

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی

غلامرضا میرزایی^۱ MS.C.، علی فتحی آشتیانی^۲ Ph.D.، حسینعلی مهربانی^۳ MS.C.، خدابخش احمدی^۴ Ph.D.

آدرس مکاتبه: * دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، تهران، ایران.

تاریخ اعلام قبولی مقاله: ۸۵/۶/۳۰

تاریخ دریافت مقاله اصلاح شده: ۸۵/۶/۱۴

تاریخ اعلام وصول: ۸۵/۱/۱۶

خلاصه

مقدمه: با توجه به اهمیت مطالعه وضعیت رضایت شغلی کارکنان نظامی و ارتباط آن با وضعیت روانشناختی و نیمرخ شخصیتی آنان، در پژوهش حاضر به تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی نیروی زمینی سپاه پرداخته شد. فرض بر آن بود که بین رضایت شغلی، سلامت روان، ویژگی های شخصیتی و ویژگی های جمعیت شناختی افسران رابطه وجود دارد و می توان رضایت شغلی افسران را بر اساس این متغیرها، پیش بینی نمود.

مواد و روش کار: در قالب یک پژوهش توصیفی-مقطعی، از بین جامعه آماری شامل کلیه افسران ارشد و افسران جزء یک واحد نظامی نیروی زمینی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ۲۰۷ افسر ارشد و افسر جزء بر اساس روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. به منظور اندازه گیری رضایتمندی شغلی از شاخص توصیف شغل (JDI)، به منظور ارزیابی سلامت روانی از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) و جهت ارزیابی ویژگی های شخصیتی از پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل (16PF) استفاده شد. داده های به دست آمده با روش های آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که هر چه سلامت روان بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. در مورد مقوله ویژگی های شخصیتی نیز مشخص شد هر چه میزان نمره "اضطراب" کمتر و قدرت "رهبری" و "توان سازگاری" افراد بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان افزایش می یابد. به علاوه سه عامل کارکرد اجتماعی، کنترل غرایز و سن، بیشترین سهم را در پیش بینی رضایت شغلی افسران دارند.

بحث: بر اساس نتایج این مطالعه می توان گفت رضایت شغلی متغیری است که از سلامت روان، ویژگی های شخصیتی و ویژگی های جمعیت شناختی تأثیر می پذیرد و می توان از این متغیرها به عنوان شاخص هایی در جهت پیش بینی رضایت شغلی نیروهای نظامی استفاده کرد. به علاوه می توان از آنها به عنوان متغیرهای روان شناختی در جذب و گزینش نیروهای جدید در سپاه و همچنین ارتقای درجه افسران، استفاده نمود.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، سلامت روان، ویژگی های شخصیتی، افسران.

مقدمه

باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می باشد. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و سلامت و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی

نیروی انسانی در سازمان ها از اهمیت زیادی برخوردار است. کارایی و اثر بخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمانی

۱- کارشناس ارشد روان شناسی - دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)

۲- دانشیار - دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)

۳- دانشجوی دوره دکترای روان شناسی - دانشگاه اصفهان

۴- استادیار - دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)

بوده [۱]، به حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل ارزیابی از شغل یا تجارب شغلی اطلاق می‌شود. عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های فردی، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی حاکم در محیط کار در میزان رضایت شغلی کارکنان مؤثر است [۲]. مطالعات نشان می‌دهد حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد [۱].

به علاوه، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز از اهمیت به‌سزایی برخوردار است؛ این مقوله در جریان استخدام و گزینش پرسنل برای سازمان، همچنین تعیین بهره‌وری و راندمان کاری و نیز سبک تعاملات پرسنل، برحسب نوع شغل اهمیت خود را به وضوح نشان می‌دهد. شناخت و گزینش نیرو بر حسب ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان، از اصلی‌ترین ضرورت‌ها به‌ویژه برای مشاغل نظامی در زمان صلح و جنگ می‌باشد.

صرف نظر از اهمیت رضایت شغلی و دست‌یابی به اهداف سازمانی، لازمه برقراری سلامت روانی و جسمانی، داشتن شغل مناسب و خشنودکننده است. دو مفهوم سلامت روان و رضایت شغلی دارای رابطه‌ای دو طرفه با یکدیگر می‌باشند و بر همین اساس است که همیشه مشکلات جسمی و روانی کمتری در کارکنان راضی از شغل دیده می‌شود. مطالعات اخیر نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های مختلف جسمانی و روانی هستند [۳]. با این وجود، رابطه رضایت شغلی کارکنان و سلامت روان آنان از جمله مسائلی است که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود.

آنچه کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی و رابطه آن با سلامت روان این نیروها و عوامل فردی و شخصیتی دخیل در آن بوده است. نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای، با مسائلی شغلی بیشتری مواجه بوده، مشکلات روان‌شناختی بیشتری در

مقایسه با کارکنان سایر مشاغل دارند. فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی می‌باشد که احتمال آنها در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی است [۴].

بر این اساس، بررسی رضایت شغلی و سلامت روان نیروهای سپاه با هدف ارایه آموزش‌های روان‌شناختی مورد نیاز باید از اولویت‌های اصلی برای این افراد قرار گیرد. این امر می‌تواند به کاهش مشکلات روانی و سازمانی آنان کمک نماید.

در دو دهه اخیر تحقیقات زیادی در زمینه رابطه بین شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی افراد با رضایت شغلی آنان انجام گرفته است [۵-۷]. اگرچه در این زمینه در نیروهای نظامی مطالعات کمتری انجام شده، اما همین یافته‌های اندک نیز نتایج جالبی را به همراه داشته است. در یک مطالعه به منظور تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های نظامی ترکیه، مشاهده شد که رضایت شغلی پرستاران بر حسب گروه‌های مختلف و سابقه شغلی تفاوت معناداری دارد؛ همچنین رضایت شغلی با تعداد فرزندان و شیفت کاری رابطه منفی و با تحصیلات و سابقه کاری رابطه مثبت معنادار دارد [۸].

بررسی رضایت شغلی، اضطراب شغلی و ویژگی‌های شخصیتی افسران ارتش هند، نشان داد که این افسران، اضطراب شغلی پایین و رضایت شغلی بالایی دارند [۹]. مطالعه دیگری بیانگر آن بود که رضایت شغلی در نظامیان از سبک زندگی نظامی، جایگاه شغلی، درجه، ثبات جایگاه و وضعیت خانوادگی تأثیر می‌پذیرد [۱۰]. همچنین رابطه معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی متخصصین کنترل ترافیک هوایی نشان داده شده است [۱۱]. مطالعات انجام شده بر مدیران رده متوسط و بالاتر نشان داد که نمرات رفتار تیپ «الف» با منبع کنترل بیرونی ارتباط منفی و با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد [۱۲].

نتایج برخی تحقیقات نیز نشان داده است که رضایت شغلی مدیران جوان بیشتر از مدیران مسن می‌باشد [۱۳]. علاوه بر آن، برخی مطالعات حاکی از آن است که رضایت شغلی تابعی از میزان آزادی فرد در انتخاب شغل دلخواه، میزان تناسب بین تحصیلات و

الف: پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل (Sixteen (16PF Personality Factor Questionnaire)

پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل (16PF) پرسشنامه است که بر مبنای پژوهش‌های بنیادی در روانشناسی جهت ارزیابی کامل شخصیت در زمان کوتاه تهیه شده است [۱۷]. این پرسشنامه با ۱۸۷ سوال، بر اساس ۱۶ صفت عمقی شخصیت ساخته شده است و برای افراد بالای ۱۶ سال به کار برده می‌شود؛ به طور متوسط تکمیل هر پرسشنامه ۴۰ دقیقه به طول می‌انجامد. کتل این پرسشنامه را با استفاده از فهرست صفات شخصیت آلپورت و اودبرت (۱۹۳۶) که شامل ۴۵۰۵ صفت بود، تدوین کرد و با استفاده از روش تحلیل عوامل ابتدا آنها را به ۳۶ بعد و سپس به ۱۶ عامل متمایز تقلیل داد. علاوه بر آن عوامل مرتبه دوم این پرسشنامه، از ترکیب و ضریب دادن عوامل مرتبه اول به دست می‌آیند. این عوامل، هشت ویژگی شخصیتی شامل برونگرایی، اضطراب، انعطاف پذیری، استقلال، کنترل‌گرایی، سازگاری، قدرت رهبری و خلاقیت را نشان می‌دهد [۱۸]. کتل و همکاران (۱۹۷۵) ضرایب بین ۰/۴۵ تا ۰/۹۳ با میانه ۰/۸۳ را برای اعتبار این پرسشنامه به دست آوردند. در ایران نیز بزرگر (۱۳۷۵) اعتبار این آزمون را با استفاده از روش باز آزمایی، ۰/۶۵ به دست آورد.

ب: پرسشنامه سلامت عمومی (General Health (GHQ Questionnaire)

در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی سلامت روانی آزمودنی‌ها از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) استفاده شده است. سوال‌های این پرسشنامه به بررسی وضعیت روانی فرد در یک ماهه اخیر می‌پردازد و شامل ۲۸ سوال در مورد نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی و افسردگی می‌باشد. تقوی روایی این آزمون را بین ۰/۵۵ تا ۰/۶۷ و اعتبار آن را بین ۰/۶۲ تا ۰/۹۴ گزارش کرده [۱۹] و یعقوبی میزان حساسیت (توان تمیز) این آزمون را ۸۶/۵ درصد و ویژگی آن را ۸۴ درصد گزارش نموده است [۲۰]. پالانگ و همکاران نیز حساسیت آزمون را ۸۸ درصد و ویژگی آن را ۷۹ درصد و توان کلی آن را هم ۸۴ درصد به دست آورده‌اند [۲۱].

تخصص با شغل، تناسب بین درجه و جایگاه شغلی فرد در مقایسه با همگنان خود و فضای روانی حاکم بر سازمان محل خدمت فرد می‌باشد؛ در این مطالعه، افراد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر و افسران جزء کمترین رضایت شغلی را ابراز کردند [۱۴]. در زمینه رابطه بین تیپ شخصیتی و انگیزه پیشرفت، مشاهده شده است که نیروهای نظامی دارای انگیزه پیشرفت بالا، بیشتر در چارچوب الگوی رفتاری «الف» قرار می‌گیرند [۱۵]. نتایج مطالعه دیگری نشان داد که عوامل انگیزشی و بهداشتی به میزان نسبتاً یکسانی بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان اداره مرکزی صنایع دفاع تأثیر داشته است. همچنین، بین رضایت شغلی با میزان درآمد و تعداد عائله تحت تکفل، ارتباط معنی داری مشاهده شد [۱۶].

با مرور پیشینه پژوهش، ملاحظه می‌شود که علی‌رغم اهمیت ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی، این مقوله کمتر مورد بررسی جامع و دقیق قرار گرفته است؛ به علاوه، در مورد وضعیت شغلی و رضایت شغلی آنان تقریباً مطالعه‌ای انجام نگرفته و معدود مطالعات انجام شده در این زمینه نیز تنها به بررسی موردی برخی از این متغیرها پرداخته است. بر این اساس، با توجه به کمبود مطالعات موجود در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان با رضایت شغلی و فقدان مطالعه جامع پیرامون ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی، در این پژوهش رابطه این متغیرها با یکدیگر با هدف شناسایی عوامل مؤثر در رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت.

مواد و روش کار

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه افسران ارشد و جزء یک واحد نظامی نیروی زمینی سپاه تشکیل می‌داد. از این جامعه، ۱۰۳ نفر از افسران ارشد (درجات ۱۴ تا ۱۶) و ۱۰۴ نفر از افسران جزء (درجات ۱۰ تا ۱۳) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

از تحلیل رگرسیون (Regression Coefficient) از نوع گام به گام (Step Wise Method) و برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی، سلامت روان و ویژگی‌های جمعیت شناختی از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن در نرم افزار SPSS¹² استفاده شد.

نتایج

در بررسی سلامت روان میانگین نمره آزمودنی‌ها در خرده مقیاس «علایم جسمانی» ۴/۹۷، در «اضطراب» ۵/۰۸، در «کارکرد اجتماعی» ۶/۸۰ و در «افسردگی» ۱/۹۲ بود. همچنین، میانگین نمره آزمودنی‌ها در ویژگی‌های شخصیتی مرتبه دوم پرسشنامه کنترل در «برون‌گرایی» ۲۵/۳۲، در «اضطراب» ۵/۹۱، در

«انعطاف‌پذیری» ۱۹/۸۳، در «استقلال» ۱۹/۵۴، در «کنترل‌گریز» ۵۹/۲۲، در «قدرت رهبری» ۳۴/۳۲ و در «خلاقیت» ۲۲/۵۹ به دست آمد. میانگین نمره کل «رضایت شغلی» برابر با ۲۲۲/۸۳ بود (جدول ۱). شاخص‌های آماری (میانگین و انحراف معیار) برخی از متغیرهای جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی نیز در جدول شماره ۱ آمده است.

ج: شاخص توصیف شغل (JDI)(Job Descriptive Index) در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی آزمودنی‌ها از شاخص توصیف شغل JDI استفاده شد. این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) تدوین شده است و رضایت از شغل را در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیحات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد [۱]. اعتبار درونی شاخص توصیف شغل با روش آلفای کرونباخ برای ماهیت کار (شغل) ۰/۸۰، سرپرست (مسئول مستقیم) ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیحات (ارتقا) ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰، محیط کار ۰/۸۰ و روایی پرسشنامه JDI نیز ۰/۹۳ را به دست آمده است [۱].

د: پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی محقق ساخته هم مورد استفاده قرار گرفت که هدف آن تعیین سهم احتمالی عوامل و ویژگی‌های فردی در رضایت شغلی بود. این متغیرها عبارت بودند از: سن، میزان تحصیلات، میزان درآمد، وضعیت تأهل، سابقه خدمت، سابقه جبهه، سابقه اسارت، سابقه جانبازی، نوع مجروحیت، درصد جانبازی، درجه و جایگاه شغلی.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تعیین سهم معنادار متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی،

جدول ۱: میانگین نمرات آزمودنی‌ها در سلامت روان، ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
علایم جسمانی	۴/۹۷	۳/۵	قدرت رهبری	۳۴/۳۲	۱۹/۹
اضطراب	۵/۰۸	۳/۹	خلاقیت	۲۲/۵۹	۱۶/۹
کارکرد اجتماعی	۶/۸۰	۲/۶	رضایت شغلی	۲۲۲/۸۳	۴۲/۴
افسردگی	۱/۹۲	۳/۲	سن	۳۸/۷۴	۶/۹۲
برونگرایی	۲۵/۳۲	۲۲/۳	میزان تحصیلات	۱۳/۱۷	۳/۰۱
اضطراب	۵/۹۱	۱۹/۸	مدت زمان ازدواج	۱۶/۳۷	۷/۶۲
انعطاف‌پذیری	۱۹/۸۳	۱۹/۷	سابقه اشتغال به کار	۱۸/۶۰	۶/۳۷
استقلال	۱۹/۵۵	۱۹/۵	درجه نظامی	۱۳/۳۰	۲/۰۰
کنترل‌گریز	۵۹/۲۲	۲۸/۰	جایگاه شغلی	۱۴/۰۶	۱/۷۶
سازگاری	۱۴/۵۸	۲۳/۲			

N= ۲۰۷

اضطراب افسران کمتر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود و در عین حال هرچه سازگاری آنان بیشتر باشد و قدرت رهبری بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. بررسی رابطه بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و رضایت شغلی حاکی از آن بود که ضریب همبستگی $0/158$ رضایت شغلی با وضعیت تأهل و همبستگی $0/142$ آن با جایگاه شغلی، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/05$) و هرچه جایگاه شغلی بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز بیشتر می‌شود (جدول ۲).

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون (جدول ۳) حاکی از آن است که از مجموع متغیرهای وارد شده به معادله، «کارکرد اجتماعی» $7/1\%$ ، ویژگی شخصیتی «کنترل غرایز» $2/2\%$ و «سن» 2% و در مجموع $11/3$ درصد از رضایت شغلی افسران را به طور معنی داری پیش بینی می‌کنند ($p < 0/05$).

ضرایب معادله پیش بینی رضایت شغلی از روی متغیرهای کارکرد اجتماعی، کنترل و سن بر اساس نمرات استاندارد و غیراستاندارد نیز، بیانگر توان پیش بینی سهم معنادار از رضایت شغلی توسط متغیرهای سه گانه فوق می‌باشد (جدول ۴).

در بررسی رابطه بین رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، میزان ضریب همبستگی «نمره کل رضایت شغلی» با خرده مقیاس‌های «علایم جسمانی» $0/137-$ ، «اضطراب» $0/204-$ ، «کارکرد اجتماعی» $0/252-$ و «افسردگی» $0/277-$ می‌باشد. تمامی این ضرایب همبستگی منفی و از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($p < 0/001$) و بررسی آن مشخص می‌سازد که با کاهش نمرات آزمودنی‌ها در آزمون GHQ، نمره رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد؛ در واقع می‌توان گفت که با افزایش سلامت روان افسران، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، نتایج حاکی از آن بود که ضریب همبستگی رضایت شغلی با ویژگی شخصیتی برونگرایی $0/099$ ، با اضطراب $0/190-$ ، با انعطاف پذیری $0/001$ ، با استقلال $0/05-$ ، با کنترل غرایز $0/208$ ، با سازگاری $0/16$ ، با قدرت رهبری $0/185$ و با خلاقیت $0/087$ می‌باشد. از این تعداد، تنها رابطه نمره کل رضایت شغلی با نمرات «اضطراب»، «کنترل غرایز»، «سازگاری» و «قدرت رهبری» از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/001$)، لذا نتیجه گرفته می‌شود که هر چه میزان

جدول ۲: ضریب همبستگی زیر مقیاس‌های سلامت روان، ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی افسران

متغیر	آماره	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ویژگی‌های جمعیت شناختی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سلامت روان	علایم جسمانی	$-0/137$	$0/024$	سن	$0/110$	$0/114$
	اضطراب	$-0/204$	$0/003$	میزان تحصیلات	$-0/067$	$0/339$
	کارکرد اجتماعی	$-0/252$	$0/0001$	وضعیت تأهل	$0/158$	$0/023$
شخصیتی	افسردگی	$-0/277$	$0/0001$	مدت زمان ازدواج	$0/040$	$0/565$
	برونگرایی	$0/099$	$0/077$	سابقه اشتغال به کار	$0/052$	$0/455$
	اضطراب	$-0/190$	$0/003$	سابقه اسارت	$0/023$	$0/747$
ویژگی‌های شناختی	انعطاف پذیری	$0/001$	$0/497$	سابقه جانبازی	$0/064$	$0/376$
	استقلال	$-0/050$	$0/238$	درجه نظامی	$0/093$	$0/181$
	کنترل	$0/208$	$0/001$	جایگاه شغلی	$0/142$	$0/041$
	سازگاری	$0/160$	$0/011$			
	قدرت رهبری	$0/185$	$0/004$			
	خلاقیت	$0/087$	$0/211$			

جدول ۳: تحلیل رگرسیون گام به گام با هدف پیش بینی رضایت شغلی

مرحله	متغیر	ضریب رگرسیون	مجذور رگرسیون	خطای استاندارد	سهم خالص مرحله	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
۱	کارکرد اجتماعی	۰/۲۶۷	۰/۰۷۱	۴۰/۶۰	۰/۰۷۱	۱۴/۶۳	۱	۱۹۰	۰/۰۰۰۱
۲	کارکرد اجتماعی+کنترل	۰/۳۰۶	۰/۰۹۴	۴۰/۲۰۱	۰/۰۲۲	۴/۶۱	۱	۱۸۹	۰/۰۳۳
۳	کارکرد+کنترل غرایز+سن	۰/۳۳۷	۰/۱۱۳	۳۹/۹۰	۰/۰۲۰	۴/۱۸	۱	۱۸۸	۰/۰۴۲

جدول ۴: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد معادله های پیش بینی رضایت شغلی

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا	t	
عدد ثابت	۲۰۴/۳۹	۱۸/۸۳	-	۱۰/۸۵۵	۰/۰۰۰۱
کارکرد اجتماعی	-۴/۱۸	۱/۱۱	۰/۲۶۳	-۳/۷۶۶	۰/۰۰۰۱
کنترل غرایز	۰/۲۲۰	۰/۱۰۳	۰/۱۴۸	۲/۱۳۴	۰/۰۳۴
سن	۰/۸۶۵	۰/۴۲۳	۰/۱۴۱	۲/۰۴۴	۰/۰۴۲

بحث

میزان سازگاری افراد بیشتر بود و هر چه دارای قدرت رهبری بیشتری بودند، رضایت شغلی بیشتری هم نشان می‌دادند ($p < 0/05$). این نتایج با یافته‌های سیرواستاوا و همکاران [۹] همخوانی داشت. از سوی دیگر نتایج مطالعه حاضر با یافته‌های نولاروگ و مک اولیو [۲۲]، نای اسکرو در و دولار [۱۱]، چاندربیه و همکاران [۱۳]، فورنهام [۶]، زارع [۱۶] و محمدی [۱۵] همخوانی داشت. این امر می‌تواند از متدولوژی، تیپ شناسی شخصیت مد نظر در پژوهش اخیر و جامعه‌های آماری متفاوت ناشی شده باشد.

در واقع این پژوهش نیز همانند پژوهش‌های قبلی بر رابطه و نقش خطیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی صحنه گذاشت و در این پژوهش، وجود این رابطه در کارکنان نظامی سپاه پاسداران هم مورد تأیید قرار گرفت. مؤلفه‌های خاص دارای رابطه معنادار و مؤلفه خاص دارای سهم معنادار بر اساس یک آزمون استاندارد شناسایی شدند و مشخص شد که اگر به شخصیت کارکنان نظامی از منظر رابطه آن با عملکرد شغلی توجه شود، کدام مؤلفه‌ها باید مدنظر قرار گیرد؟ مفهوم این عبارت می‌تواند دو گونه باشد، اول اینکه خدمت در سازمانهای نظامی برای نیروهای رضایت‌بخش‌تر است که اضطراب کمی داشته، احساس کنترل مطلوبی در خود داشته باشند و از قدرت سازگاری بالایی برخوردار بوده، در نهایت قدرت رهبری و مدیریت بالایی داشته باشند؛ و

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در این تحقیق، حاکی از رابطه معنادار سلامت روان در مقوله‌های چهار گانه و نمره کل *GHQ* با رضایت شغلی بود. این نتایج با مطالعات سیرواستاوا و همکاران [۹] از این لحاظ که بر رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان صحنه می‌گذارد، همخوان می‌باشد. از سوی دیگر، نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات مایر و همکاران [۲۱] که دریافتند رضایت شغلی با وضعیت بهداشت روان در حیطه‌های اضطراب، خستگی روانی، شکایات جسمانی و عزت نفس رابطه دارد، همخوانی دارد. در واقع با افزایش بهداشت روانی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. اما مهم این است که از طریق چه ساز و کارهایی می‌توان سلامت روان کارکنان نظامی را ارتقا داد تا نیروهای نظامی از مزایای مستقیم و غیرمستقیم آن بهره‌مند گردند. البته لازم است به این نکته نیز توجه داشت که رضایت از شغل اگر چه دارای سهم مشترک با سلامت روان است، اما لزوماً همیشه از آن تأثیرپذیر صرف نیست؛ چه بسا که در حیطه‌های خاص ارتقای رضایت شغلی به ارتقای بهداشت روان کمک کند. این مسأله می‌تواند مد نظر مسؤولان ذیربط قرار گیرد.

نتایج مطالعه ما حاکی از آن بود که از بین ویژگی‌های شخصیتی ۸ گانه مورد پژوهش، هر چه میزان اضطراب آزمودنی‌ها کمتر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود. به علاوه، هر چه

افسران دارای جایگاه شغلی پایین و ارزیابی علل رضایت پایین افراد مجرد نسبت به هم‌تایان متأهل از اهمیت ویژه برخوردار است. این که چه مسایل درون سازمانی باعث رضایت شغلی پایین افراد مجرد می‌شود و از سوی دیگر مجرد کارکنان به چه صورت و بر اساس چه ساز و کاری بر رضایت شغلی آنان اثر می‌گذارد نیز نیاز به بررسی بیشتر دارد.

یکی از نتایج به دست آمده در این تحقیق آن بود که بین رضایت شغلی کارکنان نظامی دارای سابقه حضور در جبهه‌های جنگ و کارکنان نظامی که چنین سابقه‌ای ندارند، تفاوتی مشاهده نشد؛ این مسأله می‌تواند ناشی از آن باشد که سیستم اداری و نظامی سپاه بر رضایت شغلی پرسنل ایثارگر و دارای سابقه جبهه و پرسنل فاقد سابقه جبهه به طور متناسب نظر دارد و این امر مانع از تفاوت معنادار در رضایت شغلی شده است (که اگر این گونه باشد، از نقاط قوت سپاه پاسداران است)؛ ولی از سوی دیگر، شاید ایده آل آن باشد که رضایت شغلی بیشتری در نیروی دارای سابقه جبهه مشاهده شود، که اینگونه نیست و مطالعات بعدی باید به موشکافی این مسأله و سایر موارد مشابه بپردازند.

نتیجه گیری

به دلیل آن که رضایت شغلی، بر تعهد کارکنان و میزان جابجایی و غیبت آنان تأثیر به‌سزایی دارد، بر مدیران لازم است که ضمن توجه به ابعاد رضایت شغلی، آن را به درستی شناخته و نسبت به نقاط ضعف و قوت آن آشنا شوند. بهره‌وری و اثربخشی سازمان در استفاده مؤثر و کارآمد از منابع انسانی است و این نیاز به مدیریتی پویا، خلاق و سازنده دارد تا تمام منابع انسانی سازمان را در راستای اهداف آن به کار گیرد. در این مورد، توجه به نیروی انسانی به عنوان عامل اساسی در بهره‌وری سازمان ضروری است و مدیریت باید به گونه‌ای باشد که تمام ابعاد رضایت شغلی را به دنبال آورد؛ در این راستا آموزش مدیران امری ضروری و اجتناب ناپذیر می‌باشد. بر این اساس موارد زیر به عنوان نتایج کاربردی ارائه می‌گردد:

در گزینش نیروهای جدید وضعیت روان شناختی و سطح بهداشت روان به عنوان یکی از اصلی‌ترین ملاک‌های استخدام،

دوم اینکه با توجه به نتایج مطالعه اخیر می‌توان گفت که اگر قرار بر این باشد که در گزینش نیروهای جدید داوطلب خدمت در سپاه بر اساس ویژگی‌های شخصیتی عمل شود، ملاک پیشنهادی پژوهش حاضر آن است که افرادی انتخاب شوند که دارای قدرت مدیریت و رهبری بالایی بوده، از توان سازگاری خوبی برخوردار باشند و اضطراب و تنش پایینی داشته، احساس کنترل متناسب با محیط نظامی و در چارچوب اصول و ضوابط خاص آن داشته باشند.

البته یک دیدگاه دیگر در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی مذکور با رضایت شغلی این است که آیا ممکن است نوع شغل باعث ایجاد یا تقویت این ویژگی‌ها شده باشد؟ به عبارت دیگر خاصیت مشاغل نظامی برخلاف تصور عوام که معتقدند نظامی‌گری صرفاً باعث تقید افراطی به نظم در تمامی حیطه‌های زندگی می‌شود یا عاطفه را در زندگی محدود می‌کند و باعث می‌شود به همه به دید زبردست نگریسته شود، خط بطلان بکشد و در عوض این گونه مطرح شود که افراد دارای مشاغل نظامی، خصوصاً آثانی که دارای رضایت خوبی از شغل خود هستند، دارای قدرت رهبری و مدیریت بالایی هستند، اضطراب و تنش کمی را تجربه می‌کنند و سازگاری خوبی (شاید در موقعیت‌های مختلف) از خود نشان می‌دهند. از سوی دیگر شاید این گونه نیز بتوان گفت که افراد دارای توان رهبری بالا، اضطراب کم و سازگاری بالا، جذب مشاغل نظامی می‌شوند.

نتایج حاکی از آن بود که رضایت شغلی با وضعیت تأهل و جایگاه شغلی رابطه معناداری دارد و افراد متأهل بیش از افراد مجرد و افسران دارای جایگاه شغلی بالا بیش از افسران دارای جایگاه شغلی پایین، دارای رضایت شغلی هستند. این یافته‌ها با بخشی از مطالعات کوچ‌چهر و همکاران [۱۰] و امید [۱۷] همخوانی دارد؛ اما در مواردی نیز این رابطه صحیح نمی‌باشد که می‌تواند از تنوع متغیرهای جمعیت شناختی، لحاظ کردن گزیده‌های خاصی از جمعیت هدف در هر پژوهش متناسب با سلیقه پژوهشگر و تفاوت در اندازه‌گیری متغیرهای جمعیت شناختی باشد. لزوم توجه به وضعیت شغلی و رضایت شغلی

فصل نمایندند. این مسأله به افزایش رضایت شغلی حتی در نیروهای نظامی نیز، کمک شایانی می‌کند.
در ملاک‌های ارتقای افسران، مقوله‌های شخصیتی از جمله توانایی مدیریتی که بتوان آن را به طور عینی مورد ارزیابی قرار داد، مد نظر قرار داده شود.

تشکر و قدردانی

در پایان پژوهشگر بر خود لازم می‌داند از زحمات و حسن همکاری ریاست محترم دانشگاه، ریاست محترم پژوهشکده طب رزمی و همکاران محترم در مرکز تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج) و پایوران تکمیل کننده پرسش نامه‌ها و سایر عزیزانی که در انجام این پژوهش یاری گر بودند، صمیمانه تقدیر و تشکر نماید.

بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. همچنین، با انجام مداخله‌های روان شناختی مرتبط و متناسب با شرایط خاص نیروهای نظامی، کاهش سطح افسردگی و بدکارکردی اجتماعی این نیروها مد نظر قرار گیرد.

انجام آزمون‌های شخصیت به ویژه با هدف شناسایی افراد دارای سطوح بالا با ویژگی‌هایی نظیر مدیریت و کنترل متناسب با محیط‌ها و فعالیت‌های نظامی، در جذب و گزینش نیروهای جدید مد نظر قرار گیرد.

از طریق آموزش و ایجاد دوره‌های کوتاه مدت آموزشی، ضمن

آشنا ساختن مدیران به فنون گفتاری، مذاکره، مشاوره و اخلاق مدیریت، اصول و روش‌های روابط انسانی در بهسازی مدیریت روابط بین فردی مورد توجه قرار گیرد. کارکنان با آموزش گروهی می‌آموزند که در سازمان روابط مؤثری برقرار کرده، مسایل سازمانی را به نحو مطلوب تری از طریق اصول مذاکره حل و

منابع

- 1- مرائی م. بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان. طرح پژوهشی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی. ۱۳۷۹: ص ۲۵-۴۲.
- 2- Hellriegel D, Slocum JW, Woodman RW. Organizational Behavior. 9 ed. Ohio: Abebooks Inc, 1996.
- 3- Robbins SP. Organizational Behavior. 5 ed. New Jersey: Prentice-Hall International, 1998.
- 4- محمدی غ. بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی نیروهای نظامی. خلاصه مقالات همایش بهداشت روانی و خدمات مشاوره ای، تهران، دفتر امور زنان سپاه، سازمان استعدادهای درخشان. ۱۳۸۲: ص ۷۹.
- 5- Connolly JJ, Viswesvaran C. The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. Personality and individual differences 2000; 29(2):265-281.
- 6- Furnham A, Petrides KV, Jackson CJ, Cotter T. Do personality factors predict job satisfaction? Personality and individual differences 2002; 33(8):1325-1342.
- 7- Omundson JS, Schroeder RG, Stevens MB. Type A Personality, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Certified Public Accountants: A Comparison of Euro-Americans and Hispanics. Hispanic Journal of Behavioral Sciences 1996; 18(1):39-50.
- 8- Demir C, Ozaltin H, Celik Y. Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. Mil Med 2002; 167(5):402-405.
- 9- Srivastava S, Sen AK. Role Stress, Job Anxiety, Job Involvement, and Job Satisfaction among Three Groups of Organizational Employees: A Factor Analytic Study. Int J Occup Saf Ergon 1995; 1(3):252-261.
- 10- Kocher KM, Thomas GW. Retaining Army nurses: a longitudinal model. Res Nurs Health 1994; 17(1):59-65.
- 11- فدایی نسب م. بررسی رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی کارکنان اداری و غیر اداری در جزیره کیش. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشگاه اصفهان، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی. ۱۳۸۳: ص ۴۰-۳۴.
- 12- Myers IB, McCaulley MH. Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. 3 ed. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press, 1998.
- 13- Chandraiah K, Kenswar DK, Prasad PLS, Chandraiah RN. Occupational stress and job satisfaction

۲۱- پالاهاگ ح و همکاران. بررسی همه گیرشناسی اختلالات روانی در شهر کاشان. فصلنامه اندیشه و رفتار ۱۳۷۵؛ ۴ (۲): ص ۲۷-۱۹.

22- Nye LG, Schroeder DJ, Dollar CS. Relationships of Type A Behavior with Biographical Characteristics and Training Performance of Air Traffic Controllers. 1994; [cited 2006 Oct 10]. Available from URL:

<http://stinet.dtic.mil/oai/oai?&verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA283813>.

۲۳- مهدی پور ع. بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران ستاد بهداری نیروهای پنج گانه سپاه. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشت و درمان (چاپ نشده). دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج) ۱۳۸۱؛ ص ۶۲-۵۷.

۲۴- کراز ژ. بیماریهای روانی. ترجمه منصور م، دادستان پ. انتشارت رشد، تهران ۱۳۸۱؛ ص ۲۰۸-۱۶۳.

25- Goldberg D. The detection of psychiatric illness by questionnaires. Oxford: Oxford University Press, 1972.

26- Linda J, Neukrug E, McAuliffe G. Congruence between Personality Traits and Chosen Occupation as a Predictor of Job Satisfaction for People with Disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin 1992; 36(1):53-60.

among middle and senior managers. Indian Journal of Clinical Psychology 1996; 23:146-155.

14- Hardman TR. A Study of Job Satisfaction of Female Public School Administrators in West Virginia, 1996, (Doctoral dissertation), West Virginia University .

۱۵- محمدی خ. بررسی همه گیر شناسی نشانه های اختلالات روانی در بین کارکنان نیروی زمینی سپاه. خلاصه مقالات همایش بهداشت روانی و خدمات مشاوره ای، تهران، دفتر امور زنان سپاه، سازمان استعدادهای درخشان. ۱۳۸۲؛ ص ۳۹.

۱۶- زارع ح. بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی الف با انگیزه پیشرفت در نظامیان، مجموعه مقالات همایش مسائل روانشناختی در نیروهای نظامی. تهران، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج). ۱۳۷۸؛ ص ۲۹.

۱۷- امید م. بررسی رابطه رضایت شغلی با سطح استرس و اختلالات روانی کارکنان ساعد. مجموعه مقالات کنگره سراسری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج). ۱۳۸۰؛ ص ۱۲۱.

۱۸- عبادی غ. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه شخصیت ۱۶ عاملی کتل فرم E در اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی ۱۳۸۲؛ ۱۰ (۱): ص ۹۹-۸۳.

۱۹- تقوی م ر. بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی GHQ. مجله روانشناسی ۱۳۸۰؛ ۴ (۵): ص ۳۹۵-۳۸۱.

۲۰- یعقوبی ن. بررسی همه گیر شناسی اختلالات روانی در مناطق شهری و روستایی صومعه سرا-گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی (چاپ نشده). انستیتو روانپزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۷۴.