

بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیت و روش های کنار آمدن با رضایت شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان آموزش

و پرورش استان گیلان

طاهره نظمی^۱، سهیلا فلاحتکار^۲ و لیلا لقمانی^۳

^۱دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن ، Marjan.nazmi@gmail.com

^۲دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، Soheyla.falahatkar@gmail.com

^۳دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمین، loughmani.leila.r@gmail.com

چکیده - پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و روش های کنار آمدن با رضایت شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان اداره های آموزش و پرورش انجام شد. روش جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان آموزش و پرورش استان گیلان در سال ۱۳۹۰ تشکیل می دهند. نمونه مورد پژوهش تعداد ۲۸۸ نفر از کارمندان بودند که به صورت تصادفی خوشه ای از ۵ اداره انتخاب گردیده اند. داده ها با استفاده از پرسش نامه پنج عاملی شخصیت *NEOPI-R* و روش های کنار آمدن *لازاروس* بدست آمد. و از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل دگرسیون چند متغییره با نرم افزار *SPSS* تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی های شخصیت برون گرایی و دلبذیر بودن و انعطاف پذیری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد همچنین ویژگی شخصیت برون گرایی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنا دار و بین کنار آمدن به شیوه هیجان مدار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنا دار وجود دارد. نتیجه گیری براساس یافته های پژوهشی می توان نتیجه گرفت که ویژگی شخصیت برون گرایی می تواند پیش بینی کننده رضایت شغلی و عملکرد شغلی و شیوه مقابله هیجان مداری پیش بینی کننده عملکرد شغلی در کارمندان باشد.

کلید واژه- دگرسیون چند متغییره، رضایت شغلی، عملکرد شغلی

علاقمند شود و در ضمن این افراد رضایت شغلی بالایی در محل کار خود دارند که باعث تعهد بالا و عملکرد بالا می شود.

۱- مقدمه

در مورد روش های کنار آمدن که لازاروس که لازاروس آن ها را به دو قسمت هیجان محور و مسأله محور طبقه بندی کرده است، می تواند در شخصیت افراد و همینطور در عملکرد شغلی افراد تأثیرگذار باشد. یکی از سبک های مقابله ای ارزشیابی مجدد مثبت است که می تواند هرچندکه مربوط به مقابله هیجان محوری است اما در استرس کاری و رضایت فرد از شغلش مؤثر باشد و همچنین سبک مقابله ای حل مدبرانه مسئله است که مربوط به روش مقابله مسئله محور می باشد که در مواجهه با استرس شغلی مؤثر است و میتواند رضایت فرد و عملکرد او را افزایش دهد.

در این پژوهش سعی شده باتوجه به ویژگی های شخصیت افراد و شیوه های کنار آمدن آنها با استرس های شغلی بیان شود که تا حد این عوامل می تواند در رضایت شغلی کارمندان و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار باشد.

۲- رضایت شغلی

روان شناسان علاقه مند به رفتار های شغلی (حرفه ای) معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه ای که انتخاب می کنند و نحوه ی عمل آن ها در آن حرفه در ارتباط است (هوگان و وانز، ۱۹۹۷) به عبارت دیگر، افراد دارای ویژگی های مشخص، مشاغل خاصی را انتخاب و آن زمینه در مقایسه با دیگران، بهتر عمل می کنند. برای مثال، بر

توسعه اداره ای تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت ها و سازمانها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مدام کارکنان خود دارند. تصویر مدیران است که وقتی شخص در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط را بپذیرد و عملکرد بالایی داشته باشد. اگرچه امروزه کارمندان به دلیل اینکه زیر فشارهای زیادی به سر می برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارمندان علاقه مند به انجام کارهایی با اهمیت بیشتر و استقلال شغلی بیشتر هستند. تابدین طریق احساس رضایت از شغل باعث عملکرد بالاتر در کارمندان شده و در این صورت فرد متعهد است که کارهای مربوط به شغل خود را به درستی انجام داده و از عضویت آن لذت می برد.

در دهه های اخیر افزایش چشمگیری در زمینه پژوهش های بالینی جهت شخصیت افراد و علاقه مندی آنان به شغل انجام شده است.

دوبرین (۱۹۹۴، به نقل از گروسی، ۱۳۸۰) در تحقیقی مبنی بر اینکه چگونه صفات شخصیتی مبتنی بر نیازها بر رفتار اثر می گذارند، دریافتند که صفت شخصیتی پیوندجویی (سعی کردن برای برقراری روابط نزدیک با دیگران) باعث می شود که فرد به گروههای اجتماعی زیادی ملحق شود و سعی کند یکی از دسته ها و گروه های غیر رسمی در سازمان محل کار خود شود و به شغل خود و اداره محل کار خود