

تیپ‌های شخصیت و رضایت شغلی

نویسنده:

آذین کبیری



روان آگاه

محتوا

۹.....	فصل اول: رضایت شغلی
۱۲.....	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۱۳.....	تأثیر کارمندان راضی و ناراضی بر محیط کار
۱۴.....	نقش رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل
۱۶.....	پیامدهای رضایت و نارضایتی شغلی
۱۷.....	رضایت شغلی و عملکرد
۱۷.....	ابعاد رضایت شغلی
۱۸.....	ابعاد و عوامل کلی مؤثر بر رضایت شغلی
۱۹.....	فصل دوم: نظریه‌های مرتبط با رضایت شغلی
۱۹.....	نظریه نیازها
۲۴.....	تئوری ویژگی‌های شغلی
۲۵.....	نظریه هدف گذاری
۲۶.....	الگوی اساسی انگیزش

فصل سوم: انگیزش شغلی ۲۹

نظریه‌های انگیزش شغلی ۳۰

۱. نظریه محرک پاسخ ۳۰

۲. نظریه میزان سازگاری ۳۱

۳. نظریه عقلی و استدلالی ۳۱

۴. نظریه اجتماعی مایو (تعدد عوامل انگیزشی) ۳۱

۵. نظریه نئو کلاسیک ۳۲

۶. نظریه برابری (درون زاد) ۳۲

۷. نظریه مازلو ۳۲

مدل انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام ۳۳

فصل چهارم: سازگاری شغلی ۳۵

مفهوم سازگاری شغلی ۳۵

نقش سازگاری شغلی در سازمان ۳۸

فصل پنجم: شخصیت ۴۳

تعریف شخصیت ۴۳

نظریه‌های شخصیت ۴۴

مکتب روان پویایی ۴۴

مکتب شناختی ۴۷

مکتب رفتاری ۴۷

مکتب انسانگرایی ۴۸

مکتب وجودگرایی ۴۸

مکتب صفات شخصیت ۴۹

۴۹ نظریه روایت
۵۱ نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت
۵۱ عامل اول: برونگرایی (E)
۵۲ صفات مرتبط با برونگرایی:
۵۲ عامل دوم: روان رنجورخویی (N)
۵۳ عامل سوم: گشودگی (O)
۵۳ صفات عامل گشودگی:
۵۴ عامل چهارم: توافق (A)
۵۴ عامل پنجم: وظیفه شناسی (C)
۵۵ صفات عامل وظیفه شناسی:

۵۷..... فصل ششم: تیپ‌های شخصیت

۵۷ تیپ‌های شخصیت از نگاه یونگ
۵۸ نگرش‌ها
۵۸ درونگرایی
۵۹ برونگرایی
۶۰ کارکردها
۶۱ تفکر
۶۱ احساس
۶۳ حس کردن
۶۳ شهود
۶۵ تیپ‌های شخصیتی ABCD
۶۵ شخصیت نوع A
۶۶ شخصیت نوع B
۶۷ شخصیت نوع C و D

خلق و خوی بازدارنده و غیربازدارنده ۶۹

فصل هفتم: رابطه بین تیپ‌های شخصیت و رضایت شغلی ۷۳

منابع ۸۱

فصل اول

رضایت شغلی

رضایت شغلی نوعی احساس مثبت است که به سلامت فیزیکی و روانی افراد کمک زیادی می‌کند و یکی از عوامل مؤثر بر کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی به شمار می‌رود. سطح بالای رضایت شغلی بر تعهد کارکنان به شرکت، میزان کار، غیبت، تأخیر، حوادث شغلی، رفتارهای مخرب و شکایت در مورد کار اثر زیادی دارد (پاسگلو و تنوس^۱، ۲۰۱۲). رضایت شغلی را احساس مثبت نسبت به شغل تعریف شده است که در نتیجه ارزیابی فرد از ویژگی‌های شغل حاصل می‌شود. مشخص است که این تعریف بسیار گسترده است. رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش برداشت انسان را نسبت به شغل و سازمان خود بیان می‌دارد. یک کارمند با رضایت شغلی بالا شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است و به طور کلی نگرش مثبت نسبت به آن شغل دارد. بنابراین یک کارمند با میزان زیاد رضایت شغلی، نگرش مثبت به شغل و سازمان خود دارد و دیگری که میزان رضایت شغلی او کم است نگرش منفی دارد (فلدمن و ارنولد^۲، ۱۹۹۵؛ به نقل از غلامی، ۱۳۹۹).

^۱Paşaoğlu & Tonus

^۲Feldman & Arnold

شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (ابوالحسنی و جوادی‌پور، ۱۳۹۸). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و در افزایش بهره‌وری و تعهد سازمانی کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند (اونز^۱، ۲۰۱۵).

رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان به سه دلیل دارای اهمیت است:

۱) مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی بیشتر استعفاء داده و سازمان را ترک می‌کنند.

۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری بر خوردار بوده و بیشتر عمر می‌کنند.

۳) رضایت شغلی کارکنان پدیده‌ای است که مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات مثبت آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (به نقل از غلامی، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی کارکنان از طریق احساسات و باورهای آنها در مورد شغل فعلی‌شان ارزیابی می‌شود (هانایشا و تاهیر^۲، ۲۰۱۶). و میزانی است که کارکنان احساس می‌کنند علائق آنها توسط مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (هانا^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. کارفرماها برای حصول نتیجه و بالا بردن کارایی درصد افزایش رضایت شغلی در

۱ Owens

۲ Hanaysha & Tahir

۳ Hanna

کارکنان مؤسسه خود هستند. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، برای او فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی را به سلامتی فیزیکی و روانی فرد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (به نقل از رجب پور و همکاران، ۱۳۹۸). پس یکی از چالش‌های فعلی و آینده مدیران منابع انسانی سازمان‌ها این است که چگونه با امکانات موجود، کارکنان را در سطح مطلوبی از رضایت شغلی نگه دارند (مالک‌کاو^۱، ۲۰۱۷).

از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. جورج و جونز^۲ (۲۰۰۶) چهار عامل اساسی را در میزان و سطح رضایت شغلی مؤثر می‌دانند:

(۱) شخصیت و صفات شخصیتی

(۲) ارزش‌ها

(۳) موقعیت کار و شغل

(۴) تأثیر اجتماعی

برخی دیگر نیز برای رضایت شغلی ده عامل را ذکر کرده‌اند:

(۱) ایمنی و بهداشت کار

(۲) ساعات کار و نوبت‌کاری

(۳) امنیت شغلی و پیشرفت کار

۱ malkawi

۲ George & Jones

- (۴) برخورد عادلانه در محل کار و میزان جذب کارکنان در سازمان
- (۵) مشارکت کارکنان و کارمندان در تصمیم‌گیری
- (۶) محتوای کار و تحقق ظرفیت‌های کاری کارمندان و کارکنان
- (۷) تغییرات در سازمان کار
- (۸) پاداش کافی و عادلانه
- (۹) مسئولیت اجتماعی
- (۱۰) کار و خانواده و فراغت (زارعی متین، ۱۳۹۳).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

بر اساس پژوهش‌ها عوامل زیادی در رضایت شغلی نقش دارد این عوامل عبارتند از:

- شرایط کار
- ارتباطات
- شیوه رهبری
- عدالت
- شغل مناسب و غنی
- وجود فرصت‌های پیشرفت
- تطبیق مناسب شغل و شاغل (زارعی متین، ۱۳۹۳).

واقعیت این است که در بین جنبه‌های اصلی رضایت شغلی (ماهیت کار، دستمزد، فرصت‌های ترفیع، سرپرستان و زیر دستان)، لذت بردن از کار همیشه تنها عاملی بوده که قوی‌ترین همبستگی را با سطوف بالای رضایت شغلی داشته است. مشاغل دلچسبی که امکان آموزش، تنوع، استقلال و کنترل را فراهم می‌کنند، می‌توانند اکثر کارمندان را

راضی نگه دارند. به عبارت دیگر بیشتر مردم کاری که چالش برانگیز و مهیج است را به کارهای قابل پیش بینی و عادی ترجیح می دهند. رضایت شغلی تنها به شرایط کار بستگی ندارد، شخصیت هم در آن نقش مهمی ایفا می کند. افرادی که نسبت به خودشان احساس مثبتی ندارند، احتمالاً به کارشان هم علاقه ای نشان نخواهند داد. پژوهش های نشان داده افرادی که خودسنجی درونی مثبتی دارند، یعنی به ارزش درونی و شایستگی های اساسی خود ایمان دارند، بیش از افرادی که خودسنجی درونی منفی دارند، از شغلشان راضی هستند. آنها نه تنها کار خود را رضایت بخش تر و چالش برانگیزتر می بینند، بلکه به مشاغل چالش برانگیز هم گرایش بیشتری دارند. افرادی که خودسنجی درونی منفی دارند، کمتر برای خود اهداف جاه طلبانه انتخاب کرده و هنگام روبه، رو شدن با مشکلات زودتر عقب نشینی می کنند. به همین علت این افراد خود را بیشتر از کسانی که خودسنجی درونی مثبت دارند، به کارهای کسل کننده و تکراری محدود می کنند (برلینگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از غلامی، ۱۳۹۹).

تأثیر کارمندان راضی و ناراضی بر محیط کار

رضایت و ناراضی کارمندان پیامدهای متعددی دارد. بررسی یک مدل نظری می تواند ما را در درک نتایج ناراضی یاری کند. چهار واکنش از طرف کارمندان شناسایی شده که بر اساس دو بعد سازنده / مخرب و فعال / منفعل دسته بندی شده اند. واکنش ها بدین شرح می باشند:

- **خروج:** واکنش خروج شامل هدایت رفتار به سمت ترک سازمان و جستجو برای یافتن فرصت شغلی جدید و همچنین استعفاء دادن می باشد (شوکلای^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).
- **اظهار عقیده:** در این واکنش کارمند به صورت فعالانه و سازنده سعی می کند

۱ Barling

۲ Shukla

با مطرح کردن پیشنهادات اصلاحی، گفتگو درباره مشکلات و انجام برخی کارهای صنفی اوضاع را بهبود بخشد.

- **وفاداری:** در واکنش وفاداری، فرد به صورت منفعلانه اما خوش بینانه منتظر بهبود شرایط می‌شود. او در مقابل منتقدین خارجی به دفاع از سازمان پرداخته و معتقد است که سازمان و مدیریت آن کار درست را انجام می‌دهند (رجب‌پور و همکاران، ۱۳۹۸).

- **بی توجهی:** کارمندانی که واکنش بی توجهی را در پیش گرفته اند، با اقداماتی چون غیبت‌ها و تأخیر زیاد، کاهش تلاش و افزایش میزان اشتباهات به صورت منفعلانه اجازه می‌دهند شرایط بدتر شود. رفتارهای خروج و بیتوجهی باعث بدتر شدن وضعیت متغیرهای عملکردی بهره‌وری، غیبت و جابه‌جایی می‌شوند، اما در مدل توسعه یافته، واکنش‌های اظهار عقیده و وفاداری هم منظور شده است که رفتارهایی سازنده بوده و کمک می‌کنند فرد موقعیت ناخوشایند را تحمل کرده و یا شرایط رضایت‌بخش را مجدداً در محیط کار احیا کند. به کمک این مدل می‌توان موقعیت‌هایی چون واکنش کارمندان اتحادیه‌ها که علیرغم نارضایتی شغلی، نرخ جابه‌جایی پایینی دارند را درک کرد اعضای اتحادیه‌ها اغلب نارضایتی خود را از طریق فرآیند شکایت یا مذكرات رسمی بیان می‌کنند. این مکانیزم‌های اظهار عقیده به آنها کمک می‌کند تا در عین حال که کارشان را ادامه می‌دهند، خودشان را متقاعد کنند که برای بهبود شرایط قدمی برداشته‌اند (به نقل از غلامی، ۱۳۹۹).

نقش رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل

رضایت شغلی در سازمان و عملکرد فردی تأثیر زیادی دارد. بر اساس پژوهش‌های رضایت شغلی بالا بر بهبود عملکرد، کاهش تأخیر، کاهش جابه‌جایی و سلامتی روحی روانی و جسمی تأثیر دارد.