

رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی

سید مرتضی موسوی محب^۱

شهربانو حاجی محمدی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ویژگی های شخصیتی (وجدانی بودن و روان رنجورخویی) و ویژگی های سازمانی (ویژگی های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت نفس سازمانی) با انگیزش شغلی بود. روش: شرکت کنندگان پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فراورده های نفتی لرستان بودند. برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه های انگیزش شغلی، پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عاملی شخصیت نئو (neo-ffi)، ویژگی های شغل (jds)، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت نفس سازمانی استفاده شد. نتایج نشان دادند که وجدانی بودن، ویژگی های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت نفس سازمانی با انگیزش شغلی رابطه مثبت، و روان رنجورخویی با انگیزش شغلی رابطه منفی دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که متغیرهای پیش بین (وجدانی بودن، ویژگی های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت نفس سازمانی) ۶۱ درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می کنند. با توجه به روابط موجود بین متغیرهای پیش بین و انگیزش شغلی، برای افزایش انگیزش شغلی، سازمان ها باید، کارکنان با نمره بالای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن را انتخاب کنند و همچنین بر افزایش متغیرهای سازمانی همچون ویژگی های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت نفس سازمانی در محیط کار تمرکز نمود.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شغل، عدالت سازمانی، عزت نفس سازمانی، انگیزش شغلی

^۱ استادیار دانشگاه تهران شمال
^۲ دانشجوی مدیریت دولتی دانشگاه تهران شمال