

بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و رضایت شغلی کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری شهر بافت: با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری (PLS)

فرشته محسنی تکلو^۱، حسن صفرنیا^۲، مهدی کاظمی^۳، محمدتقی محسنی تکلو^۴

^۱ دانشگاه شهید با هنر کرمان، گروه مدیریت، Email: f.mohseni71@gmail.com

^۲ دانشگاه شهید با هنر کرمان، گروه مدیریت، Email: safarnia418@yahoo.com.tr

^۳ دانشگاه شهید با هنر کرمان، گروه مدیریت، Email: mehdykazemi@gmail.com

^۴ دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، گروه کاردرمانی، Email: mt.mohseni65@gmail.com

چکیده

رضایت شغلی یکی از مهمترین مفاهیم سازمانی است و شالوده مهمی از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و رضایت شغلی کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری شهر بافت بود. در پژوهش توصیفی تحلیلی حاضر، ۱۱۵ نفر از کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری شهر بافت شرکت نمودند. به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی و ابعاد شخصیتی به ترتیب از پرسشنامه‌های رضایت شغلی هرزبرگ و NEO-FFI استفاده گردید. در این پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است و بدین منظور از نرم‌افزار PLS بهره‌گیری شده است. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که بین بعد روان‌نژندی و رضایت شغلی ارتباط منفی معنادار، و بین بعد گشودگی و رضایت شغلی، ارتباط مثبت معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، ابعاد شخصیت، مدلسازی معادلات ساختاری

مقدمه

نتایج حاصل از بسیاری تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته متمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت‌های کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده آن‌ها بوده است. هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هرچه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد شد.

تعریف مسئله

یکی از تعاریف رضایت شغلی عبارتست از یک واکنش عاطفی، که از مقایسه بین نتایج واقعی بدست آمده از شغل و نتایج مورد انتظار فرد از شغل ناشی می‌شود [۱]. عوامل درونی و بیرونی بسیاری بر رضایت شغلی تاثیر دارند. عوامل بیرونی شامل عواملی می‌شود که حکم

پاداشی بیرونی برای فرد دارند (مثل حقوق و ارتقاء شغلی)، و عوامل درونی شامل عوامل انگیزشی هستند که به ذات و ویژگی‌های درونی فرد بستگی دارد (مثل احساس لذت و علاقه یا ویژگی‌های شخصیتی). بیشتر مطالعات انجام شده در سطح جهانی تا کنون بیشتر به عوامل بیرونی پرداخته‌اند، از طرفی مطالعات نشان داده که سازمان‌های اسلام-مدار ذاتاً بر عوامل درونی بیشتر از عوامل بیرونی که ماده‌گرا نیستند تاکید دارند [۲]. با توجه به این موارد، در پژوهش حاضر نیز ابعاد شخصیت که از عوامل درونی مرتبط با رضایت شغلی هستند، در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری بررسی می‌شود.

شخصیت عبارتست از تصویری منحصربه‌فرد از عامل‌هایی که بر ادراک، تفکر و رفتار فرد تاثیر می‌گذارد. شخصیت شامل تمام توانایی‌های بیولوژیکی، روانشناختی، وراثتی و اکتسابی است که انگیزش و احساسات و خواسته‌ها و عادات و دیگر رفتارهای انسان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از تعاریف ابعاد شخصیت، بر اساس مدل پنج عاملی توسط مک کری شکل گرفته است که اولین بار در دهه ۱۹۶۰ مورد استفاده قرار گرفت و بعداً در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ استفاده از آن فراگیر شد [۱].

ابعاد شخصیت بترتیب عبارتند از روان‌نژندی یا روان رنجورخویی (Neuroticism یا N)، برونگرایی (Extreversion یا E)، گشودگی (Openness یا O)، توافق‌پذیری (Agreeableness یا A) و وجدانی بودن (Conscientiousness یا C).

روان‌نژندی، تمایل به تجربه‌پریشانی روانشناختی به شکل اضطراب، خشم، افسردگی، خجالت، تنفر و دامنه از هیجانات منفی را دربر می‌گیرد. این بعد، همچنین دارای تمایل به داشتن عقاید غیر واقعی، قدرت کمتر در کنترل تکانه‌ها و انطباق‌پذیری پایین‌تری نسبت به دیگران است. برونگرایی، شامل اجتماعی بودن و صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرات‌ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان و تحرک است. گشودگی، صفات مرتبط با حس‌زیبایی‌شناختی، کنجکاوی، هوشمندانه، نیاز به تنوع، نگرش‌های غیر متعصبانه و علائق گسترده، و توجه به عاطفه‌های درونی را مشخص می‌کند و طالب لذت بردن