



بررسی رابطه تیپ شخصیتی درون گرایی و برون گرایی با میزان رضایت شغلی کارکنان

افسانه رجائی^۱، فردوس یزدانیان^۲

^۱ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، a-rajai2011@yahoo.com

^۲ فارغ التحصیل کارشناسی ارشد جامعه شناسی، parand.z2015@gmail.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی (برون گرایی- درون گرایی) با رضایت شغلی کارکنان مدرسه فاطمیه نجف‌آباد انجام شده است. بدین منظور با استفاده از نظریه آیزنک و بهره‌گیری از پرسشنامه تست شخصیت آیزنک به اندازه‌گیری برون گرایی و درون گرایی اقدام گردید. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی نیز از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شد. روش تحقیق این پژوهش، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان مدرسه فاطمیه نجف‌آباد در سال ۱۳۹۶ تشکیل می‌دهد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، نتایج حاصل از آزمون فرضیات که با روش ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس یک راهه انجام شد بدست آمد. نتایج نشان می‌دهد که بین متغیرهای دموگرافیک (تحصیلات، سابقه کار، نوع استخدام و رسته شغلی) و میزان رضایت شغلی تفاوت وجود دارد. همچنین بین تیپ شخصیتی (برون گرایی- درون گرایی) و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. هرچه فرد دارای تیپ شخصیتی برون‌گرایی باشد رضایت شغلی بیشتری دارد.

واژه‌های کلیدی

آیزنک- برون گرایی- درون گرایی- رضایت شغل- همبستگی.

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست، چرا که شغل علاوه بر اینکه وسیله تأمین هزینه‌های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی- روانی فرد داشته و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی او می‌باشد [۱].

سازمان وسیله و ابزار اجرای هدفهای گوناگون اجتماعی و پدیده‌های همه‌جانبه‌گیر است [۲] شغل برای ادامه‌ی حیات فرد و نهایتاً جامعه یک نیاز اساسی است و به همین علت همه‌ی جوامع به شکلهای گوناگون مردم را به کار و تلاش تشویق میکنند. انسانها برای ادامه‌ی حیات خود، زندگی سالم و داشتن احساس رضایت از ارضای نیازهای خود باید به شغلی

اشتغال ورزند و از این طریق نیازهای خود را برآورده کنند [۳].

بدیهی است تحقق آثار سازنده شغل منوط به این است که اولاً خصوصیات شغل متناسب با خصوصیات فرد شاغل باشد و ثانیاً فرد در کارش احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی کند. به عبارت دیگر فرد باید در خلال انجام وظایف خود در یک شغل معین حد مطلوبی از احساس موفقیت شغلی را تجربه نماید. در مجموع تعریف روانی موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارآیی و توانایی‌اش در انجام اموری که به او محول شده است. گاه ممکن است بر اثر عوامل مختلف، فرد نسبت به شغلش احساس فرسودگی و دل‌زدگی کند که به تبع آن کارآیی و اثربخشی او کاهش می‌یابد و این نقصان کارآیی نیز فرسودگی و دل‌زدگی بیشتر را سبب می‌شود [۴].

انسان موجودی اجتماعی با نیازمندی‌های گوناگون است و در جوامع انسانی افراد برای رفع نیازهای مختلف خود به کار اشتغال می‌ورزند. هر فرد بنا بر توانایی، استعدادها، انتظارات و امکانات خود به کاری مشغول است و کار بخش مهمی از ساعات زندگی را به خود اختصاص می‌دهد [۵].

هدف اصلی از کار کردن رفع نیازهای مختلف مادی، معنوی و اجتماعی است. در حقیقت احتیاجات و نیازهای انسانی اعم از مادی و معنوی، جسمی و روحی، همان محرک‌های انسانی دربر گزیدن پیشه و کار می‌باشد، پس با کار کردن علاوه بر رفع نیازهای مادی و تأمین معاش می‌شود [۶]. سرچشمه‌های وجود رضایت و نبود آن در اشخاص متفاوت، گوناگون است. احساس رضایت روانی نیز حاصل اعتقاد کلی بر آن است که وجود نیاز ایجاد تنش کرده و فرد در جهت رفع تنش اقدام به رفتار می‌نماید و با برطرف شدن نیاز، تنش نیز مرتفع شده و احساس رضایت کامل حاصل می‌شود. [۷]

بدیهی است که رضایت شغلی^۱ فرد با رضایت کلی فرد در زندگی ارتباط مثبت و مستقیم دارد [۵]. نتایج تحقیقات [۸ و ۹] نشان می‌دهد تیپ شخصیتی افراد بر رضایت و

^۱ Job satisfaction