

بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه ناحیه یک شهر خرم‌آباد

امین رحیمی کیا^۱، راضیه محمدی^۲ و ویدا موید کاظمی^۳

^۱دکتری مدیریت بازرگانی استادیار دانشگاه آزاد اسلامی کمالوند واحد خرم‌آباد

aminrahimikia@yahoo.com

^۲فارغ التحصیل کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی کمالوند واحد خرم‌آباد

maryam.mohamadi_۶۵@yahoo.com

^۳فارغ التحصیل کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد

vida.moayedkazemi@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد انجام شد. پژوهش به شیوه توصیفی - همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مقاطع سه‌گانه ناحیه یک شهر خرم‌آباد بود که مطابق آمارنامه اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان در سال ۱۳۹۵ برابر ۲۲۵ نفر گزارش شد. براساس جدول کرجسی و مورگان، از تعداد ۲۲۵ نفر، ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تصادفی انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های شخصیتی NEO (مک‌گری و پیل کاستا) (۱۹۸۵)، پرسش‌نامه مهارت‌های ارتباطی (بارتن جی) (۱۹۹۰) و پرسش‌نامه رضایت شغلی (مینه سوتا) MSQ (۱۹۶۷) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد از آزمون‌های آمار استنباطی مانند آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی (۰/۴۵۰ = r)، و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است ($\text{sig} < ۰/۰۱$)، همچنین مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی ($r = -۰/۴۰۵$)، و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است ($\text{sig} < ۰/۰۱$)، لذا چنین استنباط می‌شود با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی، مدیران مقاطع سه‌گانه، شهر خرم‌آباد

مقدمه

در جهان امروزی بسیاری از فعالیت‌های اساسی و مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند. پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد موثر سازمان‌هاست. بنابراین می‌توانیم جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثر بخشی از عهده وظایف خود برآیند (علاقه‌بند، ۱۳۷۱). کارکنان به عنوان بزرگترین سرمایه‌های سازمان محسوب می‌گردند و برای دستیابی به اهداف سازمان، باید از تمام توان خود بهره‌جویند. در این راستا مدیران در انگیزش کارکنان برای بهره‌بردن از حداکثر توان خود نقش مهمی دارند (حسن‌زاده، ۱۳۸۳).

علاوه بر این، مهم‌ترین منبع در یک سازمان، نیروی انسانی آن است. موفقیت سازمان در تمام مراحل تدوین و رشد و شکوفایی، بستگی به شایستگی نیروی انسانی دارد، که به طریقی کارا و یکنواخت با هم کار می‌کنند. بنابراین توجه به مسأله مدیریت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که مدیریت، ایده‌ها و فرآیندها، مواد، تجهیزات و منابع انسانی را برای تدارک خدمات مورد نیاز سازمان به گونه‌ای اثربخش ترکیب می‌کند (گل‌محمدی، ۱۳۸۳).

در مدیریت منابع انسانی پدیده‌ی رضایت شغلی^۱ یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی می‌باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می‌کنند که به توفیقی نائل آمده‌اند. هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۲). مینتر^۲ (۱۹۹۸) معتقد است چنانچه در رأس سازمان‌ها، مدیرانی کارآمد، شایسته، ماهر، باتجربه و کاملاً آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود، تضمین خواهد شد. به همین دلیل است که امروزه مدیریت اساسی‌ترین پدیده در جوامع و سازمان‌ها به حساب می‌آید و مدیران، سرمایه استراتژیک محسوب می‌شوند.

نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغلشان عینیت بخش پدیده‌ای رفتاری است که از آن به عنوان خشنودی شغلی یا رضایت شغلی تعبیر می‌شود و نتیجه‌ای است از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش (قلی‌زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۹). شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار و آنچه همواره با فرد است و موجب تمایز وی از دیگران می‌شود، این ثبات زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا رفتار فرد در موقعیت‌های گوناگون تا اندازه‌ای قابل پیش‌بینی باشد (گنجی، ۱۳۷۱). از آنجا که ویژگی‌های شخصیت همواره در طول زمان ثابت می‌ماند و اندک تغییری به خود می‌پذیرد، اگر به گونه‌ای به رگه‌های عمیق شخصیت دست یافته شود می‌توان از آن برای پیش‌بینی رفتار و آینده افراد استفاده شود و شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد با شغل آنها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آنها محول گردد، به دلیل این تناسب، فرد دیرتر خسته شده و کارایی بیشتری از خود نشان می‌دهد و از سوی دیگر استعدادهای فرد به دلیل عامل انگیزش، بالا بوده و علاقه‌مندی او سریع‌تر شکوفا خواهد شد (رضویه، معین، بهلولی اصل، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارا می‌باشد. زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده، نظیر ترک شغلی، تأخیر، کم‌کاری، غیبت و... موثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند، لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، و تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده‌ی شخصیت انسان می‌باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین، نسبت به سازمان تعیین می‌کنند (مأمّن پوش، ۱۳۸۴). منظور از مهارت ارتباطی، فرایندی است که فرد را قادر می‌سازد به صورتی شایسته رفتار کند. در حقیقت، اجتماعی شدن هر فرد دستاورد مهارت‌های ارتباطی اوست که قبلاً آموخته است (رازقی و چاری، ۱۳۸۹).

شناخت مهارت‌های ارتباطی افراد و اعمال نفوذ برآنان به منظور تحقق اهداف سازمانی، موضوعی اساسی در مطالعه رفتار انسانی است (نظری و همکاران، ۱۳۹۱). مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی

¹. Job Satisfaction

². Minter

از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر بر تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نمایند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱). ضمن اینکه یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. این موضوع ارتباط تنگاتنگی با جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد (نظری و همکاران، ۲۰۱۲). در تحقیقی که درباره رضایت شغلی و رابطه آن با مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی صورت گرفت مشخص گردید که بین مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (نامجو ۱۳۹۲).

مبانی نظری تحقیق

رضایت شغلی

از دیدگاه رایج رضایت شغلی نوعی نگرش است که به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی-اش در سطح بالاتری است نسبت به کارش نگرش مثبتی دارد و کسی که از کارش ناراضی است دارای نگرش منفی است. در واقع این دو واژه (رضایت شغلی و نگرش) غالباً به جای یکدیگر به کار برده می‌شود (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۶). لاک،^۳ رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی‌اش می‌باشد. وی اضافه می‌نماید رضایت شغلی نتیجه‌ی ادراک کارکنان از آنچه بنظرشان مهم است و شغلشان آن‌را به خوبی فراهم کرده می‌باشد (مؤید، ۱۳۸۲). شرتزر^۴ معتقد است رضایت شغلی به معنای دوست‌داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می‌شود و اینکه فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا چه حدودی و به چه نحوی نیازهایش را برآورده می‌سازد، بستگی به قضاوت وی دارد (زندپیور، ۱۳۷۱). لاروی^۵ (۱۹۹۳) رضایت شغلی را یک مفهوم پیچیده می‌داند که اندازه‌گیری آن به‌طور عینی دشوار است و آن‌را تحت تاثیر دامنه‌ی وسیعی از متغیرهایی می‌داند که با عوامل شخصی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی مرتبط است. اسنیدر^۶ (۱۹۷۵) نیز رضایت شغلی را ارزیابی شخص از شرایط و موقعیت موجود در شغل و نتایج ناشی از داشتن آن شغل می‌داند. پوتی و خان^۷ احساسات فرد از ابعاد کار در سازمان را رضایت شغلی نامیده‌اند (قاسمی‌نژاد، ۱۳۸۱). رضایت شغلی ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط کاری است، که سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (رضایی و خلیل‌زاده، ۱۳۸۸). به اعتقاد راجلبرگ (۲۰۰۷) رضایت شغلی، به‌عنوان یک احساس خشنودی یا احساس مثبت است که از تحسین شغل یا تجربه شغلی حاصل می‌شود و رضایت شغلی یکی از متغیرهای نگرشی بسیار مهم در مطالعات رفتار سازمانی است. این اصطلاح نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ‌دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب بودن یا نوعی نگرش مثبت نسبت به محیط کار است. رضایت شغلی به احساسات کلی فرد در مورد شغلش و ارزیابی که در مورد شغل خود انجام می‌دهد، اطلاق می‌شود. به زعم لو و همکاران^۸ (۲۰۰۵) رضایت شغلی، تطابق بین ادراک افراد از نیاز و دریافتی آنان از شغلی تعریف می‌شود و یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و هم‌چنین به‌عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمان قلمداد شده است.

هرسی و بلانچارد (۱۹۹۳)، معتقدند رضایت شغلی تابعی از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد است. در حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند. رفتار به‌طور همزمان برآورده‌ی انتظارات سازمان و نیازهای فرد است یعنی

3. Johan Lack

4. Shertzer

5. Laurvie

6. Schneider & Snyder

7. Putti & Khun

8. Low etal

اثربخشی و رضایت توأم حاصل می‌گردد. ویکتور وروم^۹ (۱۹۶۴)، در مورد رضایت شغلی می‌گوید: یک نوع برداشت ذهنی که فرد نسبت به شغل خود دارد و انجام یک نوع رفتار سازمانی است. بنابراین رضایت و انجام کار در اثر عوامل کاملاً متفاوت بوجود می‌آیند. هاپلین^{۱۰} (۱۹۶۶) می‌گوید که رضامندی شغلی یک پدیدهٔ احساسی است که یک کارمند دربارهٔ شغل خود می‌تواند به‌دست آورد. بنابراین رضایت شغلی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود رضایت داشته باشند. از حقوق و مزایای خود راضی باشند. فرصت‌های مناسبی برای ارتقاء و ترفیع داشته باشند و از همکاران و سرپرستان خود نیز راضی باشند. چستر بارنارد^{۱۱}، معتقد است که رضایت شغلی باعث تداوم همکاری فرد و سازمان می‌گردد. خشنودی‌های ویژه‌ای که انسان را برمی‌انگیزد تا تلاش‌های خود را برای کمک به یک سازمان به‌کاربرد از مزایایی است که در برابر معایب برخاسته از این همکاری ناشی می‌شود. هرگاه مسئولیت‌هایی که سازمان بر عهده‌ی افراد می‌گذارد زیاد باشد، مزایای سازمان باید فراوان و برانگیزنده باشد (عباس‌زادگان، ۱۳۷۹).

بریف^{۱۲} (۲۰۰۵) معتقد است که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل است. لوکه^{۱۳} (۱۹۹۷) بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات خود می‌باشد. کرانی^{۱۴} (۱۹۹۲) نیز رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی یا هیجانی یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد (راوری و همکاران، ۱۳۹۱). انستیتوی تحقیقات اجتماعی میشیگان، رضایت را شامل رضایت از سازمان، رضایت از سرپرست، رضایت از شغل، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از گروه کاری یا همکاران می‌داند (سرمد، ۱۳۷۸). دیویس و نیواستورم^{۱۵} (۱۹۸۹)، خشنودی شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار کارکنان می‌داند که با آن احساس‌ها به‌کار خود می‌نگرند. هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها، آزمودگی‌های گذشته را که به روی هم انتظارهای شغلی را می‌آفرینند با خود همراه می‌آورند. خشنودی شغلی نشانی از همداستانی توقعات نوظواسته‌ی انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. (طوسی، ۱۳۷۷).

از نظر سای و همکاران^{۱۶} رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم‌رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد شغل خود را رها سازد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۲). چان و همکاران^{۱۷} رضایت شغلی را ارزیابی کلی فرد از کار و تجارب مربوط به کار وی که از ارزش‌ها و عقاید فرد تاثیر می‌پذیرد، تعریف کرده‌اند (ذاکرفرد و همکاران، ۱۳۹۰).

به زعم جیت‌چاندن^{۱۸} (۱۹۹۷) رضایت شغلی نتیجه‌ی ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه‌ی 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 منعکس‌کنندهٔ جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. هم‌چنین رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (مقیم، ۱۳۷۷).

9. Victor Vroom

10. Hailin

11. Chester Barnard

12. Brief

13. Locke

14. Cranny

15. Davis & New Storm

16. Say et al

17. Shan et al

18. Jit Chundan

ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت^{۱۹} عبارت است از مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار که یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد و می‌تواند مبنای درجه‌بندی یا اندازه‌گیری افراد قرار گیرد (شاملو، ۱۳۸۲).

شخصیت مجموعه‌ای پایدار از ویژگی‌ها و گرایش‌هاست که مشابهت و تفاوت رفتاری روان‌شناختی افراد (انکار، احساسات و اعمال) را که دارای تداوم زمانی بوده و ممکن است به واسطه فشارهای اجتماعی و زیست‌شناختی موقعیت‌هایی که بلاواسطه شناخته شوند و یا به آسانی درک نشوند را مشخص می‌کند (فرانسیس، لادن و راتلج^{۲۰}، ۲۰۰۴).

از آنجا که ویژگی‌های شخصیت همواره در طول زمان ثابت می‌ماند و اندک تغییری به خود می‌پذیرد، اگر به گونه‌ای به رگه‌های عمیق شخصیت دست یافته شود می‌توان از آن برای پیش‌بینی رفتار و آینده افراد استفاده شود و شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد با شغل آنها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آنها محول گردد، به دلیل این تناسب، فرد دیرتر خسته شده و کارآیی بیشتری از خود نشان می‌دهد و از سوی دیگر استعدادهای فرد به دلیل عامل انگیزش، بالا بوده و علاقه مندی او سریع‌تر شکوفا خواهد شد (رضویه، معین، بهلولی اصل، ۱۳۸۹).

شخصیت عبارت است از جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (مشبکی، ۱۳۷۷). شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار و آنچه همواره با فرد است و موجب تمایز وی از دیگران می‌شود، این ثبات زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا رفتار فرد در موقعیت‌های گوناگون تا اندازه‌ای قابل پیش‌بینی باشد (گنجی، ۱۳۷۱). هیلگار^{۲۱} شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می‌کند که سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

شخصیت به عنوان الگوی مشخص و معینی از تفکر، هیجان و رفتار که سبک شخصی فرد را در تعامل‌های او با محیط عادی و اجتماعی اش رقم می‌زند، تعریف شده است (اتکینسون^{۲۲} و همکاران، ۲۰۰۳).

هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند، انتظارات، توانایی‌ها، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که براساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی سازمان‌ها نیز براساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تأمین می‌کنند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است (شولتز، نقل از سید محمدی، ۱۳۸۳).

شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. به طور اختصاصی‌تر، شخصیت از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون منجر می‌شود. این صفات می‌توانند منحصر به فرد باشند؛ در برخی گروه‌ها مشترک باشند، یا کل اعضاء گونه در آن سهیم باشند، ولی الگوهای آنها در فرد تفاوت دارند. بنابراین هر کسی با این که به طریقی شبیه دیگران است، شخصیت منحصر به فردی دارد (فیست و فیست، ۲۰۰۲، نقل از سید محمدی، ۱۳۹۲).

شخصیت عبارت است از جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (مشبکی، ۱۳۷۷). به زعم پروین^{۲۳} شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که در برگیرنده ویژگی‌های ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنان است (جوادی و کدیور، ۱۳۸۱).

شخصیت، مجموعه صفات ارثی و اجتماعی است که ثبات نسبی دارند و ویژگی‌ها و تفاوت اشخاص را از نظر نگرش‌ها و رفتارها تعیین می‌کنند (گنجی، ۱۳۸۵). این دو تعریف براین واقعیت اذعان دارند که: اولاً شخصیت در برگیرنده برخی ویژگی‌های

19. Personality

20. Francis , Loden & Rutledge

21. Hillgar

22. Atkinson et

23. Parvin

مختلف است. ثانیاً ویژگی های شخصیتی از ثبات نسبی برخوردارند. مفهوم ثبات نسبی شخصیت مورد تأیید بسیاری از نظریه پردازان روانشناس است به گونه‌ای که، حتی رفتار گرایانی همچون آیسنگ^{۲۴} (۱۹۸۲)، تأکید می‌کنند که شخصیت، بستری است که براساس آن می‌توان واکنش‌های رفتاری و عملکرد آینده فرد را پیش‌بینی کرد.

مروری بر پیشینه تحقیقات

نامجو (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شغلی با رضایت شغلی در مدیران گروه دانشگاه‌های شهر کرمان پرداخت.

هدف این پژوهش، "توصیف ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شغلی با رضایت شغلی مدیران دانشگاه‌های شهر کرمان" بوده است. نتایج نشان داد که: بین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شغلی با رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین برخی از مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. و بین مولفه‌های مهارت‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شغلی قادر به پیش‌بینی ضعیفی از رضایت شغلی می‌باشند.

امیری (۱۳۸۵)، در پژوهش خودبه بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل استان خراسان شمالی پرداخت. این مقاله خلاصه‌ای از نتایج پژوهشی است که با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل و سازمان‌های استان خراسان شمالی در سال ۸۶-۸۵ با تأکید بر دیدگاه کارکنان صورت پذیرفته است. نتایج نشان دادند که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی هر چه مهارت‌های ارتباطی بیشتر باشد رضایت شغلی نیز بیشتر است. همچنین از نتایج فرعی پژوهش حاضر چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین مهارت‌های ارتباط کلامی، ارتباط کتبی و ارتباط غیرکلامی با رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مستقیم معنی‌داری وجود دارد..

رسولی (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش پرداخت. هدف از این مطالعه بررسی رابطه تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روانی در کماندوها می‌باشد. نتایج نشان داد همبستگی معنی‌داری بین تیپ شخصیتی و سلامت روانی ($P < 0/01$) و همچنین بین رضایت شغلی و سلامت روانی در سطح ($P < 0/01$) وجود داشت. تیپ شخصیتی ب و رضایت شغلی سهم بیشتری در پیش‌بینی سلامت روانی داشتند. با مطالعه نتایج می‌توان دریافت که بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد که می‌توان با آموزش مهارت‌های لازم و همچنین فراهم آوردن امکانات شغلی سلامت روانی افراد را افزایش داد.

نظری (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه خود کارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی این پژوهش با هدف بررسی رابطه خود کارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی منطقه اورامانات استان کرمانشاه صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان کمیته امداد منطقه اورامانات استان کرمانشاه تشکیل می‌داد، و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۷۸ نفر از کارکنان کمیته امداد امام خمینی به طور تصادفی انتخاب و به پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی، پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی شرتزر و همکاران و پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (FFI – NEO) پاسخ دادند. یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین خود کارآمدی و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد و خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد. همچنین از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازگاری، مسئولیت‌پذیری و برون‌گرایی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی بودند و ویژگی‌های روان‌نژندی و پذیرا بودن قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی در کارمندان کمیته امداد منطقه اورامانات نبودند.

کومار^{۲۵} (۲۰۰۷)، بیان می‌دارد که مهارت‌های مدیریتی در ایجاد جو و فضای دوستانه در سازمان‌های آموزشی نقش بسزایی دارند و از این مهارت‌ها مهارت انسانی دارای بیشترین تأثیر است.

²⁴. Isang

روشنی^{۲۶} (۲۰۱۲)، در پژوهشی که در دانشگاه JNTU شهر حیدرآباد هند انجام داد به این نتیجه دست یافت که مهارت‌های مدیران ارشد دانشگاه در ایجاد رضایت شغلی اساتید تأثیر دارند. از این مهارت‌ها، مهارت‌های انسانی و ادراکی مدیران بیشترین آمار را به خود اختصاص داده اند.

کوالکسی^{۲۷} (۱۹۹۲)، پژوهشی بر روی معلمان و مدیران آموزشی انجام دادند و عقاید و احساسات آنان را درباره مهارت‌های مدیریتی سنجیدند و سپس با استفاده از پرسش نامه کاتز مهارت‌های مدیریتی طبقه‌بندی شد و نتایج نشان داد که: نگرش‌های مربوط به مهارت‌های مدیریتی برای اثربخشی کار اولیاء آموزشی یکی از نکات مهم مدیریتی اولیاء آموزشی است. در مقوله‌های مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی تمام گروه‌های مورد آزمون بر روی بیشتر مهارت‌ها تأکید داشتند.

نیر^{۲۸} (۲۰۰۲)، دریافت که بر خلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی‌های فردی، سلامت مدرسه، متغیر پیشین اصلی در پیش‌بینی تعهد معلمان می‌باشد و معلمان در مدارس سالم تعهد به مدرسه و تعهد به دانش‌آموزان بالایی نسبت به مدارس ناسالم ادراک می‌کنند.

بیب، بلائی لاک، سویتسر^{۲۹} (۲۰۰۸)، در پژوهش خود بر روی انترن‌هایی که از نظر پرداخت حقوق تفاوت داشتند، به این نتیجه رسیدند که ارتباط خوب با سرپرست، افزایش مهارت‌های شغلی و داشتن فرصت ارتقا، بیشتر از پرداخت حقوق موجب رضایت شغلی است.

استامپف^{۳۰} (۲۰۰۱)، نیز در پژوهش خود که بر روی پرستاران و بیماران بیمارستان‌های آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که، نوع مدیریت بر رضایت شغلی و تعهد شغلی پرستاران تأثیر دارد. این پژوهش نشان داد که، مدیریت مشارکتی بر رضایت-مندی شغلی و تعهد شغلی پرستاران صرفاً برای اجرای فرامین و دستورات صادر شده، مناسب تشخیص داده شده است (هارینگتون ۱۹۹۵).

روش تحقیق

این تحقیق یک مطالعه توصیفی - همبستگی می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ روی مدیران مقاطع سه گانه ناحیه یک شهر خرم‌آباد انجام شده است. این تحقیق از نوع توصیفی است زیرا پژوهشگر آنچه را که هست بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی مشاهده نموده و نتایج عینی از موقعیت را ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا نتایج آن برای مربیان و آموزگاران و مدیران قابل استفاده است و از نظر روش گردآوری و بررسی داده‌ها توصیفی - همبستگی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق میدانی و کتابخانه ای می‌باشد.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران مقاطع سه گانه ناحیه یک شهر خرم‌آباد که تعداد آنها مطابق آمارنامه آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ جمعا برابر با ۲۲۵ مدیر می‌باشد. براساس جدول کرجسی و مورگان، از تعداد ۲۲۵ نفر کل مدیران مقاطع سه گانه ناحیه یک شهر خرم‌آباد، حجم ۱۳۶ نفر تعیین شد که از این تعداد ۷۷ نفر مرد و ۵۹ نفر زن می‌باشد.

در این پژوهش از نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای نسبی - تصادفی استفاده شده است و طبقات در این جدول برحسب جنسیت می‌باشد. در این نوع نمونه‌گیری نخست جمعیت (چارچوب نمونه‌گیری) بر مبنای یک یا چند متغیر مانند جنس و گروه‌های سنی به زیر گروه‌ها یا دسته‌ها تقسیم می‌شوند و سپس در هر دسته به طور مستقل نمونه‌گیری انجام می‌شود (پارسازاده، ۱۳۹۴). از آنجایی که جامعه آماری تحقیق حاضر از ۹۷ مرد و ۱۲۸ زن تشکیل شده است، لذا در نمونه نیز نسبت این دو گروه

25. Vijaya kumar

26. Roshini

27. Kowalski

28. Nir

29. Beeb, Blay, lock & Suitser

30. Stumpof

رعایت گردید، یعنی از بین مدیران مرد تعداد ۷۷ نفر و از بین مدیران زن ۵۹ نفر متناسب با جامعه آماری انتخاب گردیده است.

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر با استفاده از پرسش‌نامه خواهد بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های شخصیتی NEO (مک‌گری و پل کاستا)، پرسش‌نامه مهارت‌های ارتباطی (بارتن جی) و پرسش‌نامه رضایت شغلی (مینه سوتا) MSQ استفاده می‌شود.

پرسش‌نامه (مک‌گری و پل کاستا) که شامل ابعاد روان رنجوری (سئوالات ۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶-۴۱-۴۶-۵۱-۵۶)، برونگرایی (سئوالات ۲-۷-۱۲-۱۷-۲۲-۲۷-۳۲-۳۷-۴۲-۴۷-۵۲-۵۷-)، انعطاف‌پذیری یا گشودگی (سئوالات ۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸-۴۳-۴۸-۵۳-۵۸)، توافق‌پذیری یا سازگاری (سئوالات ۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹-۴۴-۴۹-۵۴-۵۹)، وظیفه‌شناسی سئوالات (۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰-۴۵-۵۰-۵۵-۶۰)، می‌باشد. و شامل ۶۰ سوال است. پرسش‌نامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک‌گری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. پاسخنامه این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. نمره‌گذاری فرم کوتاه این پرسش‌نامه یعنی NEO-FFI در تمام مواد یکسان نیست. به این معنی که در نمره‌گذاری برخی از مواد فرم کوتاه پرسش‌نامه، به کاملاً مخالفم نمره ۴، مخالفم نمره ۳، بی‌تفاوت نمره ۲، موافقم نمره ۱ و کاملاً موافقم نمره ۰ تعلق می‌گیرد. در حالی که برخی دیگر از مواد این فرم کوتاه به صورت عکس حالت گفته شده نمره‌گذاری می‌شوند. (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

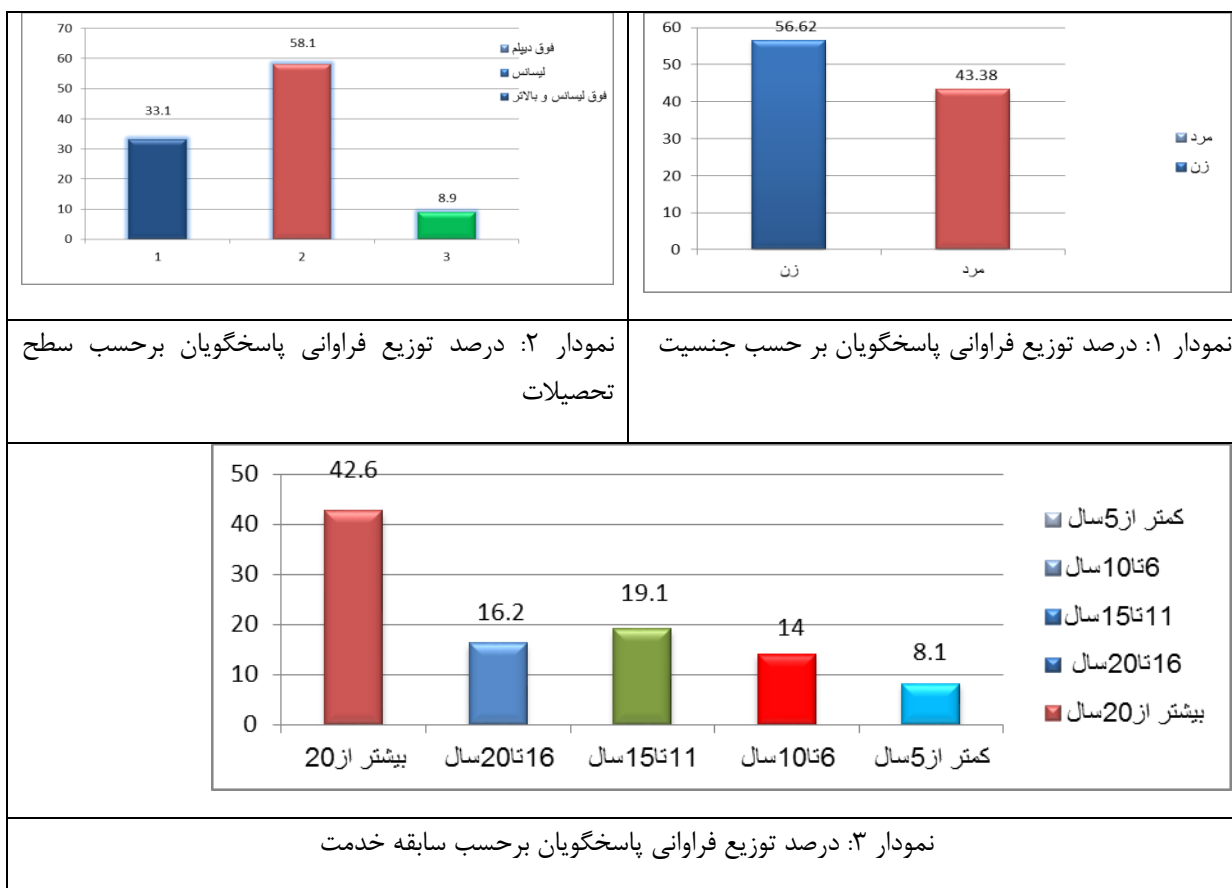
پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا که میزان رضایت شغلی کارمندان را از شغل خود مورد بررسی قرار می‌دهد، پرسش‌نامه معتبر و استاندارد شده می‌باشد. این پرسش‌نامه، در سال ۱۹۶۷ در دانشگاه ایالتی مینه‌سوتا توسط ویس دیویس، جورج انگلند و لافکویست تهیه و تدوین شده است. ۲۰ مقیاس اصلی از جنبه‌های مختلف شغلی در این پرسش‌نامه، گنجانده شده که پاسخ‌دهندگان، میزان رضایت خود را در یک طیف پنج‌گزینه‌ای شامل (خیلی راضی‌ام، راضی‌ام، نمی‌دانم، ناراضی‌ام، خیلی ناراضی‌ام) مشخص می‌کنند. این پرسش‌نامه، میزان رضایت شغلی کارمندان را با توجه به جنبه‌های مختلف موجود در محیط اداره و خارج آن از قبیل روابط کارمندان با یکدیگر، روابط مدیر با کارمندان، میزان حقوق و مزایا، نحوه اجرای خط‌مشی‌های اداری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، نحوه تصمیم‌گیری در مسائل، وجه اجتماعی شغل و احساس موفقیت در شغل، سنجیده و اندازه می‌گیرد.

در این پژوهش از روش‌های موجود در آمار توصیفی، نظیر جداول توزیع فراوانی نسبی، درصد و درصد جمعیتی، تعداد فراوانی جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه استفاده گردیده است و در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون‌های آماری مختلفی استفاده شده است که برای تجزیه و تحلیل و بکارگیری این آزمون‌ها، از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. آزمون‌های آماری که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است به شرح زیر می‌باشد. برای سنجش فرضیه‌های تحقیق، روش‌های آماری استنباطی از قبیل آزمون اسمیرووف کلموگروف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

در این قسمت هدف آن است که زمینه‌آشنایی با پاسخگویان در نمونه مورد مطالعه از نظر متغیرهایی همچون سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت فراهم شود. نتایج تحلیل‌های انجام شده روی نمونه مورد بررسی در اشکال زیر آورده شده است:



همانطوری که در جدول و نمودار ۱ و ۲ و ۳ نشان می‌دهد، ۴۳/۳۸ درصد پاسخگویان مرد و ۵۶/۶۲ درصد پاسخگویان زن هستند. ۸/۹ درصد پاسخگویان دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۸/۱ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس و ۳۳/۱ درصد پاسخگویان فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

۸/۱ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۴ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۱۹/۱ درصد پاسخگویان سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶/۲ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴۲/۶ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال می‌باشند.

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مربوط متغیر مهارت‌های ارتباطی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	واریانس
مهارت‌های ارتباطی	۴۶/۸۱	۴/۰۴	۵۴/۰۰	۴۰/۰۰	۱۶/۳۴
ابعاد مهارت‌های ارتباطی	مهارت کلامی	۱۴/۳۹	۲/۰۷	۱۲	۳/۸
	مهارت شنوایی	۱۸/۷۰	۳/۱۲	۱۵	۹/۷۸
	مهارت بازخورد	۱۳/۷۱	۱/۳۶	۱۲	۱۷

جدول ۲: یافته‌های توصیفی مربوط متغیر ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	واریانس
ویژگی‌های شخصیتی	۱۷۹	۷/۹۴	۱۹۲/۰۰	۱۶۶/۰۰	۶۳/۱۸۷
ابعاد ویژگی‌های شخصیتی	روان رنجوری	۴۳	۲/۱۷	۳۹	۴/۷۳
	برون گرایی	۳۴	۰۵/۳	۴۲	۹/۳۱
	انعطاف پذیری	۳۳	۹۸/۲	۳۸	۸/۹۳
	توافق و سازگاری	۳۶	۸۲/۲	۴۰	۷/۹۶
	وظیفه شناسی	۳۱	۹۸/۲	۵۰	۸/۹۰

جدول ۳: یافته‌های توصیفی مربوط متغیر رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	واریانس
رضایت شغلی	۴۷/۶۰	۸/۰۹	۶۱/۰۰	۳۶/۰۰	۶/۵۸
ابعاد رضایت شغلی	نظام پرداخت	۱۲	۲/۶۸	۱۵	۷/۱۸
	نوع شغل	۸/۶۰	۲/۳۷	۱۲	۵/۶۶
	فرصت‌های شغلی	۱۰/۴۲	۳/۰۶	۱۵	۹/۴۰
	جو سازمانی	۵/۶۰	۱/۰۲	۷	۱/۰۴
	سبک رهبری	۱۱/۱۹	۲/۲۶	۱۷	۵/۱۳
	شرایط فیزیکی	۱۰/۹۷	۲/۵۵	۱۵	۶/۵۷

جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به متغیر مهارت‌های ارتباطی و ابعاد آن را نشان می‌دهد، جدول ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به متغیر ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن را نشان می‌دهد. همچنین جدول ۳ یافته‌های توصیفی مربوط به رضایت شغلی و ابعاد آن را نشان می‌دهد. بیشترین میانگین در متغیر مهارت‌های ارتباطی در متغیر اصلی ۴۶/۸۱ و کمترین آن ۱۸/۷۰ می‌باشد، در متغیر ویژگی‌های شخصیتی ۱۷۹/۰۰ و کمترین آن ۳۱/۰۰ می‌باشد و همینطور در رضایت شغلی بیشترین میانگین در متغیر اصلی ۴۷/۶۰ و کمترین آن ۱۲/۰۰ می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

بررسی پیش فرض‌های آماری جهت کاربرد آزمون‌های پارامتریک

در این بخش جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک مربوط به فرضیه‌های پژوهش ابتدا نوع توزیع متغیرها توسط آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن در جدول (۴-۷) زیر ارائه شده است:

فرض‌های آماری

H₀: متغیرهای مورد مطالعه دارای توزیع نرمال هستند.

H₁: متغیرهای مورد مطالعه دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۴: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های ابعاد مهارت‌های ارتباطی

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف			ابعاد مهارت‌های ارتباطی
معناداری	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۱۷۸	۲/۰۷	۱۴/۳۹	مهارت کلامی
۰/۲۱۵	۳/۱۲	۱۸/۷۰	مهارت شنوایی
۰/۲۹۵	۱/۳۶	۱۳/۷۱	مهارت بازخورد

جدول ۵: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های ابعاد ویژگی‌های شخصیتی

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف			ابعاد ویژگی‌های شخصیتی
معناداری	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۱۲۷	۴/۶۹	۳۹/۱۴	روان رنجوری
۰/۱۴۳	۲/۲۱	۳۲/۱۳	برون گرایی
۰/۲۱۳	۳/۰۲	۲۱/۳۰	انعطاف پذیری
۰/۱۸۷	۴/۲۰	۳۵/۰۵	توافق و سازگاری
۰/۲۶۸	۲/۲۵	۳۱/۳۹	وظیفه شناسی

جدول ۶: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های ابعاد رضایت شغلی

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف			ابعاد رضایت شغلی
معناداری	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۳۰۱	۲/۶۸	۱۲/۰۰	نظام پرداخت
۰/۲۰۱	۲/۳۷	۸/۶۰	نوع پرداخت
۰/۱۷۹	۳/۰۶	۱۰/۴۲	فرصت‌ها شغلی
۰/۲۵۴	۱/۰۲	۵/۶۰	جو سازمانی
۰/۲۵۹	۲/۲۶	۱۱/۹۸	سبک رهبری
۰/۲۳۶	۲/۵۵	۱۰/۹۷	شرایط فیزیکی

در این آزمون اگر سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ باشد توزیع داده‌ها نرمال و اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد توزیع داده‌ها غیرنرمال باشد. با توجه به این که در تمامی موارد سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان گفت که توزیع داده‌ها در تمامی موارد از توزیع نرمال پیروی می‌کند. همچنین با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها در این پژوهش از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

ارزیابی فرضیه‌های پژوهش

در این بخش، رابطه همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی و ابعاد آن با رضایت شغلی و همچنین رابطه همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن با رضایت شغلی در قالب فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی و آزمون فرضیه‌های این تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

فرضیه‌های کلی پژوهش

فرضیه کلی الف): بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

فرض‌های آماری

H₀: بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد

متغیر X	متغیر y	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
مهارت‌های ارتباطی	رضایت شغلی	+۰/۴۵۰	۱۳۶	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴-۱۰) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۴۵۰) با سطح خطای $\alpha = ۰/۰۱$ معنی‌دار است ($\text{sig} < ۰/۰۱$). لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد، رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمرات مهارت‌های ارتباطی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد، نمره رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. بر این اساس فرضیه فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه‌های جزئی پژوهش

فرضیه جزئی اول: بین مهارت‌های کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

فرض‌های آماری

H₀: بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸- ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد

متغیر X	متغیر y	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
مهارت کلامی	رضایت شغلی	+۰/۱۵۳	۱۳۶	۰/۰۲

همان‌طوری که نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴-۱۱) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۱۵۳) با سطح خطای $\alpha = ۰/۰۵$ معنی‌دار است ($\text{sig} < ۰/۰۵$). لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۵ درصد بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر

خرم‌آباد، رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمرات مهارت کلامی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد، نمره رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. بر این اساس فرضیه فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه جزئی دوم: بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹: ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد

متغیر X	متغیر y	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	سطح معنی‌داری (sig)
مهارت‌های شنود	رضایت شغلی	+۰/۳۷۴	۱۳۶	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴-۱۲) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۳۷۴) با سطح خطای $\alpha = 0/01$ معنی‌دار است ($sig < 0/01$). لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹ درصد بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد، رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمرات مهارت‌های شنود مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد، نمره رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. بر این اساس فرضیه فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه جزئی سوم: بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معنادار وجود دارد.

H₀: بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰: ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد

متغیر X	متغیر y	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	سطح معنی‌داری (sig)
مهارت‌های بازخورد	رضایت شغلی	+۰/۳۲۲	۱۳۶	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴-۱۳) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۳۲۲) با سطح خطای $\alpha = 0/01$ معنی‌دار است ($sig < 0/01$). لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹ درصد بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد، رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمرات مهارت‌های بازخورد مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد، نمره رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. بر این اساس فرضیه فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه کلی (ب): بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه‌گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

فرض آماری

H₀: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱: ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم-آباد

متغیر X	متغیر y	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
ویژگی‌های شخصیتی	رضایت شغلی	-۰/۴۰۵	۱۳۶	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴-۱۴) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (-۰/۴۰۵) با سطح خطای $\alpha = ۰/۰۱$ معنی‌دار است ($sig < ۰/۰۱$). لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹ درصد بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد، رابطه منفی (معکوس) و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمرات ویژگی‌های شخصیتی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد، نمره رضایت شغلی مدیران کاهش می‌یابد و بالعکس. براین اساس فرضیه فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

یافته‌ی جانبی پژوهش

تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی مهارت‌های ارتباطی

برای پیش بینی رضایت شغلی از روی ابعاد مهارت‌های ارتباطی از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول زیر نشان داده شده‌اند.

جدول ۱۲: ضرایب همبستگی چندگانه (R)، ضرایب تعیین (R^2) بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران

مراحل رگرسیون	متغیرهای پیش بین	متغیرهای ملاک	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)
۱	مهارت شنود	رضایت شغلی	۰/۳۷۴	۰/۱۴۰
۲۴۲	مهارت بازخورد	رضایت شغلی	۰/۴۶۴	۰/۲۱۶

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد، ضریب تعیین محاسبه شده در گام اول ($R^2 = ۰/۱۴۰$) حاکی از آن است که بعد مهارت شنود از ابعاد مهارت‌های ارتباطی حدود ۱۴ درصد و همچنین مهارت بازخورد ۲۱ درصد واریانس نمرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

همان‌طور که نتایج جدول ۴-۲۰ نشان می‌دهد، تحلیل رگرسیون اجرا شده در دو گام صورت گرفته است. در گام اول از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل مهارت شنود براساس بیشترین سطح معناداری، در تحلیل باقی مانده است که حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند ($R^2 = ۰/۱۴۰$). در گام دوم، علاوه بر مهارت شنود، مهارت بازخورد نیز وارد تحلیل شده است که در مجموع این دو متغیر، حدود ۲۱ درصد از واریانس نمرات رضایت شغلی را به خود اختصاص داده‌اند ($R^2 = ۰/۲۱۶$).

جدول ۱۳: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (B)، و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه

گام‌های رگرسیون	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
۱	رگرسیون	۵۶۹/۱۳۹۵	۱	۱۲۳۵/۰۸	۲۱/۷۲۷	۰/۰۰۱
۲	باقیمانده	۳۴۷/۳۵۰۶	۱۳۵	۵۶/۸۵۹		
	کل	۹۱۶/۴۹۰۱	۱۳۶			

براساس نتایج بدست آمده از جدول ۱۳ مقادیر بدست آمده برای آماره F در سطح خطای $\alpha = 0/001$ معنی‌دار می‌باشد ($\text{sig} = 0/001$). که نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد مهارت‌های ارتباطی می‌باشد.

جدول ۱۴: ضرایب رگرسیونی استاندارد و آزمون‌های مربوطه

مدل (گام)	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد Beta	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
۱	مهارت شنود	۰/۳۷۴	۴/۶۶۱	۰/۰۰۱
۲	مهارت بازخورد	۰/۳۰۲	۳/۵۹۵	۰/۰۰۱
متغییر خارج شده از تحلیل	مهارت کلامی	۰/۰۰۹	۰/۰۷۹	۰/۹۳۷

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۱۴، براساس ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین می‌توان معادلات رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد مهارت‌های ارتباطی را به صورت زیر نوشت.

$$\text{رضایت شغلی مدیران} = 0/374 \times (\text{مهارت شنود}) + 0/302 \times (\text{مهارت بازخورد})$$

با توجه به معادله‌ی فوق می‌توان نتیجه گرفت که از بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی، بعد مهارت شنود و بازخورد از قابلیت پیش‌بینی کنندگی رضایت شغلی مدیران بر خوردار است. با افزایش یک انحراف معیار تغییر در نمرات این بعد نمرات رضایت شغلی مدیران به اندازه ۰/۳۷۴ انحراف معیار افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد انجام شده است. براین اساس فرضیات پژوهشبه شرح زیر می‌باشند:

بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول‌های (۴-۱) و نتایج تجزیه و تحلیل ارائه شده در فصل چهارم، نتیجه حاصل از فرضیه کلی پژوهش نشان‌دهنده این است که مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی ($+0/450$) در سطح $0/001$ معنی‌دار است ($p < 0/01$) و H_0 دال بر رابطه بین دو متغیر تایید گردید و H_1 دال بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار، مورد تایید قرار گرفت؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان $0/99$ مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این یعنی با افزایش نمرات مهارت‌های ارتباطی نمرات رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین فرضیه فوق تایید می‌گردد. این یافته با نتایج پژوهش‌های زارع متین و یوسف زاده (۱۳۸۸)، امیری و همکاران (۱۳۸۶)، جزینی و سلطانی (۱۳۹۴) و ایمانی (۱۳۹۱) مشابه و در یک‌جهت می‌باشد به این صورت که پژوهش‌های فوق نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول: بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول‌های (۴-۱۱) و نتایج تجزیه و تحلیل ارائه شده در فصل چهارم، نتیجه حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان‌دهنده این است که مقدار به دست آمده برای ضریب پیرسون بین و کیفیت زندگی (+۰/۱۵۳) در سطح ۰/۰۲ معنی‌دار است (۰/۰۵ < p) و H₀ دال بر عدم رابطه بین دو متغیر رد گردید و H₁ دال بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار، مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۰/۹۵ بین مهارت کلامی و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این یعنی با افزایش نمرات مهارت کلامی نمرات رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

این یافته با نتایج پژوهش ایمانی (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۱۳۸۶) و جزینی و سلطانی (۱۳۹۴) که بررسی رابطه بین مهارت کلامی و رضایت شغلی صورت گرفت مشخص گردید که بین عامل مهارت کلامی و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد، مشابه و در یک جهت می‌باشد به این صورت که پژوهش‌های فوق نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم: بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول‌های (۴-۱۲) و نتایج تجزیه و تحلیل ارائه شده در فصل چهارم، نتیجه حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان‌دهنده این است که مقدار به دست آمده برای ضریب پیرسون بین و کیفیت زندگی (+۰/۳۷۴) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است (۰/۰۱ < p) و H₀ دال بر عدم رابطه بین دو متغیر رد گردید و H₁ دال بر وجود رابطه معنی‌دار و مثبت، مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۰/۹۹ مهارت‌های شنود و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این یعنی با افزایش نمرات مهارت‌های شنود، نمرات رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج پژوهش ایمانی (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۱۳۸۶) و جزینی و سلطانی (۱۳۹۴) که بررسی رابطه بین مهارت‌های شنود و رضایت شغلی صورت گرفت مشخص گردید. مشابه و در یک جهت می‌باشد به این صورت که پژوهش‌های فوق نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوطه رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش

فرضیه سوم: بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول‌های (۴-۱۳) و نتایج تجزیه و تحلیل ارائه شده در فصل چهارم، نتیجه حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان‌دهنده این است که مقدار به دست آمده برای ضریب پیرسون بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی (+۰/۳۲۲) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است (۰/۰۱ < p) و H₀ دال بر عدم رابطه بین دو متغیر رد گردید و H₁ دال بر وجود رابطه معنی‌دار، مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۰/۹۹ که بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی مدیران مقاطع سه گانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این یعنی با افزایش مهارت‌های بازخورد نمرات رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج پژوهش ایمانی (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۱۳۸۶) و جزینی و سلطانی (۱۳۹۴) که بررسی رابطه بین مهارت‌های بازخورد و رضایت شغلی صورت گرفت مشخص گردید که بین عامل مهارت‌های بازخورد و رضایت آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد مشابه و در یک جهت می‌باشد به این صورت که پژوهش فوق نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوطه رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

منابع

۱. امیری، سیماء، (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل استان خراسان شمالی، فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، سال ۱۳۸۷، شماره ۱۴، صفحه ۱ تا ۱۸.
۲. ایمانی، جواد، (۱۳۹۲). رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان، فصلنامه آموزش وارزشیابی، سال ۱۳۹۱، دوره ۵، شماره ۱۷، صفحه ۴۵-۷۳.
۳. پورسیف، سیاوش، دستورانی، مهران، (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، سال ۱۳۹۱، دوره ششم، شماره بیستم، صفحه ۱۰۹ تا ۱۳.
۴. ذاکر فرد، م، (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستاران بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، روانشناسی معاصر؛ سال ششم؛ شماره ۱.
۵. رسولی، زینب، (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش، سالنامه پژوهش علوم سلامت و نظامی، سال ۱۳۹۲، دوره ۱۱، شماره ۲، صفحه ۹۶ تا ۱۰۱.
۶. زارعی متین، حسن، (۱۳۸۹). بررسی شاخص‌های مهارت ارتباطی مدیران و نقش آن در رضایت شغلی کارکنان، روانشناسی تربیتی، سال ۱۳۸۹، دوره ۱، شماره ۲، صفحه ۲۲ تا ۴۸.
۷. سلطانی، عباس، (۱۳۹۴). تأثیر مهارت‌های ارتباطی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۳۹۴، دوره دهم، شماره ۳۵، صفحه ۱۳ تا ۴۲.
۸. نجارپور استادی، سعید، (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، سال ۱۳۸۹، دوره ۴، شماره ۱۳، صفحه ۳۹ تا ۵۸.
۹. نظریور صمصامی، پ، (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنها در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره دهم و یازدهم، صفحه ۱۴۶-۱۳۱.
۱۰. روان، حمیدرضا، (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری تحول‌گرا با رضایت شغلی معلمان مدارس دوره متوسطه شهرستان بهبهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
۱۱. سرحدی، محمدعلی، (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری با رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان بهبهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
۱۲. صدوقی، حسن، (۱۳۸۴). بررسی میزان تأثیر سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، درون‌گرایی، برون‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت مخابرات ساوه، پایان‌نامه فوق‌لیسانس مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۱۳. محمدی، راضیه، (۱۳۹۴). رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کمالوند.
۱۴. نامجو، نسرين، (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شغلی با رضایت شغلی در مدیران گروه دانشگاه های شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت.
۱۵. نظری، شنوا، (۱۳۹۳). بررسی رابطه خود کارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اردبیل.
۱۶. فرجی (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد. سلطانی، عباس، (۱۳۹۴). تحت عنوان تأثیر مهارت‌های ارتباطی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۳۹۴، دوره دهم، شماره ۳۵، صفحه ۱۳ تا ۴۲.

۱۷. سیدعامری، م، کریمی، ر، و کاشف، م (۱۳۸۸)، *رابطه‌ی جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه*، مجله پژوهش در علوم ورزشی. ش ۲۳-۶۰، صص ۴۷.
۱۸. صادقی، ع. و فتحی، ب. (۱۳۸۱)، *بررسی رابطه‌ی جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان*. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۲ (۵): ۷۹-۵۶.
۱۹. صبوری، مراد، (۱۳۸۹). *بررسی میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جاسک و رابطه آن با جو سازمانی و رضایت شغلی آنها*، فصلنامه علوم تربیتی، سال ۱۳۹۱، دوره ۵، شماره ۱۷، صفحه ۴۵ تا ۷۳.
۲۰. قاسمی نژاد، اسیدت، س. و نوری، ا. (۱۳۸۴)، *تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد*، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۶۴.
۲۱. نظری، رسول، قاسمی، حمید، سهرابی، زهرا، (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل‌سازی معادلات ساختاری*، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱، شماره ۲۳، صفحه ۹۳ تا ۱۰۲.
۲۲. نوربخش، م. میرنادری، ع. (۱۳۸۴)، *بررسی رابطه جو سازمان با رضایت شغلی در معلمان تربیتی دوره متوسطه شهر اهواز*، نشریه علمی و پژوهشی المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۲۹).
23. Anderson, Carl A. (1998). *Management: skill function Organization performance*, 2nd edition. Mc Graw Hill.
24. Andrew W. Haloin and Don B. Croft (1962). *The Organizational Climate of Schools*, Washington, DC: U.S. Office of Education, Research Project, Contract, SAE 543- 8639, August 1962), pp.175-176.
25. Cameron, S.kim & Quinn, E.Robert. (1999), *diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. New York: by mc graw - hill.
26. Certo, Samuele. (1994), *Modern Management*. Diversity, quality, ethies. and the global environment, 6th, Ed, allyn and Bacon.
27. Chiu, S. F., (2007). *Relationship between job characteristics an organizational citizenship behavior. The medilation role of job satisfaction*. Social Behavior Personality, 33,523-540
28. Demichele.D. (2002). *Dimention of Job Satisfaction associated with mid- Level Collegiate Campus recreati on Program administrators*. Journal of Research Quarterly. 73(1), 110
29. Hoy, A.W. (2006). *Reconceiving school leadership: Emergent view*. Journal of the elementary school. Vol. 96, No.1, pp.9-28.
30. Hrton, Sylvian. (1999), *Public management in Britain.london: by Palgrave Macmillan*.
31. Green Burg.j & Baron.r. (1997), *behavior in organization: understanding and managing the human side of work*.
32. Halpin W. (1995). "*Stress and job satisfaction*". Educational Psychology, Vol. 151, PP: 473-489.
33. Hersey P, (1988). *Blanchard-Kenneth H. Management of Organizational Behavior Utilizing Human Recourses*. New Jersey: Prentice-Hall.
34. Hoy, A.W. (2006). *Reconceiving school leadership: Emergent view*. Journal of the elementary school. Vol. 96, No.1, pp.9-28.
35. Hunt, W.john & Baruch, Yehuda. (2003), *Developing top managers: the impact of interpersonal skills training*, Journal of management development. vol. 22, No. 8, pp.729-752.