

## عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتور سازی تبریز

## محل انتشار:

مجله دستاوردهای روانشناختی، دوره 16، شماره 2 (سال: 1388)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

## نویسندگان:

حسین قراباغی - کارشناس ارشد روان شناسی عمومی

میرتقی گروسی فرشی - استاد دانشگاه تبریز

## خلاصه مقاله:

خشنودی شغلی به عنوان واکنش های شناختی، درونی و ارزیابی کننده ی افراد نسبت به شغل شان، تحت تاثیر عامل های مختلفی از قبیل میزان درآمد، شرایط فیزیکی محیط کار، نوع روابط حاکم بر محیط کار و ... می باشد. با این حال عامل بسیار مهمی که تحقیقات اندکی در کشور ما در مورد آن انجام گرفته، نقش عامل های شخصیتی در خشنودی شغلی است. لذا تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی می پردازد. بدین منظور تعداد ۳۷۰ نفر از کارکنان کارخانه ی تراکتور سازی ایران از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه یی از ۱۲ حوزه ی شغلی به عنوان نمونه ی تحقیق انتخاب شدند و پرسشنامه ی NEO-FFI برای ارزیابی شخصیت و پرسشنامه ی DJI جهت ارزیابی خشنودی شغلی اجرا شد. آزمون فرضیه ها نشان داد که ابعاد باوجدان بودن، برون گرایی و دلیذیر بودن همبستگی مثبتی با خشنودی شغلی دارند. اما بعد روان رنجورخویی همبستگی منفی معنادار با خشنودی شغلی دارد. در تحقیق حاضر هیچ رابطه معناداری بین بعد انعطاف پذیری و خشنودی شغلی به دست نیامد. نتیجه ی تحلیل رگرسیون خطی چندگانه جهت تعیین نقش عامل های شخصیتی پنجگانه در پیش بینی و تبیین خشنودی شغلی نشان داد که بعد باوجدان بودن ( $R^2_{adj}=0.09$ )، روان رنجورخویی ( $R^2_{adj}=0.02$ ) و انعطاف پذیری ( $R^2_{adj}=0.01$ ) به ترتیب مهم ترین پیش بینی کننده های خشنودی شغلی هستند. بنابراین ۳/۱۲ درصد واریانس خشنودی شغلی در تحقیق حاضر توسط عامل های شخصیتی تبیین می شود.

## کلمات کلیدی:

مدل پنج عاملی شخصیت، خشنودی شغلی، روان رنجورخویی، باوجدان بودن، برون گرایی، دلیذیر بودن و انعطاف پذیری

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1892958>

