

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین

کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان

حمیده خطیب^۱، محمد ناظر^۲، کاظم نعمت‌الله‌زاده ماهانی^۳، رضوان صدرمحمدی^{۴*}

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، زرنده، ایران

۲. استادیار، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

۳. استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، زرنده، ایران

۴. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۲۸)

چکیده

شادی کارکنان با بهره‌وری، افزایش ایمنی کار، رضایت شغلی و خانوادگی ارتباط دارد که می‌تواند ناشی از عوامل محیطی و شخصیتی باشد، بنابراین، هدف پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان بود. این تحقیق از نوع کاربردی بوده و به روش توصیفی-همبستگی اجرا شده است. برای اجرای این پژوهش، براساس جدول مورگان، ۱۵۰ نفر از کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه ولی عصر رفسنجان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و با به‌کارگیری پرسشنامه‌های پنج‌عاملی شخصیت، شادکامی آکسفورد و رضایت شغلی دانت داده‌ها جمع‌آوری شد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد رابطه بین برون‌گرایی و رضایت شغلی و همچنین، رابطه ثبات هیجانی، برون‌گرایی و سازگاری با شادکامی معنادار است. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ویژگی‌های شخصیتی ۷ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۱۸ درصد از واریانس شادکامی را پیش‌بینی می‌کند. تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز نشان داد برای پیش‌بینی رضایت شغلی، ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، و برای پیش‌بینی شادکامی ویژگی‌های برون‌گرایی، سازگاری و ثبات هیجانی به ترتیب، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها هستند.

کلیدواژگان

رضایت شغلی، شادکامی، ویژگی‌های شخصیتی.

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین عامل در عملکرد سازمان‌ها به‌شمار می‌روند. البته این ارزشمندی زمانی مشخص‌تر می‌شود که سازمان‌ها براساس نیازهای واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه‌مند به کار را جذب کرده و برای حفظ، نگهداری و پرورش آن‌ها تلاش کنند، در غیر این صورت، همین منبع باارزش به‌عنوان عاملی آسیب‌زا و مخل در بازدهی سازمان به‌شمار خواهد رفت. جو سازمانی مناسب و رضایت از کار، باعث می‌شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری سر کار خود حاضر شوند. نیاز سازمان‌ها به حضور یا وجود افراد کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقه‌مند و خلاق، مانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان‌های موفق، همه کارکنان برای ایفای نقش خود انگیزه می‌شوند و به کار خود علاقه‌مندند، در صورتی که افراد شاغل از شغل خود احساس رضایت داشته باشند، در حین کار و فعالیت احساس خشنودی کرده و تصویری مثبت از خود خواهند داشت که در روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز آثار مثبت و مهمی را بر جای می‌گذارد. این احساس مثبت، انگیزه‌ای قوی برای بازدهی شغلی بهتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت‌های شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می‌شود (کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۱). یکی از عوامل مهم در کیفیت و رضایت شغلی، تطابق ویژگی‌های شخصیتی با موقعیت‌های کاری است. روان‌شناسان صنعتی، به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی‌اند که در موفقیت شغلی تأثیرگذار است. هالند^۱ معتقد است در شرایط تناسب شغل و شخصیت، خشنودی شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (شفیع‌آبادی، ۱۳۶۷، ص ۶۷). ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند درگیری شغلی را پیش‌بینی کنند (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰، ص ۵۸) و هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت. از این رو، انتخاب شخصیت مناسب می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای

1. Haland

سازمان در پی داشته باشد که بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیرگذار است و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد (مظفری، ۱۳۷۵).

یکی از مباحثی که در سال‌های اخیر در رویکرد روان‌شناسی مثبت مورد توجه قرار گرفته، مبحث شادی است (Seligman & Csikszentmihaly, 2001, p.6). از اهداف و اولویت‌های بسیاری از فعالیت‌های حرفه‌ای و تخصصی، ایجاد شادی و افزایش شادی در افراد و گروه‌هاست. در سطح کلان مسئولان و مدیران ارشد کشورهای مختلف همواره سعی می‌کنند در قوانین و روش‌های اجرایی اداره کشورشان به‌طوری عمل شود که به‌طور مستمر شادی مردم افزایش یابد. داشتن کارکنانی شاد و کارآمد از آرمان‌های مجموعه‌های صنعتی است. شادی کارکنان با بهره‌وری، افزایش ایمنی کار، رضایت شغلی و خانوادگی ارتباط دارد (Veenhoven, 1993). عمل به باورهای دینی و رضایت زناشویی، شادکامی را در شخص پیش‌بینی می‌کند (روحانی و معنوی‌پور، ۱۳۸۷، ص ۱۸۹). همچنین، عوامل مؤثر بر شادی را می‌توان تحت مجموعه عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی، معنوی و فرهنگی دانست. از منابع عوامل روانی می‌توان به شخصیت و ابعاد آن مانند درون‌گرایی و برون‌گرایی، اعتمادبه‌نفس، سبک‌های شناختی، خوش‌بینی، خشنودی و رضایتمندی، وظیفه‌شناسی، ثبات، سازگاری و سلامت روان اشاره کرد (Cheng & Furnham, 2007, p.938). بین تمایل به بهتر بودن، جاه‌طلبی در عرصه اجتماعی و شغلی و به‌آسانی خشمگین شدن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

تفاوت‌های فردی در احساس شادکامی، تا حد زیادی با تفاوت‌های شخصیتی مرتبط است. شادکامی یک متغیر شخصیتی است که می‌توان برای آن پایه زیست‌شناختی در نظر گرفت (علی‌محمدی و جان‌بزرگی، ۱۳۸۷، ص ۱۵۸). برنامه‌ریزی برای افزایش میزان شادی، به شناخت میزان شادی کارکنان و عوامل مرتبط با شادی نیاز دارد (طاهر نشاط‌دوست و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱۰).

مطالعه پرداختچی (۱۳۷۴)، نشان داد دبیران دارای تیپ شخصیتی B در مقایسه با دبیران دارای تیپ شخصیتی A، رضایت شغلی بیشتری دارند. محققانی نظیر آل‌ماشان (۲۰۰۱) و کیرکالدی و

همکاران (۲۰۰۲)، نیز به نقش کانون کنترل، الگوی رفتاری تیپ A و روان‌رنجورخویی در خشنودی شغلی تأکید کرده‌اند. ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی‌اند (Penney et al., 2011) و وجدان کاری بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی می‌گذارد (Roberts et al., 2005). براساس نتایج تحقیقات مسئولیت‌پذیری، ثبات هیجانی (Le et al., 2011, p.98) و گشودگی به تجربه (Linden et al., 2010, p.280) با عملکرد شغلی رابطه معنادار دارند. طبق نتایج تحقیق نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹)، بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد، در حالی که مطالعات نشان می‌دهد بین برون‌گرایی و خشنودی شغلی رابطه مثبت، و بین روان‌رنجورخویی و خشنودی شغلی رابطه منفی وجود دارد (قرباغی و گروسی فرشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸)، همچنین، بین مسئولیت‌پذیری و خشنودی شغلی رابطه مثبت وجود دارد و فقط بین بعد گشودگی به تجربه و سازگاری با خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (قرباغی و گروسی فرشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۰).

نتایج پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی نشان داده است دو بعد شخصیتی برون‌گرایی و روان‌رنجوری، به ترتیب به‌طور مثبت و منفی با احساس شادکامی افراد مرتبطند (Buss, 2000, p.21; Cohen & Pressman, 2005)، در حالی که نتایج تحقیقات انجام‌گرفته در فرهنگ بومی نشان داده است علاوه بر دو ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و روان‌رنجوری، ویژگی‌های شخصیتی سازگاری و مسئولیت‌پذیری نیز با شادکامی رابطه دارند (گروسی فرشی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۴۴).

کوپر و دنو (۱۹۹۸) در فراتحلیل ویژگی‌های شخصیتی افراد شادکام دریافتند که ابعاد برون‌گرایی و روان‌رنجوری، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های شادکامی در بین عوامل پنج‌گانه شخصیت است، همچنین، ابعاد روان‌نژندگرایی و مسئولیت‌پذیری قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت از زندگی بین عوامل پنج‌گانه شخصیتی است. حقیقی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی در زمینه رابطه الگوی پنج‌عاملی شخصیت با احساس شادکامی در دانشجویان، به این نتیجه دست یافتند که بین هر یک از متغیرهای گشودگی به تجربه، مسئولیت‌پذیری و سازگاری با احساس

شادکامی همبستگی مثبت نسبتاً متوسطی وجود دارد. میرزایی و حاتمی (۱۳۸۹) به این نتایج دست یافتند که بین برون‌گرایی، سازگاری و شادکامی رابطه مثبت و روان‌رنجوری و شادکامی رابطه منفی و معنادار وجود دارد و ۴۲ درصد واریانس شادکامی از طریق ویژگی‌های شخصیتی تبیین می‌شود.

با توجه به ناهماهنگی نتایج پژوهش‌های یادشده ضرورت تحقیقات گسترده‌تر در این زمینه مشخص می‌شود. در پژوهش حاضر، ویژگی‌های شخصیتی براساس الگوی پنج‌عاملی شخصیت شامل برون‌گرایی، ثبات هیجانی، سازگاری، گشودگی در برابر تجربه و مسئولیت‌پذیری، به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، و رضایت شغلی و شادکامی به‌عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده است. در این پژوهش فرض بر آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی و شادکامی رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش همه کارمندان رسمی و قراردادی دانشگاه ولی عصر رفسنجان به تعداد ۱۸۲ نفر بود. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۵۰ نفر محاسبه شد. نمونه مورد مطالعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش سه مقیاس فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو، رضایت شغلی دانت و شادکامی آکسفورد به‌کار گرفته شد.

پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI: این پرسشنامه را کاستا و مککرا (۱۹۸۵) طراحی و تنظیم کرده‌اند. گروسی و همکاران پرسشنامه نئو را در ایران هنجاریابی کرده‌اند. این تست یکی از مهم‌ترین آزمون‌های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است. فرم کوتاه این ابزار که در این پژوهش به‌کار گرفته شد، شامل ۶۰ ماده است که پنج عامل اصلی (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، پذیرابودن به تجربه، سازگاربودن و مسئولیت‌پذیربودن) را می‌سنجد. در این تست برای هر عامل ۱۲ پرسش اختصاص یافته است. ماده‌ها با طیف

پنج گزینه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) است و نمره‌های ۰ تا ۴ به این گزینه‌ها تعلق می‌گیرد (گروسی و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۱۲۰۲). پایایی این ابزار با به‌کارگیری روش بازآزمایی روی ۶۴ نفر در فاصله دو هفته برای پنج عامل به ترتیب، ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ و ضریب آلفای کرونباخ پنج عامل به ترتیب، ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۵۹، ۰/۴۸ و ۰/۷۵ گزارش شده است (عطاری و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۷۹). ضریب آلفای گزارش شده توسط کاستا و مککرا (۱۹۹۱) بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ متغیر بوده است (Costa & McCrea, 1991, p.229).

پرسشنامه رضایت شغلی دانت^۱ در سال ۱۹۹۶ در قالب نظریه دو عاملی هرزبرگ^۲ تهیه شد. پرسشنامه یادشده شامل ۳۶ عبارت درباره عوامل انگیزشی (شامل کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، ماهیت کار و قدرشناسی) و عوامل محیطی (شامل مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، و تأمین و ایمنی) است. این پرسشنامه توسط منور مجدزاده (۱۳۷۳) از متن ترجمه و ویرایش شده و توسط فتح‌آبادی (۱۳۷۸) در ایران هنجاریابی شد که پس از محاسبه واریانس تک‌تک پرسش‌ها و واریانس هر یک از افراد نمونه، از طریق فرمول آلفای کرونباخ ضریب اعتبار به شرح زیر به دست آمد:

مجموع واریانس تک‌تک پرسش‌ها: ۱۱۶/۹۸؛ واریانس نمرات کل پرسشنامه: ۱۴۵۸/۵۷؛ برآورد میزان اعتبار پرسشنامه: ۰/۹۴.

آزمون شادکامی آکسفورد^۳ دارای ۲۹ ماده است و میزان شادکامی فرد را می‌سنجد. مارتین آرچیل و کروسلند (۱۹۸۹) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ درباره ۳۴۷ آزمودنی بررسی کرد و ضریب آلفا معادل ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین، علی‌پور و نوربالا (۱۳۷۸) نیز ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ در ۱۳۲ نفر ۰/۹۳ به دست آوردند (طاهر نشاط‌دوست و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۷).

1. Dant
2. Herzberg two-factor theory
3. Oxford Happiness Inventory

پس از مراجعه حضوری به محل کار کارمندان، و بیان توضیحاتی درباره پرسشنامه و نحوه تکمیل آن و اطمینان‌دادن به پاسخ‌گویان از لحاظ اخلاقی که اطلاعات هر پرسشنامه محرمانه خواهد ماند، پرسشنامه‌ها (فرم کوتاه پنج‌عاملی شخصیت نئو، رضایت شغلی دانت و شادکامی اکسفورد) در اختیار کارمندان مورد نظر قرار گرفت و ۲۴ ساعت بعد از آن‌ها دریافت شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS16 از طریق ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری و رگرسیون گام‌به‌گام بررسی شد.

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۶۹
	مرد	۸۱
وضعیت تأهل	مجرد	۲۵
	متأهل	۱۲۵
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۵
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۹
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۲
	۵۱ تا ۶۰ سال	۴
تحصیلات	زیردیپلم	۶
	دیپلم	۲۹
	فوق‌دیپلم	۱۷
	لیسانس	۸۵
	فوق‌لیسانس	۱۳

آمارهای توصیفی داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمره‌های پاسخ‌گویان در پرسشنامه NEO-FFI، شادکامی و رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
ثبات هیجانی	۳۴٫۳۰	۴٫۶۱
برون‌گرایی	۴۰٫۲	۳٫۹۵
سازگاری	۳۹٫۳۵	۴٫۰۸
گشودگی به تجربه	۳۸٫۲۰	۴٫۰۷
مسئولیت‌پذیری	۴۱٫۱۰	۳٫۳۴
شادکامی	۷۳٫۹۰	۱۲٫۲۷
رضایت شغلی	۱۷۹٫۸۴	۳۱٫۵۶

در جدول ۳، ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی و شادکامی

متغیرها	رضایت شغلی	شادکامی
ثبات هیجانی	-۰٫۰۳	۰٫۱۹*
برون‌گرایی	۰٫۲۵**	۰٫۲۸**
سازگاری	۰٫۰۸	۰٫۱۳
گشودگی به تجربه	-۰٫۰۱	۰٫۱۶*
مسئولیت‌پذیری	۰٫۰۸	۰٫۰۵

* $p > 0.05$ ** $p > 0.01$

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ثبات هیجانی و شادکامی برابر با ۰٫۱۹، و بین گشودگی به تجربه برابر با ۰٫۱۶ است که در سطح تشخیص ۰٫۰۱ معنادارند. ضریب همبستگی برون‌گرایی برابر با ۰٫۲۸ و در سطح تشخیص ۰٫۰۱ معنادار است. از طرفی، بر مبنای جدول ۳، همبستگی بین سازگاری و مسئولیت‌پذیری با شادکامی معنادار نیست.

همانگونه که جدول ۳ نشان می‌دهد همبستگی برون‌گرایی و رضایت شغلی برابر با ۰٫۲۵ و در

سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است، درحالی که همبستگی بین ثبات هیجانی، سازگاری، گشودگی به تجربه و مسئولیت‌پذیری با رضایت شغلی معنادار نیست. نتایج آزمون رگرسیون بین دو متغیر رضایت شغلی و شادکامی با ویژگی‌های شخصیتی در جدول های ۴ و ۵ بیان شده است.

جدول ۴. آنالیز واریانس رگرسیون برای پیش‌بینی شادکامی و رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی

ملاک	پیش‌بینی‌کننده	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
شادکامی	ویژگی‌های	رگرسیون	۴۱۴۳,۰۷۶	۵	۸۲۸,۶۱۵		
	شخصیتی	باقیمانده	۱۸۳۱۷,۶۱۷	۱۴۴	۱۲۷,۲۰۶	۶,۵۱۴	۰,۰۱
	کل		۲۲۴۶۰,۶۹۳	۱۴۹			
رضایت شغلی	ویژگی‌های	رگرسیون	۱۱۰۹۰,۶۴	۵	۲۲۱۸,۱۲	۲,۳۲	
	شخصیتی	باقیمانده	۱۳۷۳۳۲,۱۸	۱۴۴	۹۵۳,۶۹		۰,۰۵
	کل		۱۴۸۴۲۲,۸۳	۱۴۹			

نتایج تحلیل رگرسیون شادکامی از طریق ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهد مدل رگرسیونی شادکامی و ویژگی‌های شخصیتی در سطح تشخیص ۰,۰۱ معنادار است. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی نشان داد مدل رگرسیونی در سطح تشخیص ۰,۰۵ معنادار است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی برای پیش‌بینی شادکامی و رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی

R ^۲	R	سطح معناداری	خطای استاندارد ضریب بتا	آماره تی	B	مدل
		۰,۰۰۰	۴,۵۹۴	۱۵,۱۵۴	۶۹,۶۱۹	مقدار ثابت
		۰,۰۱۸	-۲,۳۸۳	-۰,۱۸۹	۰,۲۱۱	ثبات هیجانی
۰,۱۸	۰,۴۲	۰,۰۰۰	۳,۸۷۶	۰,۳۴۸	۰,۲۷۹	برون‌گرایی
		۰,۲۸۴	۱,۰۷۶	۰,۰۹۰	۰,۲۵۲	سازگاری
		۰,۰۰۷	-۲,۷۱۹	-۰,۲۳۱	۰,۲۵۶	گشودگی به تجربه
		۰,۶۴۵	-۰,۴۶۲	-۰,۰۴۰	۰,۳۱۹	مسئولیت‌پذیری

ادامه جدول ۵. ضرایب رگرسیونی برای پیش‌بینی شادکامی و رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی

R ^۲	R	سطح معناداری	خطای استاندارد ضریب بتا	آماره تی	B	مدل	
		۰,۰۰۳	۳,۰۵۳	۴۱,۴۹۳	۱۲۶,۶۸۱	مقدار ثابت	
		۰,۶۴۸	-۰,۴۵۸	-۰,۰۳۹	۰,۵۷۷	ثبات هیجانی	
۰,۱۴۳	۰,۲۷	۰,۰۰۳	۳,۰۲۲	۰,۲۸۹	۰,۷۶۴	برون‌گرایی	رضایت
		۰,۹۵۸	-۰,۰۵۳	-۰,۰۰۵	۰,۶۹۰	سازگاری	شغلی
		۰,۳۶۶	-۰,۹۰۷	-۰,۰۸۲	۰,۷۰۱	گشودگی به تجربه	
		۰,۸۹۱	-۰,۱۳۸	-۰,۰۱۳	۰,۸۷۳	مسئولیت‌پذیری	

ضریب رگرسیونی ثبات هیجانی ($\beta = -0,189$) نشان می‌دهد هر واحد افزایش (کاهش) در ثبات هیجانی معادل $-0,189$ برابر کاهش (افزایش) در شادکامی با خطای استاندارد معادل $0,211$ ایجاد می‌کند که این تأثیر با توجه به آماره تی معادل با $-2,38$ معنادار است. ضریب رگرسیونی برون‌گرایی برابر با $0,34$ نشان می‌دهد هر واحد تغییر در برون‌گرایی، معادل $0,34$ واحد تغییر در شادکامی با خطای استاندارد $0,27$ ایجاد می‌کند (با معناداری $3,76$). از طرفی، ضریب رگرسیونی گشودگی به تجربه برابر با $-0,23$ است که با توجه به آماره‌های تی، تأثیر گشودگی به تجربه بر شادکامی معنادار است. در نهایت، ضرایب همبستگی سازگاری و مسئولیت‌پذیری با شادکامی معنادار نبود.

همچنین، با توجه به جدول ۶، ضریب رگرسیونی برون‌گرایی ($\beta = 3,02$) نشان می‌دهد هر واحد افزایش (کاهش) در برون‌گرایی معادل $0,289$ برابر افزایش (کاهش) در رضایت شغلی با خطای استاندارد معادل $0,764$ ایجاد می‌کند که این تأثیر با توجه به آماره تی معادل با $3,022$ معنادار است. از طرفی، با توجه به آماره‌های تی، تأثیر گشودگی به تجربه، سازگاری، ثبات هیجانی، و مسئولیت‌پذیری بر رضایت شغلی معنادار نیست.

همچنین، نتایج بررسی همبستگی چندمتغیری ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی نشان داد ۱۸ درصد از واریانس شادکامی از طریق ویژگی‌های شخصیتی تبیین شده است و

۱۴ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی تبیین شده است (رگرسیون در سطح تشخیص ۰/۰۱ معنادار است).

جدول ۶. آنالیز واریانس رگرسیون برای پیش‌بینی شادکامی و رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی

سطح معناداری	F	پیش‌بینی کننده	
۰/۰۱	۱۳,۰۵۷	گام اول	
۰/۰۱	۱۲,۸۱۷	گام دوم	شادکامی
۰/۰۱	۱۰,۴۳۲	گام سوم	
۰/۰۱	۱۰,۲۹۱	ویژگی‌های شخصیتی	رضایت شغلی

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی گام به گام برای پیش‌بینی شادکامی و رضایت شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی

R ^۲	R	سطح معناداری	آماره تی	ضریب بتا	خطای استاندارد	B	پیش‌بینی کننده	گام	
		۰/۰۱	۳,۸۷۷		۹,۸۸۹	۳۸,۳۴۴	مقدار ثابت	اول	
۰/۰۸	۰/۲۸	۰/۰۱	۳,۶۱۳	۰/۲۸۵	۰/۲۴۵	۰/۸۸۴	برون‌گرایی		
		۰/۰۱	۵,۲۲۸		۱۱,۴۲۷	۵۹,۷۴۵	مقدار ثابت	دوم	
۰/۱۴	۰/۳۸	۰/۰۱	۴,۵۷۱	۰/۳۶۴	۰/۲۴۷	۱,۱۲۸	برون‌گرایی		
		۰/۰۱	-۳,۴۱۲	-۰/۲۷۱	۰/۲۴۰	-۰/۸۱۸	سازگاری		شادکامی
		۰/۰۱	۵,۷۴۸		۱۲,۲۵۷	۷۰,۴۵۲	مقدار ثابت	سوم	
۰/۱۷	۰/۴۲	۰/۰۱	۴,۶۶۲	۰/۳۶۶	۰/۲۴۴	۱,۱۳۶	برون‌گرایی		
		۰/۰۱	-۲,۸۵۲	-۰/۲۳۰	۰/۲۴۳	-۰/۶۹۳	سازگاری		
		۰/۰۱	-۲,۲۲۹	-۰/۱۷۳	۰/۲۰۶	-۰/۴۵۹	ثبات هیجانی		
		۰/۰۱	۳,۸۲۱		۲۵,۶۴۲	۹۷,۹۶۸	مقدار ثابت	رضایت	
		۰/۰۱	۳,۲۰۸	۰/۲۵۵	۰/۶۳۴	۲,۰۳۴	برون‌گرایی		شغلی

با توجه به جدول ۷، در گام اول برون‌گرایی ۸ درصد از تغییرات شادکامی را تبیین کرده است. در گام دوم، با ورود سازگاری میزان تبیین به ۱۴ درصد افزایش یافته است. در نهایت، در گام سوم ثبات هیجانی وارد معادله رگرسیون شده است که در مجموع، ۱۷ درصد از تغییرات شادکامی تبیین شده است. در حالی که گشودگی به تجربه و مسئولیت‌پذیری توان لازم را برای ورود به

معادله پیش‌بینی نداشته‌اند. همچنین، فقط مؤلفه برون‌گرایی توان لازم برای ورود به معادله پیش‌بینی رضایت شغلی را به‌دست آورده است.

بحث و نتیجه

این پژوهش به‌منظور بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی میان کارمندان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان اجرا شد. نتایج نشان داد بین ثبات هیجانی و شادکامی رابطه مثبت وجود دارد؛ بدین معنا که هرچه ثبات هیجانی بیشتر باشد، شادکامی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات باس (۲۰۰۰)، کوهن (۲۰۰۵) و گروسی فرشی و همکاران (۱۳۸۵) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت احساس شادکامی زمینه‌ای از عواطف مثبت مانند رضایت، خشنودی، لذت و کام‌جویی دارد. فردی که ثبات عاطفی دارد، ارزشی، اخلاق‌مدار، هدفمند و وفادار است، همچنین، وظایف مشخص، هنجارهای فرهنگی و حس نوع‌دوستی دارد. این خصوصیات باورهای مثبت فرد را تقویت می‌کند و در نتیجه، زمینه بروز شادکامی را افزایش می‌دهد.

بین برون‌گرایی و شادکامی در کارمندان رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات باس (۲۰۰۰)، کوهن و پرسمن (۲۰۰۵)، و گروسی فرشی و همکاران (۱۳۸۵) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هدف اصلی برون‌گرایی احساس شادکامی و دستیابی به لذت و خوشی، و بهره‌گیری از لذت‌های زندگی است. مارتین آرجیل و کروسلند^۱ (۱۹۹۰). افراد برون‌گرا تحرک، ابتکار و جرأت دارند و گروه‌گرا می‌باشند. هر یک از این مؤلفه‌ها می‌تواند موجب شادکامی در فرد شود.

بین گشودگی در برابر تجربه و شادکامی رابطه‌ای مشاهده نشد. این یافته با یافته‌های تحقیق حقیقی و همکاران (۱۳۸۵) مغایرت دارد و با یافته‌های تحقیق گروسی فرشی و همکاران (۱۳۸۵)

مطابقت دارد. گشودگی به تجربه فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم حالات هیجانی منفی هدایت می‌کند (Costa & McCrae, 1991, pp.668- 678). بنابراین، نمی‌توان رابطه‌ای بین شادکامی و گشودگی به تجربه در نظر گرفت.

بین سازگاری و شادکامی کارمندان رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با یافته تحقیق میرزایی و حاتمی (۱۳۸۹) و حقیقی و همکاران (۱۳۸۵) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت سازگاری در اصل عبارت است از داشتن توانایی برای سازگاری با شرایط خود و دیگران. این متغیر اساساً مبتنی بر نوع دوستی، ابراز همدردی و علاقه‌مندی به کمک و یاری‌رسانی به دیگران است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). این نوع دوستی و ابراز همدردی و یاری‌رساندن به دیگران با احساس شادکامی مرتبط است.

بین مسئولیت‌پذیری و شادکامی کارمندان رابطه‌ای مشاهده نشد. این یافته با یافته حاصل از تحقیق حقیقی و همکاران (۱۳۸۵) مغایرت دارد و با یافته حاصل از تحقیق گروسی فرشی (۱۳۸۵) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری، احساس شایستگی، احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی را شامل می‌شود. در سه جنبه مرتبط جهت‌یابی پیشرفت (سخت‌کوشی و پشتکار داشتن)، وابستگی‌پذیری (مسئول و مراقب)، و منظم و مرتب‌بودن قابل تشخیص است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). همچنین، انسان می‌کوشد با رفتارهای گوناگون در مقابل عوامل بیرونی و درونی، واکنش‌های ارضاکنده از خود نشان دهد. هرگاه انجام‌دادن عملی برای پاسخ به عوامل درونی و بیرونی کفایت کند، فرد با مسئله مواجه نخواهد شد و از این رو، دچار تعارض نمی‌شود، اما هرگاه برای پاسخ به عوامل درونی و بیرونی دو عمل متفاوت و متضاد لازم باشد، فرد دچار تعارض و نگرانی خواهد شد و احساس رضایت و نشاط نمی‌کند (الوانی، ۱۳۷۸). فرد با ویژگی مسئولیت‌پذیری ممکن است در پاسخ به عوامل درونی و بیرونی دچار تعارض شده و سبب شود که احساس نشاط و شادی نکند.

در این تحقیق ۱۸ درصد از واریانس شادکامی از طریق ویژگی‌های شخصیتی تبیین شده است، در صورتی که نتایج تحقیق میرزایی و حاتمی (۱۳۸۹) نشان داد ۴۳ درصد واریانس شادکامی با

به‌کارگیری متغیرهای برون‌گرایی، روان‌رنجوری و دلپذیربودن تبیین می‌شود و مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده شادکامی در کارمندان برون‌گرایی، ثبات هیجانی و سازگاری است. این یافته با یافته‌های تحقیق میرزایی و حاتمی (۱۳۸۹) هماهنگ است، اما با نتایج تحقیق گروسی فرشی و همکاران (۱۳۸۵) مغایرت دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت، ممکن است تفاوت‌های فرهنگی موجب این مغایرت‌ها شده باشد.

براساس یافته‌های تحقیق حاضر، رابطه بین ثبات هیجانی و رضایت شغلی کارمندان معنادار نبود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد و با تحقیقات قراباغی و گروسی فرشی (۱۳۸۸) و دیگمن (۱۹۹۰) مغایرت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت شاید اثر عوامل دیگر زیادتر بوده است و در نتیجه، چون اثر ثبات هیجانی کم است، تأثیری بر رضایت شغلی نمی‌گذارد. به‌عبارت دیگر، ثبات هیجانی بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد و با هم رابطه دارند، اما این رابطه از نظر آماری معنادار نیست.

با توجه به نتایج، بین برون‌گرایی و رضایت شغلی کارمندان رابطه مثبت وجود دارد. که این نتیجه با یافته‌های بریف و همکاران (۱۹۹۵)، کروپانانو و همکاران (۱۹۹۳)، و قراباغی و گروسی فرشی (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد، و با یافته‌های نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) مغایرت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد برون‌گرا با همکاران و اطرافیان روابط اجتماعی بالاتری دارند و این امر می‌تواند سبب رضایت شغلی بیشتر آن‌ها شود. دو خصوصیت برون‌گرایی یعنی مثبت‌اندیشی و انرژی زیاد به تعارض کم‌تر منجر می‌شود. به‌واسطه سطوح بالای انرژی، برون‌گراها تکالیف و وظایف بیشتری را در زمان کمتری انجام می‌دهند و در محیط کاری خستگی کمتری نسبت به درون‌گراها حس می‌کنند. به علاوه، این افراد با تمرکز بر جنبه‌های مثبت موقعیت‌ها و شرایط، استرس کمتری حس می‌کنند. به‌واسطه مثبت‌اندیشی و انرژی سرشار، فشار کمتر و عاطفه مثبت بیشتری را تجربه می‌کند (قراباغی و گروسی فرشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۰).

همچنین، نتایج نشان داد بین گشودگی در برابر تجربه و رضایت شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های قراباغی و گروسی فرشی (۱۳۸۸) و نجارپور

استادی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق دیگمن (۱۹۹۰) مغایرت دارد. در تبیین این نتیجه طبق فراتحلیل انجام گرفته توسط واین (۲۰۰۳)، می‌توان گفت بین بعد گشودگی به تجربه نسبت به سایر ابعاد شخصیتی و رضایت شغلی، به‌طور کلی، شناخت کمتری وجود داشته و درباره مفهوم آن اختلاف نظر وجود دارد، به‌طوری که برخی آن را عقل، و گروهی دیگر آن را هوش می‌نامند. از سوی دیگر، این بعد شخصیتی تحت تأثیر عامل‌های محیطی، فرهنگی و مذهبی قرار دارد. همچنین، محیط خاص این تحقیق و شرایط حاکم بر آن نیز می‌تواند در نتیجه دخیل باشد (قرباغی و گروسی فرشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۱).

براساس نتایج تحقیق حاضر، بین سازگاری و رضایت شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد. این یافته با نتایج حاصل تحقیقات موانت و همکاران (۱۹۹۸) و دیگمن (۱۹۹۰) مغایرت دارد و با یافته نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت یک فرد سازگار اساساً نوع دوست است. او نسبت به دیگران همدردی می‌کند و مشتاق است کمک کند و باور دارد دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. اگر این فرد در محیط کار با وجود سازگاری، از طرف همکاران یا مدیر خود سازگاری مشاهده نکند و در قبال کمکی که انجام می‌دهد، کمکی دریافت نکند، ممکن است به نارضایتی او منجر شود.

در نهایت، نتایج نشان داد بین مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات دیگمن (۱۹۹۰) و نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد و با تحقیقات قرباغی و گروسی فرشی (۱۳۸۸) و مصطفایی و روشن (۱۳۸۹) مغایرت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، با توجه به اینکه مسئولیت‌پذیری به‌عنوان ویژگی شخصیتی دلالت بر سخت‌کوشی، نظم، دقت، پشتکار و وجدان کاری دارد، اگر نیازهای وجودی (مثل پرداخت حقوق و دستمزد، سود، تأمین ایمنی کار و امنیت شغلی) برآورده نشود، به نارضایتی منجر خواهد شد.

نتایج این پژوهش از مجموعه اداری دانشگاه به‌دست آمد، بنابراین، تعمیم نتایج به نهادهای اداری و اجرایی دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد و از آنجا که ابزار جمع‌آوری اطلاعات

پرسشنامه است و با توجه به اینکه تکمیل پرسشنامه توسط آزمودنی باعث خودفاش‌سازی می‌شود، امکان عرضه اطلاعات غیرواقعی هنگام تکمیل پرسشنامه وجود دارد، بنابراین، اطلاعات باید با احتیاط تفسیر شود.

در این پژوهش فقط رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی و شادکامی بررسی شد که در این بین عوامل دیگری هم می‌توانند بر شادکامی و رضایت شغلی کارمندان تأثیرگذار باشند. توصیه می‌شود تأثیر سایر عوامل بر رضایت شغلی و شادکامی در کارمندان بررسی شود و به‌طور همزمان تأثیر عوامل درونی (مانند ویژگی‌های شخصیت) و عوامل بیرونی (مانند میزان درآمد، ویژگی‌های فرهنگی و جز آن) بر شادکامی و رضایت شغلی بررسی شود.

برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در ارگان‌ها و نهادهای اداری و اجرایی دیگر و در جامعه آماری بزرگتر انجام گیرد. همچنین، به‌منظور بررسی سایر جوانب شخصیت، به‌کارگیری سایر آزمون‌های شخصیتی توصیه می‌شود. همچنین، برگزاری کلاس‌های آموزشی در مؤسسات و ادارات برای افزایش شادی می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و خانوادگی منجر شود.

منابع و مأخذ

1. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۸). نظریه برابری. مجموعه مقالات رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
2. پرداختچی، محمدحسن (۱۳۷۴). بررسی رابطه ویژگی‌های فردی و شخصیتی با رضایت شغلی در بین مدارس راهنمایی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
3. حقیقی، جمال، خوش‌کنش، ابوالقاسم، شکرکن، حسین، شهنی بیلاقی، منیجه و نیسی، عبدالکازم (۱۳۸۵). رابطه الگوی پنج‌عاملی شخصیت با احساس شادکامی در دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران، شماره ۳، صفحات ۱۸۸-۱۶۳.
4. روحانی، عباس و معنوی‌پور، داود (۱۳۸۷). رابطه عمل به باورهای دینی با شادکامی و رضایت زناشویی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره‌های ۳۵ و ۳۶، صفحات ۲۰۶-۱۸۹.
5. شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۶۷). نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی. چاپ شانزدهم، تهران: انتشارات رشد.
6. طاهر نشاط‌دوست، حمید، کلانتری، مهرداد، مهربانی، حسینعلی، پالاهنگ، حسن، نوری، نرگس‌السادات و سلطانی، ایرج (۱۳۸۸). تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان فولاد مبارکه. فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۰، شماره ۱، صفحات ۱۱۸-۱۰۵.
7. عطاری، یوسفعلی، مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز، امان‌الهی، عباس و نکویی، سمیه (۱۳۸۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با رضایت زناشویی در کارکنان زن اداره دولتی شهر اهواز. چکیده مقالات دومین کنگره سراسری آسیب‌شناسی خانواده در ایران، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
8. علی‌محمدی، کاظم و جان‌بزرگی، مسعود (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان شادکامی با جهت‌گیری

- مذهبی و شادکامی روان‌شناختی و افسردگی در دانش‌پژوهان مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قم در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵. *فصل‌نامه روان‌شناسی در تعامل با دین*، سال ۱، شماره ۲، صفحات ۱۶۴-۱۴۷.
۹. فیض‌آبادی فراهانی، زهرا و میرهاشمی، مالک (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال ۱۲، شماره ۴، صفحات ۶۰-۵۱.
۱۰. قراباغی، حسین و گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدل پنج‌عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*، دوره ۴، شماره ۱۶، صفحات ۱۲۸-۱۱۳.
۱۱. کوشکی، شیرین، هومن، حیدرعلی و زاهدی، سیمین (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی دبیران. *فصل‌نامه تحقیقات روان‌شناختی*، دوره ۱۹، شماره ۴، صفحات ۲۶-۸.
۱۲. گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). *ارزیابی نوین شخصیت*. تبریز: انتشارات سعادت.
۱۳. گروسی فرشی، میرتقی، مانی، آرش و بخشی‌پور رودسری، عباس (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و احساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز. *فصل‌نامه علمی-پژوهشی روان‌شناختی دانشگاه تبریز*، سال ۱، شماره ۱، صفحات ۱۵۸-۱۴۳.
۱۴. گروسی فرشی، میرتقی، مهریار، امیرهوشنگ و قاضی طباطبائی، محمود (۱۳۸۰). کاربرد آزمون شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عامل آن در دانشجویان دانشگاه‌های ایران. *فصل‌نامه علمی-پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء*، سال ۱۱، شماره ۳۹، صفحات ۱۹۸-۱۷۳.
۱۵. مصطفایی، فاطمه و روشن، رسول (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهوار تهران بزرگ. *فصل‌نامه دانش انتظامی*، سال ۱۱، شماره ۴، صفحات ۲۰۶-۱۸۳.
۱۶. میرزایی، فروغ و حاتمی، حمیدرضا (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی در

دانشجویان. اندیشه و رفتار، دوره ۵، شماره ۱۷، صفحات ۵۶-۴۷.

۱۷. نجارپور استادی، سعید، اسمخانی اکبری نژاد، هادی و لیوارجانی، شعله (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی. مجله فراسوی مدیریت، سال ۴، شماره ۱۳، صفحات ۳۹-۵۸.

18. Al-Mashan, O. (2001). Job stress and job satisfaction and their relation to neuroticism, type a behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel. *Psychological Reports*, 88(3), 1145-52.
19. Argyle, M., Martin, M. & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters, In J.P. Forgas & J.M. Innes (Eds), *Recent advances in social psychology, An international perspective*, North Holland: Elsevier.
20. Brebner, J. & Martin, M. (1995). Testing for stress & happiness. *The Role of Personality Factors*, 15(3), 317-327.
21. Brief, A., Butcher, A. & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: the effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
22. Buss, D. (2000). The evaluation of happiness. *American Psychologist*, 55, 15- 23.
23. Carr, A. (2004). Positive Psychology. *Hove and New York, Brunner Routledge*.
24. Cheng, H. & Furnham, A. (2007). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*, 34, 921-942.
25. Cohen, S. & Pressman, D.S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological Bulletin*, 131(6), 925-971.
26. Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
27. Cropanzano, R., James, K. & Konovsky, M.A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-606
28. Denve, K. & Cooper, H. (1998). The happy personality, a metaanalysis of 137 personality trait & subjective well-being. *Psychological*, 124, 197-229.
29. Diener, E. (2000). Subjective Well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
30. Digman, J.M. (1990). *Personality structure, Emergence of the Five-factor Model, Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
31. Dolan, P., Peasgood, T. & White, M. (2007). Do we really know what makes us happy?

- A review of the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94-122.
32. Francis, L.J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Essences dimensional model of personality and goals. *Personality and Individual Differences*, 26, 5-11.
 33. Hampton, N. (2004). Subjective well-being among people with spinal cord- injuries, the role self- efficacy, perceived social support, and perceived health. *Rehabilitation counseling Bulletin*, 1, 31-37.
 34. Hills, P. & Argyle, M. (2001). Happiness, introversion-extraversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*, 30, 595-608.
 35. Kirkcaldy, B.D., Roy, J., Shephard, A.F. & Furnham, F. (2002). The influence of type A behavior and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33, 1361-1371.
 36. Le, H., Oh, I.S., Robbins, S.B., Ilies, R., Holland, E.D. & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 33-113.
 37. Linden, D., Nijenhuis, J. & Bakker, A.B. (2010). The general factor of personality: a meta-analysis of big five intercorrelations and a criterion- related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44, 27-315.
 38. McCrea, R. & Costa, P.T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and Well- being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
 39. Mount, M.K., Barrick, M.R. & Stewart, G.L. (1998). Basic behavioral Science Research for Mental Health, a National investment: Emotion and Motivation. *American Psychologist*, 50, 838- 845.
 40. Myers D.G. (2002). The Funds friends and faith of happy people. *American Psychological*, 55(1), 56-67.
 41. Oh, I.S. & Berry, C.M. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: validity gains through the use of 360 degree performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 513-1498.
 42. Penney, L.M., David, E. & Witt, L.A. (2011). A review of personality and performance: identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Journal of Human Resource Management Review*, 21, 297-310.
 43. Roberts, B.W., Chernyshenko, O.S., Stark, S. & Goldberg, L.R. (2005). The structure of conscientiousness: an empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*, 58(1), 40-103.
 44. Seligman, M. & Scikszentimihaly, M. (2001). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
 45. Veenhoven, R. (1993). Happiness in nations, subjective appreciation of life in 56 nations 1946-1992, RISBO. *Studies in Social and Cultural Transforation nr²*, Erasmus University Rotterdam, Netherlands.
 46. Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding of happiness. *Revue Quebecoise de Psychology*, 18, 29-74.