

Research Paper**Predicting Job Satisfaction Based on Personality Traits and Psychological Empowerment in Employed Middle-Aged and Elderly People*****Peyman Hatamian¹**, **Mojtaba Ahmadi Farsani²**, **Jahangir Karami³**, **Parastoo Hatamian⁴**

1. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
2. Department of Psychology, Faculty of Educational & Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran.
3. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.
4. Department of Economy, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

**Citation** Hatamian P, Ahmadi Farsani M, Karami J, Hatamian P. [Predicting Job Satisfaction Based on Personality Traits and Psychological Empowerment in Employed Middle-Aged and Elderly People (Persian)]. *Iranian Journal of Ageing*. 2019; 13(4):418-427. <https://doi.org/10.32598/SIJA.13.4.418> <https://doi.org/10.32598/SIJA.13.4.418>**Received:** 16 Apr 2018**Accepted:** 25 Oct 2018**Available Online:** 01 Jan 2019**Keywords:**Personality Traits,
Empowerment, Job
Satisfaction, Elderly**ABSTRACT****Objectives** The associated factors with job satisfaction can predict the personal and professional progress of middle-aged and elderly people, as well as their future success. The present study aimed to predict job satisfaction based on personality traits and psychological empowerment among middle-aged and elderly working people.**Methods & Materials** Of all middle-aged and elderly employed people in Kermanshah City, Iran, a sample of 240 people were selected by the convenience sampling method. The study data were collected using NEO five-factor inventory, short form, psychological empowerment questionnaire and job satisfaction survey. For data analysis, the Pearson correlation coefficient and regression analysis methods were used.**Results** The results revealed that personality characteristics of extrovertism, accountability and flexibility were positively associated with job satisfaction with correlation coefficients of 0.42, 0.34, and 0.07, respectively. In addition, there was a positive and significant relationship between psychological empowerment and job satisfaction with correlation coefficient of 0.43. However, no significant relationship was found between mental health and pleasure with job satisfaction.**Conclusion** According to the findings of this study, personality traits and psychological empowerment can predict job satisfaction in middle-aged and elderly people.**Extended Abstract****1. Objectives**

Employment is one of the issues that has always been one of the main concerns of people, states, and nations. In every country, there are thousands of jobs and professions that people are engaged in [1]. The people's job satisfaction and the effects of

this satisfaction on their morale and productivity have always been considered by psychologists and social scientists [1]. The increasing growth of adult and elderly people in society and the employment of a large number of them, indicate the need for further research on their mental health. There is a paucity of research on the association between and Job Satisfaction (JS) and variables of Personality Traits (PTs) and Psychological Empowerment (PE), in employed middle-aged and elderly people. Thus, this study examined the rela-

*** Corresponding Author:****Peyman Hatamian, MSc.****Address:** Department of Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.**Tel:** +98 (918) 9968103**E-mail:** hatamian152@gmail.com

tionship between these variables. We explored whether personality traits and psychological empowerment in employed middle-aged and elderly people can predict their job satisfaction.

2. Methods and Materials

This was a descriptive correlational study. Study population consisted of all middle-aged and elderly people employed in various occupational sectors (public and private) in Kermanshah City, Iran, in 2016. Of these, 240 samples were selected using convenience sampling method. To collect data, the following questionnaires were used: Job Satisfaction Survey (JSS) with 36 items; NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), short form with 60 items developed by Costa and McCrae (1989). The Cronbach alpha coefficient for the reliability of the Persian version of NEO-FFI, short form have been reported as 0.76, 0.65, 0.59, 0.48, and 0.75 [2]; Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ) with 20 items designed by Spreitzer (1995). He reported the Cronbach alpha coefficient of 0.85 for this tool.

After obtaining consent from the study participants and assuring them of the confidentiality of their information, the questionnaires were distributed among them. The collected data were analyzed by SPSS using Pearson correlation coefficient and regression analysis. This study was approved by the Department of Psychology of Razi University.

3. Results

The Mean±SD age of 240 samples was 66.89±1.93 years. Almost 67% of the samples were male. The Kolmogorov-Smirnov test results suggested the normality of data distribution. To test the correlation between PTs and PE, and JS, Pearson correlation coefficient was used. The results revealed that, the correlation coefficient

for neuroticism and JS was $r=-0.29$; for extraversion and JS, $r=0.42$; for openness and JS, $r=0.07$; for agreeableness and JS, $r=0.38$, and for conscientiousness and JS, $r=0.43$. For evaluating the predictability of JS based on PTs and PE, simultaneous multiple regression analysis was used. According to the results, both PTs and PE can predict 18% of changes in JS. Among 5 PTs, conscientiousness, extraversion, and openness dimensions could predict JS with beta values of 0.18, 0.11, and 0.19, respectively. PE with beta value of 0.37 was also able to predict JS. Therefore, among predicting variables, PE is more likely to predict JS (Table 1).

Overall, results demonstrate a significant positive relationship between extraversion and JS. This indicates that extroverts do not blame themselves for the mistakes. They do not get disappointed. They are active, hardworking and courageous, and take the right decisions in critical situations, and are more satisfied with their jobs. Results also indicate a significant positive relationship between JS and dimensions of conscientiousness and openness. However, neuroticism and agreeableness had no significant correlation with JS. PE also had a significant correlation with JS in the middle-aged and elderly people. Thus, JS increases with the increase in PS and vice versa.

4. Conclusion

Personality traits and psychological empowerment in the middle-aged and elderly people had a significant relationship with their job satisfaction. This is consistent with the findings of Karuk et al. [4], Birneh et al. [5], Caves and Demur [6], and other similar studies [7-10]. According to the results of the current study, personality traits (conscientiousness, extraversion, and openness) and psychological empowerment can predict job satisfaction in employed middle-aged and elderly people. Therefore, we suggest that managers and employers

Table 1. Regression results for evaluating the predictability of JS

Variable	Model Summary	Predictor	B	β	Sig.
JS	R=0.47	Conscientiousness	0.23	0.18	0.01
	Adjusted R ² =0.18	Extraversion	0.24	0.11	0.001
	F=31.17	Openness	0.32	0.19	0.04
	P=0.001	PE	0.56	0.37	0.001

consider the impact of these factors on job satisfaction of their staff. The samples had different personality traits. Thus, their degree of collaboration in research also varied depending on their personal and working conditions. This point was a limitation to our study.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

In this paper, ethical guidelines including awareness of participants about the research process, confidentiality of their information, and the right to withdraw the study at any time were observed. The consent obtained from them was verbal.

Funding

Authors received no financial support.

Authors contributions

Conceptualization, formal analysis, validation, and draft preparation: Peyman Hatamian; Investigation and methodology: Parastoo Hatamian; Editing: All authors; Resources and funding acquisition: Mojtaba Ahmadi Farsani; and Supervision: Jahangir Karami.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی بین میانسالان و سالمندان شاغل

* پیمان حاتمیان^۱، مجتبی احمدی فارسانی^۲، جهانگیر کرمی^۳، پرستو حاتمیان^۴

- ۱- گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- ۲- گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
- ۳- گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
- ۴- گروه اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

اهداف: بررسی منابع مرتبط با رضایت شغلی می‌تواند سبب پیشرفت فردی و شغلی میانسالان و سالمندان شاغل شود و موفقیت بیشتر آن‌ها را در آینده پیش‌بینی کند. در پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی در بین میانسالان و سالمندان شاغل انجام شد.

مواد و روش‌ها: به منظور انجام این مطالعه از بین تمام میانسالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه، نمونه‌ای با حجم ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. داده‌ها از طریق مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی و پرسش‌نامه رضایت شغلی جمع‌آوری شد.

یافته‌ها: برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۴۲، ۰/۳۴ و ۰/۰۷ با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند. همچنین بین توانمندسازی و رضایت شغلی با ضریب همبستگی ۰/۴۲ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین روان‌نژندی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی رابطه معنادار یافت نشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی، توان پیش‌بینی رضایت شغلی میانسالان و سالمندان را دارند.

تاریخ دریافت: ۲۷ فروردین ۱۳۹۷

تاریخ پذیرش: ۰۳ آبان ۱۳۹۷

تاریخ انتشار: ۱۱ دی ۱۳۹۷

کلیدواژه‌ها:

ویژگی‌های شخصیت، توانمندسازی، رضایت شغلی، میانسالان و سالمندان

برای آن دریافت می‌شود [۳].

مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در هر سازمان باید به آن توجه کرد، رضایت شغلی کارکنان است [۴]. به نظر هاپاک رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. از طرفی، تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغل احساس رضایت کند و لذت ببرد [۵].

یکی از مهم‌ترین عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، ویژگی‌های شخصیتی^۱ است [۶]. مک کری و کاستا^۲ (۱۹۹۰) ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. امروزه در هر کشوری هزاران شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن‌ها اشتغال دارند و از این طریق، به زندگی خود ادامه می‌دهند [۱]. آنچه همواره مدنظر روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان است [۱]. درحقیقت رضایت شغلی^۱ یعنی نگرش کلی و عمومی هر فرد نسبت به شغل خود. بنابراین کسی که رضایت شغلی بیشتری داشته باشد، یعنی نسبت به حرفه خود نگرش مثبتی دارد [۲]. همچنین می‌توان گفت که رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل؛ شرایطی که در آن کار انجام و پاداشی

2. Personality traits

3. McCrae & Costa

1. Job satisfaction

* نویسنده مسئول:

پیمان حاتمیان

نشانی: تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی.

تلفن: ۰۳-۹۹۶۸۱۰۳ (۹۱۸) ۹۸+

پست الکترونیکی: hatamian152@gmail.com

گسترده‌ی عظیم قشر میانسال و سالمند در جامعه و نیز شاغل بودن تعداد زیادی از این افراد و نیز مواجهه روزانه آن‌ها با تعداد زیادی ارباب‌رجوع، بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر برای تشخیص اولویت‌های بهداشت روانی و توجه به مؤلفه‌های روان‌شناختی و عوامل مرتبط با آن‌هاست. با در نظر گرفتن اهمیت رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل، می‌توان راهکارهایی را برای افزایش جنبه‌های مثبت توانمندسازی روان‌شناختی ارائه کرد.

اگرچه در پژوهش‌های گذشته پژوهشگران بر نقش توانمندسازی روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیت در رضایت شغلی افراد و گروه‌های شغلی مختلف تأکید کرده‌اند، هیچ پژوهشی تاکنون به طور همزمان توانمندسازی روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی را با رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل بررسی نکرده است. بنابراین با توجه به نتایج مثبتی که رضایت شغلی برای فرد و سازمان دارد، هدف این پژوهش پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی در بین میانسالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه بود.

روش مطالعه

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام میانسالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس جدول مورگان ۲۴۰ نفر انتخاب شدند که شامل ۸۰ خانم و ۱۶۰ آقا بودند و در دامنه سنی ۵۰ تا ۷۵ سال قرار داشتند. این افراد در بخش‌های مختلف شهر مشغول به کار بودند. پس از هماهنگی لازم با سازمان‌هایی که این افراد در آنجا مشغول به کار بودند و نیز رضایت خود افراد میانسال و سالمند، سپس به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد که هیچ کدام از مواد پاسخ داده‌شده توسط آزمودنی در دسترس اشخاص و سازمان‌های دولتی یا خصوصی قرار نمی‌گیرد و نتایج آن فقط برای مطالعه پژوهشی است. سپس پرسش‌نامه‌های موجود در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد چنانچه سؤالاتی از پرسش‌نامه را متوجه نشدند، از پژوهشگر بخواهند مطلب را توضیح دهد. در آخر پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها از تمامی شرکت‌کنندگان تشکر و سپاسگزاری شد. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آماری همبستگی و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شد. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک کری و کاستا^۹

در این پژوهش از فرم کوتاه آزمون نئو مک کری و کاستا (۱۹۸۹) استفاده شد که ۶۰ سؤال دارد. برای به‌دست‌آوردن پایایی این آزمون در پژوهش کرکن و همکاران (۲۰۰۲) از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شده است. پایایی این

عمل تعریف می‌کنند [۷]. ویژگی‌های شخصیتی اولین راهنمای تشخیص وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش‌های عاطفی اجتماعی و رفتارهای بین‌فردی یا شغلی افراد تأثیر می‌گذارند [۸]. هر چقدر سازگاری بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت؛ و هر چقدر همخوانی و سازگاری کمتر باشد، رضایت شغلی کمتر خواهد بود. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌ها، محیط شغلی متفاوتی مناسب است [۹].

سامی‌زاده (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد بین شخصیت دیران با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود دارد [۱۰]. در تحقیق دیگری که جادر، هیلر و مونت^۴ (۲۰۱۲) انجام دادند نتایج حاصل نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی زنان و مردان با رضایت شغلی آنان رابطه معنادار وجود دارد [۱۱]. در پژوهشی دیگر، نتایج بیانگر آن بود که بین تمایل به بهتر بودن، جاه‌طلبی در عرصه اجتماعی و شغلی و به‌آسانی خشمگین شدن با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۲].

یکی دیگر از متغیرهای پژوهش حاضر، توانمندسازی روان‌شناختی^۵ است. توانمندسازی مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر است؛ چراکه سازمان‌ها به دلیل رقابت‌های روز افزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز ایده‌های جدید در ویژگی‌ها و خواسته‌های مشتریان در معرض تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی قرار دارند [۱۳]. برای جا نماندن از رقابت جهانی، سازمان‌ها باید مهم‌ترین منبع خود یعنی نیروی انسانی را توانمند و پویا کنند [۱۴]. کارکنانی که توانمندتر هستند، تعهد و رضایت بیشتر و فشار شغلی کمتری دارند و احتمالاً همکاری و مشارکت کاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. با اجرای فرایند توانمندسازی کارکنان، به‌آسانی می‌توان به اهداف سازمان دست یافت و از مزایایی همچون بهبود شرایط کار، افزایش رضایت شغلی کارکنان و رضایت‌مندی ارباب‌رجوع بهره‌مند شد [۱۵].

چانگ و لو^۶ (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند حمایت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و توانمندی سازمانی باشد [۱۶]. چیانگ و سیه^۷ (۲۰۱۲) در پژوهشی بیان کردند که بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک ضریب همبستگی معنی‌داری وجود دارد [۱۷]. فدی و دیمرا^۸ (۲۰۱۰) ، ناظم و علیزاده (۲۰۱۴) ، و خشوعی و بهرامی (۲۰۱۴) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و بین توانمندسازی فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد [۱۸-۲۰].

4. Judge, Heller & Mount

5. Psychological empowerment

6. Chang & Liu

7. Chiang & Hsieh

8. Fade & Demur

9. McCrae and Costa personality big five personality inventory (NEO)

مثبت جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده رضایت از شغل است. عبارت منفی جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده ناخشنودی شغلی است. ضریب همسانی این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماده ۰/۷۱ گزارش شد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد [۲۳].

یافته‌ها

نمونه بررسی‌شده پژوهش حاضر شامل ۲۴۰ نفر شد که میانگین سنی آن‌ها $۶۶/۸۷ \pm ۱۱/۹۳$ بود. برای طبیعی بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج حاکی از طبیعی بودن داده‌ها بود. در این نمونه تقریباً ۶۷ درصد مرد و بقیه زن بودند. در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد به تفکیک گروه آمده است.

برای بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی روانی با رضایت شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج تحلیل در جدول شماره ۲ آمده است. نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی، روان‌نژندی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۲۹-، بین ویژگی برون‌گرایی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۴۲-، بین ویژگی انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۰۷-، بین ویژگی دلبند بودن و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۲۸-، بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۳۴- و بین توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۴۳ وجود دارد.

برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی روان‌شناختی از تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان^{۱۳} استفاده شد که نتایج تحلیل در جدول شماره ۳ آمده است. نتایج

13. Enter

آزمون با استفاده از روش بازآزمایی روی ۶۴ نفر از افراد نمونه به فاصله دو هفته برای پنج عامل ذکرشده به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. آلفای کرونباخ پنج عامل به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۵۹، ۰/۴۸ و ۰/۷۵ بوده است [۲۱]. برای پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی^{۱۰}

برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی توانمندسازی روان‌شناختی استفاده شد که اسپریتزر^{۱۱} در سال ۱۹۹۵ ساخت و بر مبنای مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۶) پاسخ داده می‌شود. اسپریتزر آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۸۵ برآورد کرده است [۲۲]. در مطالعه حاضر، پژوهشگر این پرسش‌نامه را برای اجرا، ترجمه کرد. تعیین روایی صوری و محتوا با استفاده از نظرات و اصلاحات چند نفر از صاحب‌نظران انجام شد. روایی سازه، بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش واریماکس سؤالات این پرسش‌نامه شرایط بسیار مطلوبی دارد. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه بررسی شد و مقدار آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی اسپکتور^{۱۲}

این آزمون با عنوان «سنجش رضایت شغلی» نامیده می‌شود که اسپکتور آن را ساخته است. این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان به کار می‌رود. در این پرسش‌نامه پاسخ‌ها با طیف ۶ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طبقه‌بندی می‌شود. البته بعضی نمرات به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شوند. عبارت

10. Psychological Empowerment Questionnaire

11. Spreitzer

12. Job Satisfaction Survey (JSS)

جدول ۱. یافته‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش در نمونه بررسی‌شده

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
روان‌نژندی	۱۱/۲۲	۴/۱۱
برون‌گرایی	۱۶/۳۳	۲/۰۹
انعطاف‌پذیری	۱۸/۲۸	۴/۵۰
دلبند بودن	۱۶/۹۸	۳/۸۲
مسئولیت‌پذیری	۲۴/۳۴	۵/۳۵
توانمندسازی روان‌شناختی	۲۰/۱۴	۳/۱۹
رضایت شغلی	۱۹/۹۹	۴/۸۰

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
روان‌نژندی	-۰/۲۹	۰/۰۷
برون‌گرایی	۰/۴۲	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۰/۰۷	۰/۰۰۳
دلپذیر بودن	۰/۳۸	۰/۰۷۱
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۴	۰/۰۰۱
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۳	۰/۰۰۱

سالمند

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیر ملاک	خلاصه مدل	متغیر پیش‌بین	B	β	معناداری
رضایت شغلی	$R=۰/۴۷$	مسئولیت‌پذیری	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۰۱
	$R^2=۰/۱۸$	برون‌گرایی	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۰۰۱
	$F=۳۱/۱۷$	انعطاف‌پذیری	۰/۳۲	۰/۱۹	۰/۰۴
	$P=۰/۰۰۱$	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۶	۰/۳۷	۰/۰۰۱

سالمند

رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین روان‌نژندی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی رابطه معنادار یافت نشد.

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سامی‌زاده (۲۰۱۱)، جاج^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۲)، آیاه و کواکیک^{۱۵} (۲۰۱۰) همخوان و همسو است [۱۲-۱۰]. کارک، شمیر و چن^{۱۶} (۲۰۰۳) در تحلیل، ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را بررسی کردند. آن‌ها مسئولیت‌پذیری و وجدانی بودن را به عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند [۲۴]. این نتیجه با یافته‌های حاضر کاملاً همخوان است. بیرنه^{۱۷} و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند. نتایج آنان نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۲۵]. این نتیجه نیز می‌تواند تا حدودی هم همخوان و هم ناهمخوان با یافته‌های حاضر باشد؛ همخوان از این نظر که با تعدادی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیت در پژوهش ما مثل برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری همسو است و ناهمخوان از این نظر که با ویژگی‌هایی مثل روان‌نژندی و دلپذیر بودن رابطه معکوس دارد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد بین توانمندسازی و رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل رابطه مثبت

14. Judge

15. Ayah & Kocacik

16. Karuk, Shamir & Chen

17. Byrne

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی روانی همگی با هم می‌توانند ۱۸ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. بر این اساس می‌توان گفت که از بین ویژگی‌های شخصیتی مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری به ترتیب با ضرایب تأثیر ۰/۱۸، ۰/۱۱ و ۰/۱۹ توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی نیز با ضریب تأثیر ۰/۳۷ توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. بنابراین از بین متغیرهای پیش‌بین توانمندسازی روانی توان بیشتری برای پیش‌بینی رضایت شغلی دارد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی در میانسالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه انجام شد. نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد بین ویژگی برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد، یعنی افراد برون‌گرا برای اشتباهات جزئی خود را سرزنش نمی‌کنند، ناامید نمی‌شوند، در زندگی فعال، پرتلاش و باجرت هستند و در مواقع بحرانی تصمیمات درستی می‌گیرند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. همچنین نتایج حاکی از آن است که بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی نیز

ویژگی‌های شخصیتی مثبت مثل احساس مسئولیت‌پذیری و هم‌توانمندی‌سازی روان‌شناختی نقش بسیار مهمی در رضایت از شغل در میانسالان و سالمندان شاغل دارد.

در زمینه محدودیت‌های پژوهش باید گفت که چون نمونه پژوهش محدود و از استان کرمانشاه بود، برای تعمیم نتایج به دیگر جامعه‌ها و سازمان‌ها باید با احتیاط برخورد کرد. همچنین ویژگی‌های فردی و شرایط کاری در محیط‌ها و پست‌های کاری نیز می‌تواند از محدودیت‌های پژوهش باشد که از کنترل پژوهشگر خارج بود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در بین میانسالان و سالمندان شاغل استان کرمانشاه انجام گرفت، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در استان‌های دیگر نیز انجام گیرد که کار تعمیم نتایج آسان‌تر انجام گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های دیگر از ابزارهای دیگری استفاده شود که این متغیرها را اندازه‌گیری می‌کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی مورد نیاز در پژوهش از جمله آگاهی کامل شرکت‌کنندگان از روند اجرای پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات آن‌ها، اجازه خروج از پژوهش هر زمان که بخواهند، رعایت شده است. در ضمن رضایت شرکت‌کنندگان صرفاً شفاهی بوده است.

حامی مالی

تمام هزینه‌های مربوط به پژوهش حاضر توسط نویسندگان تأمین شده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی، تحلیل، اعتبارسنجی و نگارش پیش‌نویس؛ پیمان حاتمیان؛ تحقیق، بررسی و روش‌شناسی؛ پرستو حاتمیان؛ ویراستاری و نهایی‌سازی نوشته؛ همه نویسندگان؛ منابع و حمایت مالی؛ مجتبی احمدی فارسانی؛ و نظارت؛ جهانگیر کرمی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

و معنی‌داری وجود دارد. می‌توان آن را این‌گونه تعبیر کرد که هر چقدر توانمندی‌سازی روان‌شناختی بیشتر باشد، به همان میزان رضایت شغلی نیز بیشتر می‌شود و بالعکس؛ هر چقدر توانمندی‌سازی روان‌شناختی کمتر باشد، به همان میزان نیز رضایت شغلی کاهش می‌یابد. این یافته با پژوهش چیانگ و شانگ (۲۰۱۱)، چیانگ و سیه (۲۰۱۲)، ناظم و علیزاده رنجبر (۲۰۱۴)، خشوعی و بهرامی (۲۰۱۴) همخوان است [۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰].

براموند، حمیدی‌زاده و حاجی‌پور (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هر یک از مؤلفه‌های توانمندی‌سازی و کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن‌ها با رضایت شغلی ارتباط معناداری دارند [۲۴]. کاووس و دمیر^{۱۸} (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانمندی‌سازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی رابطه‌ای منفی و با کفایت فردی رابطه‌ای مثبت دارد [۱۸]. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر کاملاً همسو است. در ضمن نویسندگان پژوهش حاضر هیچ پژوهشی را یافت نکردند که بیانگر ارتباط منفی بین توانمندی‌سازی روان‌شناختی و رضایت شغلی باشد.

احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر فراوانی بر عملکرد شغلی کارکنان و کارمندان سازمان‌ها دارد؛ چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را دربر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خودکنترل و خودتنظیم هستند. آن‌ها به آسانی مسئولیت قبول می‌کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوشبین هستند و اساساً دیگران را به عنوان همکار و شریک می‌بینند، نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می‌افتد، به جای بی‌تفاوت بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن، در جست‌وجوی راه‌حل برای آن هستند. آن‌ها انتقادپذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند. مطالعات گسترده از متون تحقیقی رفتار سازمانی نشان داده است توانمندی‌سازی، ادراکات و رفتارهای کارکنان مانند استفاده آنان از نوآوری را بیشتر می‌کند یا افزایش می‌دهد [۲۲].

نتیجه‌گیری نهایی

نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های دیگر درباره رضایت شغلی نشان می‌دهد هرچه ویژگی‌های شخصیتی مثبت یعنی برون‌گرا، انعطاف‌پذیر و مسئولیت‌پذیر باشد و فرد بتواند خودش را با شغل و محیط و شرایط بیشتر وفق دهد، از دیگران کمک بخواهد و به دیگران کمک کند، خیلی دیر فرسوده و از کارافتاده می‌شود و بیشتر از شغل خود راضی است، ولی خصوصیات منفی (روان‌نژندی) سریع‌تر انسان را نسبت به شغل خود ناراضی می‌کند. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر هم

References

- [1] George JM, Jones GR, Sharbrough WC. Understanding and managing organisational behavior. Boston, Massachusetts: Addison-Wesley; 2008.
- [2] Robbins SP, Judge T. Essentials of organisational behavior. London: Pearson; 2005.
- [3] Schertz BE. Career exploration and planning [M. Zandi Pour, Persian trans.]. Tehran: Ferdowsi.
- [4] Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organisational behavior. *Journal of Management*. 2007; 33(3):321-49.
- [5] Kooshki Sh, Homan HA, Zahedi S. [The relationship between personality characteristics and job satisfaction in teachers (Persian)]. *Psychological Research*. 2009; 1(4):8-26.
- [6] Moshabeky A, Rohani MH. [Management of organisational behavior (Persian)]. Tehran: Eghbal; 2009.
- [7] Siyasi AA. [Ideas about personality (Persian)]. Tehran: Tehran University Press; 2012.
- [8] Najarpour Ostadi S, Esmkhany Akbarinejad H, Lyvarjany Sh. [Studying the relations between personality characteristics & irrational beliefs and job satisfaction among personnel of East Azerbaijan telecommunication department (Persian)]. *Journal of Productivity Management*. 2010; 4(13):39-58.
- [9] Mostafaei F, Roshan R. [The relationship between personality features and job satisfaction of Tehran traffic police officers (Persian)]. *Danesh-e Entezami*. 2010; 11(4):183-206.
- [10] Samizadeh A. [The relationship between personality type and personal characteristics and job satisfaction in middle school (Persian)] [MSc. thesis]. Kermanshah: Kermanshah University of Medical Sciences; 2011.
- [11] Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(3):530-41. [PMID]
- [12] Ayan S, Kocacik F. The relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers. *Australian Journal of Teacher Education*. 2010; 35(1):4. [DOI: 10.14221/ajte.2010v35n1.4]
- [13] Roy YJ, Sheena S. Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations. *Research in Organisational Behaviors*. 2005; 27:41-79. [DOI: 10.1016/S0191-3085(06)27002-3]
- [14] Ergeneli A, An GS, Metin S. Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*. 2007; 60(1):41-9. [DOI:10.1016/j.jbusres.2006.09.012]
- [15] Shakerinia I, Nabavi SS. [Relationship between job satisfaction and perceived organisational support with organisational commitment among traffic and roads' police staff in Guilan Province (police job satisfaction) (Persian)]. *Journal of Police Management Studies*. 2011; 5(4):608-26.
- [16] Chang LC, Liu CH. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(10):1442-8. [DOI:10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006] [PMID]
- [17] Chiang CF, Hsieh TS. The impacts of perceived organisational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organisational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 2012; 31(1):180-90. [DOI:10.1016/j.ijhm.2011.04.011]
- [18] ÇAVUŞ MF, Demir Y. The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Canadian Social Science*. 2010; 6(4):63-72.
- [19] Nazem F, Alizadeh Ranjbar T. [A study of the relationship of empowerment and working life quality to working exhaustion of personnel in education organization (Persian)]. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2014; 5(2):24-36.
- [20] Khoshouei M, Bahrami M. [The role of psychological empowerment and organisational commitment in teachers' job burnout (Persian)]. *Journal of School Psychology*. 2014; 3(1):37-54.
- [21] Garosi MT, Ghazi Tabatabaei M, Mehryar AH. [Application of the NeoPI-R test and analytic evaluation of its characteristics and factorial structure among Iranian University Students (Persian)]. *Alzahra University Quarterly Journal of Humanities*. 2001; 11(39):173-98.
- [22] Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Demetrius, measurement and validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5):1442-65. [DOI:10.5465/256865]
- [23] Van Saane N, Sluiter JK, Verbeek JH, Frings Dresen MH. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction: A systematic review. *Occupational Medicine*. 2003; 53(3):191-200. [DOI:10.1093/occmed/kqg038]
- [24] Kark R, Shamir B, Chen G. The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*. 2003; 88(2):246-55. [PMID]
- [25] Na'ami AZ. [Study of leadership styles and job satisfaction in employees of khuzestan steel mill (Persian)] [PhD. dissertation]. Ahwaz: Shahid Chamran University; 2005.
- [26] Baramvand S, Hamidi Zadeh MR, Haji Pour B. [Investigate the relationship between entrepreneurship through empowerment and job satisfaction (Persian)]. Paper presented at: The National Conference on Entrepreneurship, Cooperation, Economic Jihad. 19 December 2011; Nain, Iran.

This Page Intentionally Left Blank
