهند شد.

کلید واژه‌ها: تیپ شخصیتی، رضایت شغلی، درون‌گرا، برون‌گرا

مقدمه

بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگی‌های شخصیتی است. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان است (کریمی، ۱۳۷۵). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و رضایت و تعهد بالایی است. باتوجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده‌ی شخصیت انسان می‌باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند. (کریمی، ۱۳۷۵). با عنایت به مطالب ذکر شده پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی با رضایت شغلی افراد انجام پذیرفت.

روش

شرکت‌کنندگان و طرح پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش تمام کارکنان کارخانجات تولید نشاسته شهر تهران می‌باشد. در این تحقیق نمونه آماری طبق فرمول محاسبه n از طریق N ۹۰ نفر از کارکنان کارخانه تولید نشاسته نوین می‌باشد. روش نمونه‌گیری نیز، به صورت نمونه‌گیری در دسترس بوده است.

ابزار

پرسشنامه آزمون شخصیت آیزنک: این پرسشنامه توسط آیزنک در سال ۱۹۶۵ ساخته شد. این آزمون دارای ۵۷ سؤال می‌باشد که دو گزینه بلی و خیر را دارا می‌باشد. چهارعامل شخصیتی برون‌گرا، درون‌گرا، با ثبات و بی‌ثبات از آزمون به دست می‌آیند.

پرسشنامه رضایت شغلی (JDI): پرسشنامه رضایت شغلی دومین پرسشنامه‌ای است که پژوهشگر استفاده کرده است. این آزمون توسط اسمیت همکارانش در سال ۱۹۶۹ ساخته شد. پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۲۱ سؤال ۵ گزینه‌ای است که از گزینه کاملاً موافق (۱) تا کاملاً مخالف (۵) ادامه دارد و براساس مقیاس لیکرت نمره بندی شده است.

در این پژوهش با توجه به فرض‌های تحقیق و گروه نمونه از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون استودنت "تی مستقل"، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS16 صورت پذیرفته است.

نتایج

از طریق پاسخ‌گویی کارکنان به پرسشنامه تیپ شخصیتی آیزنک آزمودنی‌ها به دو گروه درون‌گرا و برون‌گرا تقسیم شدند و فراوانی هر دو گروه مشخص شد. در نتیجه ۴۸ نفر از کارکنان درون‌گرا و ۴۲ نفر دیگر برون‌گرا می‌باشند. براساس سطح تحصیلات هر یک از کارکنان آزمودنی‌ها به ۴ گروه سیکل، دیپلم، فوق دیپلم، و لیسانس تقسیم شدند و فراوانی ۴ گروه بیانگر این است که ۳۴ نفر سیکل، ۲۲ نفر دیپلم، ۱۶ نفر فوق دیپلم و ۱۸ نفر دارای سطح تحصیلات لیسانس می‌باشند. با توجه به وضعیت تاهل کارکنان آزمودنی‌ها در یکی از دو گروه مجرد و یا متاهل مشخص شدند که ۳۱ نفر مجرد و ۵۹ نفر متاهل می‌باشند.

فرضیه (۱) بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه (۲) بین تیپ شخصیتی برون‌گرا و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون t

تیپ شخصیتی	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای نمونه‌گیری	آزمون t
درون‌گرا	۴۸	۴۲/۹	۲۱/۰۴	۳/۸	۲/۰۵
برون‌گرا	۴۲	۵۵/۱	۱۹/۹	۵/۹	

طبق داده‌های جدول بالا بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد بدین معنی که میزان رضایت شغلی در افرادی که دارای تیپ شخصیتی برون‌گرا و افرادی که دارای تیپ شخصیتی درون‌گرا هستند متفاوت است.

فرضیه ۳) بین تحصیلات و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس

تحصیلات	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای نمونه‌گیری	نتیجه آنالیز واریانس
سیکل	۳۴	۶۲/۳	۱۴/۷	۲/۵۳	
دیپلم	۲۲	۵۹/۴	۱۸/۴	۴	$f = ۵/۲۶$
فوق دیپلم	۱۶	۵۵/۳	۱۰/۶	۲/۶۵	$p = ۰/۰۰۶$
لیسانس	۱۸	۴۰/۷	۱۳/۴	۳/۱۹	

نتیجه تحلیل واریانس نشان داد که بین میزان رضایت شغلی کارمندان به تفکیک سطح تحصیلات آنها تفاوت معناداری وجود دارد. طبق نتایج بیشترین میزان رضایت شغلی ($F=۳/۱۹$ ، $P=۰/۰۰۶$) مربوط به کارمندان دارای سطح سواد لیسانس و کمترین میزان رضایت شغل ($F=۵/۲۶$ ، $P=۰/۰۰۶$) مربوط به کارمندان سیکل می باشد.

بحث

نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی برون‌گرا و درون‌گرا با رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد برخی از تحقیقات قبلی نیز وجود رابطه بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا را با رضایت شغلی و اینکه افراد درون‌گرا از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند را تایید کرده‌اند. از جمله می‌توان به پژوهش‌های کربلایی (۱۳۷۰)، بلورساز مشهدی و همکاران (۱۳۸۴)، شیرزاد کوپایی (۱۳۷۴)، محمدعلی معمار (۱۳۷۴) اشاره نمود. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین میزان رضایت شغلی کارمندان به تفکیک سطح تحصیلات آنها تفاوت معناداری وجود دارد. این فرضیه پژوهش نیز با پژوهش‌های مژگان فدایی نسب (۱۳۸۳)، محمد نریمانی و همکاران (۱۳۸۴)، محمدعلی معمار (۱۳۷۴)، لالر (۱۹۷۳) همسو می باشد. یافته‌ها نشان داد بین مجرد و متأهل بودن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج دیگر پژوهش‌ها از جمله پژوهش مژگان فرهانی (۱۳۸۰)، مژگان فدایی نسب (۱۳۸۳)، پروانه نظریور صمصامی همخوانی دارد. یافته‌ها نشان داد بین سن و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. چندین تحقیق دیگر نیز رابطه بین سن و رضایت شغلی را رد کردند مانند پژوهش‌های عباسی آزاد گله (۱۳۷۶)، خورشیدی (۱۳۷۱)، معمار (۱۳۷۴)، وهابی (۱۳۷۶).

منابع

- ایزنک، اج جی؛ ویلسون، گلن (۱۳۶۹). *خودشناسی*. ترجمه شهاب‌الدین قهرمان. تهران: انتشارات شبوویز.
- ازکمپ، استوارت (۱۳۷۰). *روان‌شناسی اجتماعی کاربردی* ترجمه فرهاد ماهر. مشهد: انتشارات استان قدس رضوی.
- دلاور، علی (۱۳۷۸). *احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. تهران: انتشارات رشد.
- دیویس، کیت و نیواستورم، جان (۱۳۷۳). *رفتار انسانی در کار (رفتار سازمان)* ترجمه محمد علی طوسی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). *رفتار گروهی* ترجمه پارسیان و اعرابی. تهران: انتشارات وزارت امور خارجه.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۲). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- شکلتن، ویویان و فلچر، کلیو (۱۳۸۲). *تفاوت‌های فردی* ترجمه: یوسف کریمی. تهران: انتشارات موسسه فرهنگی فاطمی.
- شولتزف دوان پی و شولتز، سیدنی الن (۱۳۸۱). *نظریه‌های شخصیت* ترجمه سید محمدی. تهران: موسسه نشر ویرایش.
- شولتزف دوان پی و شولتز، سیدنی الن (۱۳۷۸). *تاریخ روان‌شناسی نوین* ترجمه سیف. تهران: نشر دوران.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۵). *روان‌شناسی شخصیت*. تهران: نشر ویرایش.