

پیش بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی و تاب آوری Predict job satisfaction personnel of based personality traits and resiliency

Peyman Hatamian

PhD student Department of Psychology,
 University of Tarbiat Modares, Tehran, Iran

Parastoo Hatamian*

Department of Economic Sciences, Razi
 University, Kermanshah, Iran
 P.hatamian1375@gmail.com

پیمان حاتمیان

دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس

پرستو حاتمیان

گروه علوم اقتصادی، دانشگاه رازی کرمانشاه، (نویسنده مسئول)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی و تاب آوری در بین کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه رازی در سال ۱۳۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۵۰ نفر از این افراد به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها شامل سه پرسشنامه های: پنج عاملی جدید شخصیت (NEO)، تاب آوری کونور و دیویدسون (CD-RIS) و پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (JSS) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از آزمون های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد که نهایتاً داده ها به وسیله نرم افزار SPSS-20 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، همسازی و وظیفه شناسی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. در حالی که بین ویژگی های شخصیتی روان نژند و تجربه پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنادار بود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که متغیرهای ویژگی های شخصیتی و تاب آوری توان پیش بینی رضایت شغلی در کارکنان را دارند.

کلمات کلیدی: کارکنان، ویژگی های شخصیتی، تاب آوری، رضایت شغلی

مقدمه

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. امروزه در هر کشوری هزاران شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن ها مشغول هستند و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند (جورج، جنیفر، جنیز و گریث، ۲۰۰۹). آنچه همواره مورد توجه روان شناسان، اقتصاد دانان و سایر اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه ی آن ها و بازدهی کارشان است. اگر کسی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. بر عکس، اگر کسی از حرفه اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این نظر، جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (بایلی و اسانایدر، ۲۰۱۵). رضایت شغلی، مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جورج و همکاران، ۲۰۰۹). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود (شرترز ترجمه زندی پور، ۱۳۸۹). رضایت شغلی از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد (لوتونس و یوسف، ۲۰۰۷).

یکی از مهمترین عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد شخصیت است (مشبکی، ۱۳۸۸). تعاریف مختلفی از شخصیت ارائه شده است که هر یک بر وجهی از شخصیت تأکید کرده اند. تعدادی از روانشناسان، شخصیت را الگوهای رفتار و شیوه های تفکر که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کند تعریف کرده اند، در حالی که برخی دیگر شخصیت را به ویژگی های پایدار فرد نسبت داده و آن را به صورت مجموعه ویژگی هایی با ثبات و پایداری در نظر می گیرند که باعث پیش بینی رفتار فرد می شوند (سیاسی، ۱۳۹۱). مک کری و کاستا (۱۹۹۰) ویژگی های شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت های فردی در تمایل نشان دادن الگو های پایدار فکر، احساس و عمل تعریف می کنند (سیاسی، ۱۳۹۱). روانشناسان درباره ابعاد شخصیتی افراد نظرات گوناگونی را ارایه داده اند، از جمله این نظرات می توان به نظریه "برن رویتز" اشاره کرد که در آن شخصیت دارای شش جنبه که شامل: ۱- تمایل به عصبی بودن ۲- تمایل به با خود بودن ۳- درون گرایی- برون گرایی ۴- سلطه جویی- سلطه پذیری ۵- اعتماد به نفس و ۶- اجتماعی بودن است (محقق، ۱۳۸۷). 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. از این رو انتخاب شخصیت مناسب می تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در بر داشته باشد (مظفری، ۱۳۸۵). "سامی زاده" در پژوهش خود نشان داد که بین شخصیت دبیران با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود دارد (سامی زاده، ۱۳۹۰). در پژوهش دیگر که به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران کتاب خانه مرکزی با رضایت شغلی آنها پرداخته بود، نتایج نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی مدیران با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد (به نقل از خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بابرامی، ۱۳۹۱). در تحقیق دیگری که توسط "جادر، هیلر و مونت" (۲۰۱۲) انجام شد، نتایج حاصل نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی زنان و مردان با رضایت شغلی آنان رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمانها از مقوله ای است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری کند. دست یابی به اهداف سازمان مبنی بر توانایی های نیروها در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آنها با محیط متغیر است. در این میان توجه مدیران به ابعاد شخصیتی افراد باعث می شود تا کارکنان به تناسب خود در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان ها بیفزایند (امیر نژاد و محسنی نسب، ۱۳۸۶).

مفهوم دیگری که با رضایت شغلی ارتباط دارد "تاب آوری" است. "کونور و دیویدسون" تاب آوری را به صورت تعامل بین افراد و محیط آن ها برای رسیدن به شرایط متوسط سلامت در هنگام مواجهه با مشکلات و سختی ها تعریف کرده اند (گومز، مک لری، ۲۰۱۶). تاب آوری صرف مقاومت منفعل در برابر تهدیدها و شرایط آسیب زا نیست، بلکه فرد تاب آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (جرمی به نقل از امینی، فرح بخش و نیکوزاده، ۱۳۹۱). ظرفیت تاب آوری به عنوان یک پیش بینی کننده برای رضایت شغلی در بین کارکنان است (قادری، بیاضی، ۱۳۹۳). در مطالعه ای که توسط "کلاین و همکاران" (۲۰۰۵) در بین پرستاران انجام گرفت، نتایج نشان داد پرستارانی که تاب آوری بیشتری داشتند نسبت به سایر پرستاران از رضایت بیشتری نسبت به شغل خود برخوردار بودند (کلاین و همکاران به نقل از جورج و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش "سوی، های، فیلیپس، لاین و ونگ تف" (۲۰۰۹) نشان داد که تاب آوری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارگران تحت مراقبت چینی دارد. بنابراین می توان گفت تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط دشوار است.

با توجه به مباحث نظری و یافته های پژوهشی فوق به نظر می رسد که رضایت شغلی از مباحث بنیادی است که تاثیر به سزایی بر سلامت روانی افراد، جامعه و سازمان ها دارد که در این میان با به کارگیری افراد به شغل مناسب و افزایش میزان سرمایه های روانی و شناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان می توان رضایت شغلی و تعهد آن ها را افزایش داد و میزان کارآمدی و بازدهی را در محیط کار بالا برد. بنابراین با توجه به نقش مفهوم رضایت شغلی و افزایش بهره وری سازمان این مطالعه با هدف رابطه ویژگی های شخصیتی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انجام شد.

روش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه رازی در سال ۱۳۹۵ بود. گروه نمونه شامل ۱۵۰ مرد و زن در بخش های مختلف گارگری، فنی، اداری و ... بودند که با استناد به فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از آزمودنی ها خواسته شد که به پرسشنامه ها پاسخ دهند و هر جایی که با مشکل مواجهه شدند و یا سوالات را متوجه نشدند از پرسشگر سوال بپرسند. ملاک های ورود در پژوهش حاضر شامل: حداقل ۲ سال سابقه - رضایت

کامل برای شرکت در پژوهش بود. در نهایت بعد از جمع آوری پرسشنامه ها برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS_20 و شاخص های آماری توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

پرسشنامه پنج عاملی جدید شخصیت (NEO): این پرسشنامه شامل ۶۰ سوال است که برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفت. این پرسشنامه ۵ عامل اصلی شخصیت و شش خصوصیت را در هر عامل می سنجد. سوالات این مقیاس بر طبق لیگرت پنج بخشی از صفر تا چهار اندازه گیری می شود و هر عامل با داشتن ۱۲ ماده نمره ای از صفر تا ۴۸ دارد. به منظور دست یابی روایی آزمون از روش همبستگی بین دو فرم مشاهده گر استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ بوده است. همچنین به منظور دست یابی به پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده است (گروسی فرشی، مهریار و قاضی طباطبایی، ۱۳۹۰).

پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون: برای سنجش تاب آوری مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، (CD-RIS) بکار برده شد. کونور و دیویدسون (CD-RIS) این پرسشنامه را با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ در زمینه تاب آوری تهیه نمودند. بررسی ویژگیهای روانسنجی این مقیاس در شش گروه: جمعیت عمومی، مراجعہ کنندگان به بخش مراقبتهای اولیه، بیماران سرپایی روانپزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر، و دو گروه از بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از ضربه، انجام شده است. سازندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسشنامه به خوبی میتواند افراد تاب آور را از غیر تاب آور در گروه های بالینی و غیر بالینی جدا کند و می تواند در موقعیت های پژوهشی و بالینی به کار برده می شود. پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون ۲۵ گویه دارد که در یک مقیاس لیگرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) با دامنه ۲۵-۱۲۵ نمره گذاری می شود. این مقیاس در ایران توسط محمدی (۱۳۸۴) هنجاریابی شده است (به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). برای تعیین روایی این مقیاس نخست همبستگی هر نمره با نمره کل بجز گویه ۳، ضریب های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد. سپس گویه های مقیاس به روش مؤلفه اصلی مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. برای تعیین پایایی مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمد (کونور و دیویدسون، ۲۰۰۳).

پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (JSS): این آزمون تحت عنوان سنجش رضایت شغلی نامیده می شود که توسط اسپکتور ساخته شده است. این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان به کار می رود. که در آن پاسخ ها به صورت ۶ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. البته بعضی نمرات به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره گذاری می شوند. یک عبارت مثبت جمله ای است که موافقت با آن یعنی نشان دهنده ی رضایت از شغلی، و یک عبارت منفی جمله ای است که موافقت با آن نشان دهنده ی ناخشنودی شغلی است. ضریب همسانی این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماده ۰/۷۱ گزارش شده، و ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده (وان سانی و همکاران، ۲۰۰۳).

یافته ها

تعداد نمونه مورد بررسی شامل ۱۵۰ نفر بود که به طور میانگین سن آنها ۴۱/۳۸ (چهل و یک سال و ممیز سی و هشت) بود. که تعداد ۸۹ نفر آقا و بقیه خانم بودند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول یک نشان داده شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد متغیر های پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
تاب آوری	۲۴/۰۱	۶/۸۹
برون گرایی	۲۸/۲۶	۷/۱۹
تجربه پذیری	۱۷/۱۸	۴/۸۸
روان نژندی	۱۸/۷۸	۵/۱۳
همسازی	۳۱/۵۰	۸/۵۳
وظیفه شناسی	۳۱/۰۷	۸/۰۸
رضایت شغلی	۳۳/۱۱	۸/۷۶

جدول ۲- ضرایب همبستگی ویژگی های شخصیتی و تاب آوری با رضایت شغلی

متغیرها	همبستگی	معناداری
تاب آوری	۰/۴۴	۰/۰۰۱
برون گرایی	۰/۳۶	۰/۰۰۱
تجربه پذیری	-۰/۴۵	۰/۰۰۱
روان نژندی	-۰/۳۶	۰/۰۰۱
همسازی	۰/۴۳	۰/۰۰۳
وظیفه شناسی	۰/۵۵	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که بین تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، همسازی و وظیفه شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. در حالی که ویژگی های شخصیتی روان نژندی و تجربه پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی دارند.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی

متغیر ملاک	خلاصه مدل	متغیر پیش بین	B	β	سطح معناداری
رضایت شغلی کارکنان	R=۰/۴۳ R ² =۰/۲۹ F=۳۳/۰۴ P=۰/۰۰۱	تاب آوری	۳/۱۴	۰/۴۹	۰/۰۰۳
		برون گرایی	۱/۴۳	۰/۳۱	۰/۰۰۱
		تجربه پذیری	-۱/۱۶	-۰/۲۶	۰/۰۰۱
		روان نژندی	-۰/۴۱	-۰/۰۳	۰/۰۰۱
		همسازی	۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۰۲
		وظیفه شناسی	۰/۶۶	۰/۰۹	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ نشان می دهد ویژگی های شخصیتی و تاب آوری هر دو با هم می توانند ۲۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، همسازی و وظیفه شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در حالی که ویژگی های شخصیتی روان نژند و تجربه پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معناداری دارند. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های (دستورانی و پور یوسف، ۱۳۹۱؛ اصغری، ۱۳۹۳؛ کوشکی، هومن و زاهدی ۱۳۸۸؛ روز، ۲۰۰۳) همخوان بود.

در تبیین این جمله که بین برون گرایی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد، می توان گفت که افراد برون گرا با اطرافیان و همکاران خود رابطه بهتری دارند و این امر می تواند سبب رضایت شغلی آنها شود. همچنین در تبیین رابطه مثبت بین همسازی و رضایت شغلی می توان گفت که آدم های موفق چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی علاقه انجام می دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند، در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می شود و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. و نیز در مورد رابطه مثبت وظیفه شناسی با رضایت شغلی باید گفت که افراد وظیفه شناس وظایف خود را به موقع و درست انجام می دهند و وجدان کاری بیشتری دارند، همین خود موجب رضایت شغلی را فراهم می آورد. اما در مورد تبیین رابطه منفی روان نژندی و تجربه پذیری با رضایت شغلی، می توان گفت که به طور کلی روان نژندی پیش بینی کننده میزان خستگی عاطفی افراد است و افراد روان نژند از لحاظ عاطفی مستعد دچار شدن به استرس های منفی و ناراحتی های روانشناختی اند، این عوامل باعث می شوند که افراد عملکرد خوبی در شغل خود نشان ندهند. همچنین در مورد همبستگی منفی تجربه پذیری با رضایت شغلی می توان گفت که تجربه پذیری هم انسان را به سمت تجربیات و حالات هیجانی مثبت و هم تجربیات و حالات هیجانی منفی هدایت می کند که در واقع همین امر می تواند باعث شود که افراد رضایت شغلی

کمتری داشته باشند (بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱). قابل ذکر است که نتایج پژوهش حاضر مخالف با یافته های پژوهش مظاهر و نودری (۱۳۹۲) و نیز نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) است. یافته های پژوهش مظاهر و نودری (۱۳۹۲) نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران رابطه ی معنی داری وجود ندارد و ویژگی های شخصیتی نتوانست رضایت شغلی مدیران را پیش بینی کند. همچنین یافته های حاصل از پژوهش نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و هیچ یک از ویژگی های شخصیتی نمی توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تاب آوری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد، یعنی با افزایش تاب آوری رضایت شغلی افزایش می یابد. این نتیجه همخوان با نتایج (راش و همکاران ۲۰۰۵ به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۴؛ سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶؛ سوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ گاربوسگی، ۲۰۱۰؛ کلاین و همکاران به نقل از جورج و همکاران، ۲۰۰۹؛ ویسی، عاطف و رضایی، ۱۳۸۹). این پژوهش ها گویای آن هستند که افراد دارای تاب آوری بالا در شرایط و موقعیت های سخت و ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می نمایند و دارای سازگاری روانشناختی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی از کاری که در آن مشغول هستند می شوند. از سوی دیگر افراد تاب آور به طور خلاقانه و انعطاف پذیری به مسایل می نگرند، برای حل آنها طرح و برنامه ریزی دارند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات دارند که این عوامل باعث می شود فرد از شغل خود رضایت داشته باشد (آوی، ویسینگ و لوتانس، ۲۰۰۶). فریبرگ و همکاران (۲۰۰۶) بر این باورند که تاب آوری باعث افزایش ظرفیت و توانمندی افراد می شود. انزلیچت و همکاران (۲۰۰۸) نیز تاب آوری را باعث کاهش اضطراب و افسردگی دانسته اند. با باور آنها افراد تاب آور می توانند بر انواع اثرات ناگوار و خستگی های جسمانی و عاطفی ناشی از کارچیره شود و سلامت روان خود را حفظ کند. راش و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی نقش تاب آوری در واکنش افراد به تغییرات اجباری در محیط کار یا فضای شغلی افراد پرداختند. تغییراتی که در محیط کار صورت میگیرد، چنانچه ماهیت اجباری و یا تحمیلی داشته باشد و کارکنان در ایجاد آن نقش نداشته باشند، موقعیتی پرتنش و فشارزا به وجود می آید. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که عامل تاب آوری با فشار روانی در محیط کاری فشارزا رابطه منفی و با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند (مجیدیان، ۱۳۸۴).

منابع

- اصغری، محسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- امیر نژاد، قنبر، محسنی نسب، محمد حسین (۱۳۸۶). بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان هالند) دبیران مدارس راهنمایی شهرستان ببهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶.
- امینی، فهیمه، فرح بخش، کیومرث و نیکوزاده، عزت الله (۱۳۹۱). بررسی مقایسه رضایت از زندگی، تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران، فصل نامه مدیریت پرستاری، سال اول، دوره اول، شماره چهار، زمستان ۱۳۹۱.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج و بایرامی، منصور (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه روانی و صفات شخصیتی با رضایت شغلی در بین کتابداران در کتابخانه های عمومی در تبریز. مجله پژوهنده؛ سال هفدهم، شماره ۶ صفحه ۳۱۲ تا ۳۱۷.
- شرتز، بروس ای؛ ترجمه زندی پور، محمد (۱۳۸۹). بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، انتشارات پیام نور، ص ۲۰۷.
- سامی زاده (۱۳۹۰). رابطه بین نوع شخصیت و ویژگی های شخصی با رضایت شغلی معلمان در مدرسه متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ص ۹۹.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روان و رضایت از زندگی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران: ۱۳ (۳): ۲۹۰-۲۹۵.
- سیاسی، علی اکبر (۱۳۹۱). نظریه های شخصیت. تهران، چاپ ۱۴، انتشارات دانشگاه تهران، شابک: 9789640340530
- دستورانی، مهران و پوریوسف، سیاوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان، فصل نامه نظارت و بازرسی، سال ششم، شماره ۲۰.
- مظاهر، لیلی و نودری، محسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران مدارس دوره ی راهنمایی و متوسطه ی شهرستان هرسین در سال ۹۲-۹۱، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی،

پیش بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی و تاب آوری
 Predict job satisfaction personnel of based personality traits and resiliency

- مجیدیان، فرامرز (۱۳۸۴). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و سخت رویی با استرس شغلی مدیران مقطع متوسطه شهر سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم، تهران، نشر ترجمه ص ۶۸.
- مظفری، گشتاسب (۱۳۸۵). بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان. پایان نامه کارشناسی مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- محقق، مریم (۱۳۸۷). بررسی رابطه بالینی شخصیت رضایت شغلی و بین کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ویسی، مختار؛ عاطف، وحید؛ و رضایی، منصور (۱۳۸۹). تأثیر استرس شغلی بر خشنودی و سلامت روان: اثر تعدیل کننده تاب آوری و حمایت اجتماعی. فصلنامه اندیشه و رفتار: ۶ (۲) : ۷۰-۷۸.
- قادری، اسماعیل. بیاضی، محمد حسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه تاب آوری و هیجان خواهی با فرسودگی شغلی در زنان پلیس، دانش نامه انتظامی خراسان رضوی. ص ۵۳-۷۸.
- کوشکی، شیرین؛ هومن، حیدرعلی و زاهدی سیمین (۱۳۸۸). رابطه ویژگی های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. تحقیقات روانشناختی : زمستان ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۴، از صفحه ۸ تا صفحه ۲۶.
- گروسی فرشی، محمد طاه؛ مهریار، امین محمد و قاضی طباطبائی، محمد (۱۳۹۰). استفاده از تست شخصیت نئو و تجزیه و تحلیل از ویژگی ها و ساختار عاملی آن در میان دانشجویان دانشگاه ایران. مجله اندیشه های نوین دانشگاه الزهراء. ص ۱۷۹-۱۷۳
- نجارپور استادی، سعید؛ اسمخانی اکبری نژاد، هادی و لیوارجانی، شعله (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذر بایجان شرقی، مجله فراسوی مدیریت، دوره ۴، شماره ۱۳، تابستان ۱۳۸۹، صفحه ۳۹-۵۸.

- Avey JB, Wernsing TS, Luthans F.(2006). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. J Appl Behav Sci,44(1):48-70.
- Bialy, TC. Snyder, CR. (2015). Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. Psychol Rec;57(2):233-40.
- , Connor, KM. Davidson, J R T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Resilience Scale (CD-RISC). Journal of Depression and Anxiety 18: 76- 82.
- Friborg, O. Hjemdal, O. Rosenvinge, OH. Martinussen, M. Aslaksen, M. Flaten, MA. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. Journal of Psychosomatic Research,61,213-219
- Judge, TA. Heller, D. Mount, MK.(2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: Journals A meta-analysisPsychology,87(3):530-41.
- Inzlicht, M. Aronson, J. Good, C. McKay, L. (2008).A particular resiliency to threatening environments. Journal of Experimental Social Psychology, 42, 323-336.
- Garbowski, M. (2010). Transformational leadership and the dispositional effects of hope, optimism,and resilience on governmental leaders. Regent university united states- Virginia, proquest, 123pages: AAT 34257370.
- George, M. Jennifer & Jones, R. Gareth, M. (2009). Organizational Behavior Understanding and managing (U.S.A., New York, ADDISON WESLE , P. 74.
- Gomes, R. McLaren, so. (2016). the association of avoidance coping Style, and perceived mother and father support anxiety/depression. 40(6):1165-1176.
- Luthans, F. Youssef, CM. (2007) Emerging positive organizational behavior. J Manage; 3(3):21-39
- Rose M. Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. Work Employ Soc 2003;17(3):503-30.
- Siu, OL. Hui, CH. Phillips, DR. Lin, L. Wong TW, Shi K.(2009). A study of resiliency among Chinese health care workers capacity to copy with workplace stress. J Res Pers;5(43):770-6.
- Van Saane, N. Sluiter, JK. Verbeek, JH. Frings-Dresen, MHW.(2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. Occup Med-Oxford;53(3):191-200.