

**بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی
از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی**

**Determining the relationship between personality
dimensions and motivation to job satisfaction using
artificial neural networks**

S. Pournaghash-Tehrani, Ph.D.

دکتر سعید پورنقاش تهرانی*

A. Talaei, M.A.

امیررضا طلایی**

H.A. Farahani, Ph.D.

دکتر حجت‌الله فراهانی***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد شخصیتی نظریه کلونینجر و تنظیم‌های مختلف انگیزشی نظریه خودتعیین‌گری در رابطه با رضایت شغلی درونی در شرکت ذوب آهن اصفهان بوده است. برای این منظور از مدل شبکه‌های عصبی مصنوعی استفاده گردید. تعداد ۲۰۲ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش شرکت داده شدند. آنها پرسشنامه‌های مزاج و خوی (TCI-56)، انگیزش کاری (MAWS) و رضایت شغلی

*. دانشیار دانشگاه تهران

** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی

*** دکترای روانشناسی عمومی

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

درونی (JSS) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که انگیزش هم هویت شده، انگیزش درونی و بعد شخصیتی خود-راهبری به ترتیب در تعامل با سایر ابعاد شخصیتی و انگیزشی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی رضایت شغلی درونی دارا می‌باشند.

واژه-کلیدها: رضایت شغلی درونی، نظریه شخصیت کلونینجر، نظریه خودتعیین‌گری، شبکه‌های عصبی مصنوعی.

Abstract

The present study aimed to explore the relationship between personality dimensions and motivation to intrinsic job satisfaction among Zob-Ahan Esfahan steel-making company employees. The artificial neural networks model was used for analyzing the data.

202 employees completed TCI-56, motivation at work scale (MAWS) and job satisfaction scale (JSS). Results revealed that identified motivation, intrinsic motivation and self-directedness were respectively the most important factors in predicting intrinsic job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, Cloninger personality theory, self-determination theory, artificial neural networks.

Contact information: amirtalash@gmail.com

مقدمه

انگیزش یک نیروی انرژی بخش است که عمل را موجب می‌شود و این مربوط به تصمیماتی (هشیار یا ناهشیار) می‌شود که در برگیرنده چگونگی، چه هنگامی و چرایی تلاشی است که ما به یک عمل یا فعالیت اختصاص می‌دهیم (پین^۱ و یونگرورت^۲، ۲۰۰۷). نظریه‌های مختلفی در باب انگیزش مطرح شده‌اند. یکی از نظریه‌های بسیار جدید در این حوزه، نظریه خودتعیین‌گری^۳ می‌باشد (رایان^۴ و دسی^۵، ۲۰۰۰). این نظریه ۳ نوع اصلی از انگیزش را مشخص می‌کند: بی‌انگیزشی، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی. نظریه سازواره‌ای ادغامی^۶ که یک زیرنظریه از نظریه خودتعیین‌گری می‌باشد جزئیات مدل‌های مختلف انگیزش بیرونی را مطرح می‌کند (رایان و دسی، ۲۰۰۰). بنابراین نظریه، رفتارهایی که تنظیم بیرونی^۷ دارند به علت راضی

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

کردن یک درخواست بیرونی و یا رسیدن به یک پاداش بیرونی انجام می‌شوند. تنظیم درون‌فکنی شده^۸ مربوط به وقتی است که یک رفتار به علت جلوگیری از احساس گناه و یا اضطراب انجام می‌شود و انجام آن می‌تواند موجب احساس ارزش و غرور برای شخص شود. تنظیم هم‌هویت شده^۹ مربوط به هنگامی است که شخص آگاهانه یک سری از اهداف و رفتارها را با ارزش تلقی می‌کند، به طوری که فرد آنها را مسائلی مهم برای خود می‌پندارد (رایان و دسی، ۲۰۰۰).

تحقیقات محدودی در مورد نظریه خودتعیین‌گری در حیطه روانشناسی شغلی صورت گرفته است. به عنوان مثال بارد^{۱۰} و دسی (۲۰۰۴) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که هر چقدر مدیران از خودمختاری کارکنان خود بیشتر حمایت کنند میزان رضایت شغلی کارکنان، عملکرد شغلی آنان، پشتکار آنان در انجام وظایف، پذیرش آنان از تغییرات سازمانی و رواندستی کلی آنان به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد. به نظر بارد و دسی (۲۰۰۴) انگیزش خودمختارانه بهترین نوع انگیزشی است که می‌تواند به رضایت شغلی و سازگاری بیشتر با کار می‌انجامد. از طرفی انگیزش‌هایی که تحت کنترل عوامل بیرونی قرار دارند (تنظیم بیرونی و درونی شده) بیشتر در مورد کارهای کوتاه و یکنواخت می‌توانند کمک‌کننده باشند، هر چند همراه با سازگاری و رضایت کمتر از آن کارها هستند.

شخصیت افراد نیز از جمله عواملی است که در حیطه روانشناسی شغلی بسیار مورد تحقیق قرار گرفته است. بعضی از نظریه‌های شخصیت دارای مبنایی زیستی هستند. از مهمترین این نظریه‌ها می‌توان به نظریه آیزنک^{۱۱}، گری^{۱۲} و نظریه سه‌بعدی شخصیتی کلونینجر^{۱۳} اشاره کرد. گروهی از این نظریه‌ها در حیطه روانشناسی سازمانی مورد استفاده قرار گرفته و نتایج جالب توجهی را به بار آورده‌اند. از این گروه از نظریه‌ها بیش از همه نظریه آیزنک (فورنهام^{۱۴} و فورد^{۱۵}، ۱۹۹۹ و آیزنک، ۱۹۹۰) و در چند مورد نظریه حساسیت به تقویت‌گری (فورنهام و فورد، ۱۹۹۴؛ پیکرینگ^{۱۶} و گری، ۱۹۹۹؛ گبل^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۰؛ لیندن^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۷) مورد پژوهش قرار گرفته‌اند.

در تحقیقاتی مربوط به تعیین رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی، مشخص شده است که نمرات بالا در برون‌گرایی و مقیاس‌های دروغ‌سنج پرسشنامه‌ها با رضایت شغلی رابطه مثبت

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

دارد. در صورتی که روان‌پریشی و روان‌رنجوری با کلیه مؤلفه‌های رضایت شغلی و با رضایت شغلی عمومی رابطه معنادار منفی دارد (آیزنک، ۱۹۹۰).

همچنین افرادی که سیستم فعال‌ساز رفتاری در آنها فعالیت بالایی دارد معمولاً خلق مثبت بالاتری را در طول روز گزارش می‌کنند و این مستقل از اتفاقات مثبت بزرگی است که در آن روز اتفاق می‌افتد (گبل و همکاران، ۲۰۰۰). به همین صورت شرایط کاری مطلوب و دلخواه تأثیر چندانی بر افزایش میزان رضایت شغلی و درگیری آنان در کار ندارد (لیندن^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۷). در تحقیقی که لیندن و همکاران (۲۰۰۷) در گروهی از معلمان انجام دادند مشخص گردید که حساسیت به پاداش رابطه مستقیمی با تمایل به درگیر شدن در کار و میزان رضایت شغلی افراد دارد به این معنی که هرچه قدر میزان حساسیت به پاداش در آنها بیشتر باشد رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند و تمایل بیشتری دارند که درگیر وظایف شغلی خود شوند.

از دیگر نظریه‌هایی که زیربنایی زیستی و ژنتیکی برای شخصیت مطرح کرده است، نظریه کلونینجر می‌باشد (کلونینجر^{۲۰}، ۱۹۸۶). کلونینجر در نظریه خود سه بعد اصلی از شخصیت را معرفی می‌کند و ارتباط هر کدام از آنها را با یکی از پیک‌های عصبی موجود در مغز مطرح می‌کند. این ابعاد عبارتند از: نوجویی^{۲۱}، آسیب‌گریزی^{۲۲} و پاداش^{۲۳} - وابستگی که توسط پرسشنامه سه‌بعدی شخصیتی سنجیده می‌شوند (کلونینجر، ۱۹۸۷). نوجویی یک تمایل ذاتی برای فعالیت‌های مداوم نوجویانه و اکتشافی است و شامل هیجان‌ات شدید در پاسخ به محرک‌های جدید می‌باشد. این بعد از شخصیت مربوط به کمی فعالیت سیستم دوپامینرژیک می‌باشد. آسیب‌گریزی یک تمایل ذاتی برای پاسخ‌دهی شدید به محرک‌های ناخوشایند و یادگیری اجتناب از تنبیه، محرک‌های جدید و عدم پاداش است. این بعد از شخصیت مربوط به فعالیت زیاد سیستم سروتونرژیک می‌باشد. پاداش - وابستگی یک تمایل ذاتی برای پاسخ‌دهی شدید به پاداش و یادگیری تداوم بخشیدن به رفتارهای منجر به پاداش است. این بعد از شخصیت مربوط به کمی فعالیت سیستم نورآدرنرژیک می‌باشد (کلونینجر، ۱۹۸۷). همچنین کلونینجر سه بعد دیگری نیز برای شخصیت در نظر می‌گیرد که تابع اکتسابات و شرایط محیطی می‌باشد. این ابعاد شامل خود-راهبری، تعاون و خود-فراروی می‌باشد (کلونینجر، ۱۹۹۳).

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

افرادی که نمره بالایی در خود-راهبری می‌گیرند تمایل دارند که خود را به‌عنوان یک شخص با اراده و خودمختار در نظر بگیرند. همچنین دارای عزت نفس کارآمد، حس رهبری و امیدواری زیادی هستند. افرادی که نمره بالایی در تعاون می‌گیرند تمایل دارند که خود را به‌عنوان عضوی یکپارچه با کل انسانیت و جامعه در نظر بگیرند. آنان دارای احساس وحدت، وجدان و نوع دوستی زیادی هستند. افرادی که نمره بالایی را در خود-فراروی کسب می‌کنند تمایل دارند که خود را به‌عنوان عضوی یکپارچه با کل هستی و یا منشأ آن در نظر بگیرند (کلونینجر و همکاران، ۱۹۹۳).

رضایت شغلی یکی از مفاهیم مهم روانشناسی سازمانی به‌شمار می‌رود و به‌عنوان یک حالت هیجانی و احساسی دلپذیر شناسایی می‌شود که از برداشت و ارزیابی شخص از شغل خود ناشی می‌شود که به دو نوع تقسیم می‌شود: ۱- رضایت درونی که از مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رسیدن توانایی‌ها و رغبت‌های فرد حاصل می‌شود. ۲- رضایت بیرونی که عوامل بیرونی به‌دست می‌آید مثل شرایط محیط کار، میزان دستمزد، پاداش، نوع کار و رابطه موجود بین کارگر و کارفرما (جاج^{۲۴} و همکاران، ۲۰۰۱). برنال^{۲۵} و اسنیدر^{۲۶} (۱۹۹۸) در تحقیقاتی نشان داد که تنها دو عامل است که می‌تواند به‌طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. این دو عامل عبارتند از: وجدان و سن. افراد هرچه قدر جوان‌تر باشند و دارای نمرات وجدان بالاتری باشند رضایت شغلی عمومی بیشتری را نشان می‌دهند. جالب توجه است که به غیر از وجدان هیچ‌کدام دیگر از ابعاد شخصیت نه با رضایت شغلی عمومی و نه با دیگر زیرمقیاس‌های آن رابطه‌ای ندارد (فورنهام و پتریدس^{۲۷}، ۲۰۰۲). این برخلاف تحقیقاتی است که بیان می‌کند ابعاد برون‌گرایی و روان‌آزردگی‌گرایی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند (فورنهام، ۱۹۹۷).

همان‌گونه که از تحقیقات متعدد برمی‌آید، رضایت شغلی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی و جمعیت‌شناختی افراد قرار دارد. با این وجود رابطه رضایت شغلی و پیشایندهای آن یک رابطه غیرخطی بوده و اساساً رضایت شغلی یک احساس روانشناختی‌ای است که دارای ویژگی‌های مبهم می‌باشد و عوامل بسیار زیادی به‌طور پیچیده‌ای با هم تعامل کرده و بر آن تأثیر می‌گذارند. به این علت محققان استفاده از روش شبکه‌های عصبی مصنوعی را به‌جای

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

روش‌های معمول نظیر رگرسیون در مورد این مسأله پیشنهاد نموده‌اند (زیثو^{۲۸} و یونژیان^{۲۹}، ۲۰۰۸؛ سکستون^{۳۰}، مک کورتی^{۳۱} و اسمیت^{۳۲}، ۲۰۰۵). بنابراین، در این پژوهش سعی بر این است تا با بهره‌گیری از این روش به بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی، انگیزشی و جمعیت شناختی رضایت شغلی پرداخته شود. در این پژوهش به‌طور اخص رضایت شغلی درونی مد نظر بوده است زیرا که عوامل درونی شغل نسبت به عوامل بیرونی بیشتر تحت تأثیر صفات و ویژگی‌های شخصیتی و انگیزشی، که در این تحقیق مورد نظر است خواهند بود.

روش

جامعه آماری: جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان می‌باشند که در بخش‌های مختلف شرکت و در رده‌های مختلف شغلی مشغول به کار هستند.

نمونه آماری: نمونه آماری این تحقیق تعداد ۳۲۰ نفر از کارمندان شرکت در بخش‌ها و رده‌های مختلف می‌باشند که به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

ابزار سنجش:

مقیاس رضایت شغلی^{۳۳}: برای سنجش میزان رضایت شغلی افراد از مقیاس رضایت شغلی وار، کوک و وال استفاده شد (وار^{۳۴}، کوک^{۳۵} و وال^{۳۶}، ۱۹۷۹).

این مقیاس شامل ۱۵ گویه می‌باشد که رضایت شغالی درونی و بیرونی را بر روی یک طیف لیکرت ۱۵ گویه‌ای می‌سنجد. وار، کوک و وال ضریب آلفا را برای این مقیاس ۰/۸۵ الی ۰/۸۸ و ضریب پایایی بازآزمایی را برای یک دوره شش‌ماهه حدود ۰/۶۳ گزارش کرده‌اند. در تحقیقی که لواسانی، کیوانزاده و ارجمند با استفاده از این مقیاس انجام دادند، ضریب آلفای کرونباخ را معادل ۰/۸۸ به‌دست آوردند که ضریب بالایی می‌باشد (لواسانی، کیوانزاده و ارجمند، ۱۳۸۷).

مقیاس انگیزش کاری^{۳۷}: به‌منظور سنجش انواع مختلف انگیزش از این پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه است که تنظیم بیرونی انگیزش، تنظیم درونی، تنظیم درون‌فکنی شده و تنظیم هم‌هویت شده را می‌سنجد. این مقیاس توسط یک طیف ۷

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

درجه‌ای سنجیده می‌شود که از "به هیچ وجه" تا "دقیقاً" ادامه پیدا می‌کند (گگنی^{۳۸}، فورست^{۳۹} و گیلبرت^{۴۰}، ۲۰۰۹). گگنی، فورست و گیلبرت ضریب آلفای کرونباخ را برای هر یک از زیرمقیاس‌های این ابزار به این شرح به دست آوردند: انگیزش بیرونی، ۰/۷۵؛ انگیزش درون‌فکنی شده، ۰/۷۷؛ انگیزش هم‌هویت شده، ۰/۸۴؛ و انگیزش درونی، ۰/۹۱. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس معادل ۰/۷۹ به دست آمد. همچنین پایایی برای انگیزش درونی ۰/۸۷، انگیزش بیرونی ۰/۸۲، انگیزش هم‌هویت شده ۰/۷۹ و انگیزش درون‌فکنی شده ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه مزاج و خوی^{۴۱}: پرسشنامه هفت‌بعدی شخصیت کلونینجر یک آزمون ۵۶ ماده‌ای می‌باشد که توسط یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای سنجیده می‌شود. این پرسشنامه هفت بُعد از شخصیت شامل نوجویی، آسیب‌گریزی، پاداش-وابستگی، خود-راهبری، تعاون و خود-فراروی را مورد سنجش قرار می‌دهد. در پژوهشی که آدان^{۴۲}، گرابلوسا^{۴۳} و ناتالی^{۴۴} (۲۰۰۹) بر روی این مقیاس انجام دادند آلفای کرونباخ را برای نوجویی، ۰/۶۹؛ پشتکار، ۰/۷۴؛ تعاون، ۰/۷۵؛ خود-راهبری، ۰/۷۷؛ آسیب‌گریزی، ۰/۷۸؛ پاداش-وابستگی، ۰/۸۰ و خود-فراروی، ۰/۸۵ به دست آورده‌اند. همچنین در پژوهشی که پورنقاش (۱۳۸۹) بر روی گروهی از دانشجویان دانشگاه تهران انجام داد، آلفای کرونباخ را برای این مقیاس معادل ۰/۸۹ به دست آورد. همچنین آلفای کرونباخ برای نوجویی، ۰/۶۶؛ آسیب‌گریزی، ۰/۸۵؛ پاداش-وابستگی، ۰/۶۴؛ پشتکار، ۰/۵۳؛ تعاون، ۰/۸۳؛ خود-فراروی، ۰/۷۵ و خود-راهبری، ۰/۷۷ به دست آمد. ضریب پایایی آزمون-بازآزمون نیز برای این مقیاس معادل ۰/۷۷ به دست آورده شد.

داده‌ها و یافته‌ها

در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌ها از مدل شبکه عصبی مصنوعی پرسپترون چند لایه نظارت شده^{۴۵} با الگوریتم آموزش پس انتشار^{۴۶} استفاده شده است. برای تعیین بهترین تابع محرک، شبکه با توابع مختلف اجرا گردید و بر اساس کمترین جذر میانگین مربعات خطا، تابع

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

بهینه تعیین شد. تابع مورد استفاده در این پژوهش تابع سیگموئید^{۴۷} می‌باشد.

حدود ۷۰ درصد از آزمودنی‌ها به‌عنوان نمونه آموزش، ۲۰ درصد به‌عنوان نمونه آزمون، و ۱۰ درصد برای آزمون نهایی به‌عنوان نمونه مستقل کنار گذاشته شدند. نرخ آموزش ۰/۱ و معیار توقف آموزش شبکه رسیدن مجموع مربعات خطا به میزان ۰/۰۰۱ تعیین گردید. برای ارزیابی مدل از جذر میانگین مربعات خطا استفاده گشت. تعداد دفعات تکرار ۱۰۰۰ بار در نظر گرفته شد. مشخصات شبکه عصبی پرسپترون چند لایه برای رضایت شغلی درونی در جدول شماره (۱) آورده شده است. همچنین میزان اهمیت هر یک از عوامل در جدول شماره (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۱: مشخصات شبکه عصبی پرسپترون

۱۴	تعداد نورون‌های لایه ورودی
۱	تعداد لایه‌های پنهان
۱	تعداد نورون‌های لایه پنهان
۲	تعداد نورون‌های لایه خارجی
سیگموئید	نوع تابع شبکه
پس انتشار	نوع آموزش شبکه
۰/۰۴	میانگین مربعات خطا
۱۰۳	تعداد نمونه آموزش
۲۸	تعداد نمونه آزمون
۱۴	تعداد نمونه کنار گذاشته شده
۱۰۰۰	تعداد تکرار

جدول ۲: میزان اهمیت عوامل

اهمیت استاندارد شده (درصد)	عوامل پیش‌بینی کننده
۱۰۰	انگیزش هم‌هویت شده
۸۷	انگیزش درونی
۷۵	خود-راهبری
۵۲	انگیزش بیرونی
۳۹	سابقه
۳۸	خود-فراروی
۳۷	آسیب‌گریزی
۳۶	پاداش - وابستگی
۳۵	انگیزش درون‌فکنی شده
۳۰	سن
۲۳	پشتکار
۱۷	حقوق
۱۱	تحصیلات
۱۰	بخش
۱۰	تأهل
۱۰	تعاون
۹	جنسیت
۹	سمت
۷	نوجویی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، انگیزش هم‌هویت شده، انگیزش درونی و بُعد شخصیتی خود-راهبری به ترتیب بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی رضایت شغلی درونی داشته‌اند. همچنین از بین ابعاد شخصیتی دیگر کمترین اهمیت را در این رابطه نوجویی، تعاون و پشتکار دارند. جدول شماره (۳) میزان حساسیت، ویژگی و دقت مدل را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود دقت مدل برابر ۰/۸۴ می‌باشد که دقت مطلوبی است.

جدول ۳

سطح زیرنمودار	ویژگی	حساسیت	دقت
٪۸۴	۰/۷۸	۰/۸۲	٪۸۶

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست آمده بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی درونی، انگیزش هم‌هویت شده دارد. بدین معنی که افرادی که شغل خود را به این دلیل انجام می‌دهند که احساس می‌کنند آن شغل هماهنگ با اهداف شغلی و اهداف زندگی آنان است، تمایل بیشتری به رضایتمند بودن از عوامل درونی شغل خود دارند. داشتن انگیزش هم‌هویت شده به‌طور کلی به معنای هم راستا بودن اهداف شغلی و زندگی فرد با آن شغل است. طبیعتاً افراد باید از عوامل درونی شغل خود بسیار راضی باشند تا علت انجام آن شغل را هم راستا بودن آن شغل با اهداف شغلی خود بدانند.

انگیزش درونی بعد از انگیزش هم‌هویت شده دومین عاملی است که رضایت شغلی درونی را پیش‌بینی می‌کند. دارا بودن انگیزش درونی برای کار به این معنی است که افراد اعتقاد دارند که آن کار را به‌علت لذتی که از آن می‌برند انجام می‌دهند. کاملاً بدیهی است که افرادی که بیان می‌دارند که کار را انجام می‌دهند چون از آن لذت می‌برند باید رضایت بالایی از عوامل درونی کار گزارش کنند. نمی‌توان تصور کرد که شخصی اظهار دارد دلیل کوشش در کارش لذتی است که از کار می‌برد و از طرفی بیان دارد که از عوامل درونی کار راضی نیست. در این جا می‌توان به نظریه مستعد بودن^{۴۸} در رضایت شغلی نیز اشاره کرد. بر طبق این نظریه بعضی افراد به‌طور ذاتی دارای عاطفه و خلق مثبت هستند و گرایش دارند که تا آنجا که می‌توانند همه چیز را مثبت ارزیابی کنند. از طرفی به گفته واتسون^{۴۹} و کلارک^{۵۰} (۱۹۸۴) یک بُعد زیربنایی مربوط به احساس منفی کلی وجود دارد که نارضایتی و خشم نمونه‌هایی از آن است. یعنی عده‌ای مستعدند به هیجانات منفی تعمیم‌یافته در همه شرایط و همه حالات و احساسات ناخوشایند را در طی زمان تجربه می‌کنند. به گفته لارسن^{۵۱} و کنلار^{۵۲} (۱۹۹۲) از آنان همیشه

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

به‌عنوان شاکیان یاد می‌شود، چون همیشه از شرایطشان ناراضی‌اند. دقیقاً برعکس این حالات، شرح حال افرادی است که دارای خلق مثبت هستند. به‌نظر پولاکاس^{۵۳} اشمیت^{۵۴} (۱۹۸۳) آنان که انتظار دارند شغلشان راضی‌کننده باشد آن را این‌گونه می‌یابند و این احتمالاً دقیقاً شرح حال افراد با خلق مثبت است. با کمی دقت در گزاره‌های مربوط به سنجش انگیزش درونی می‌توان دریافت که انگیزش درونی دقیقاً شرح حال افراد دارای خلق مثبت می‌باشد. بنابراین رابطه قوی بین انگیزش درونی با رضایت از عوامل درونی کار بر مبنای این نظریه به‌راحتی قابل توجیه است. اوری^{۵۵} (۱۹۸۹) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسید که رضایت شغلی درونی یک مولفه ژنتیکی دارد و حتی در دوقلوهای یکسانی که از اوایل بچگی از هم جدا شده‌اند بسیار مشابه و با ثبات است. از طرفی بیان کردیم که انگیزش درونی نیز تقریباً همان خلق مثبت را اندازه می‌گیرد که آن هم دارای یک بعد ژنتیکی است. پس انگیزش درونی و رضایت شغلی درونی هر دو به‌نوعی جنبه ژنتیکی داشته که این نیز به نوبه خود دلیلی بر رابطه نزدیک بین این دو مفهوم است.

عامل بعدی در پیش‌بینی رضایت شغلی درونی خود-راهبری می‌باشد. افرادی که دارای خود-راهبری بالایی هستند افرادی پخته، قوی، خودکفا، مسئولیت‌پذیر، قابل اعتماد و سازنده هستند. این‌گونه افراد دارای حرمت خود و اعتماد به خود بالایی می‌باشند (کلونینجر، ۱۹۹۴). چنین افرادی نیاز به این دارند که در محیط به‌دنبال عواملی بگردند که چنین احساس‌هایی درباره خودشان را تقویت و تأیید نمایند. بنابراین به‌خاطر سازنده و خودکفا بودن و مسئولیت‌پذیری بالا چنین شرایطی را برای خود در محیط کار پیدا و یا ایجاد می‌کنند تا احساس خود-راهبر بودن را در خود به‌وجود آورند.

نوجویی قدرت پیش‌بینی بسیار اندکی را برای رضایت شغلی درونی دارا می‌باشد. بنابر تعریف افراد نوجو افرادی هستند کنجکاو، مشتاق، تکانشی، به‌راحتی هیجان‌زده شده و از کوره در می‌روند. و خیلی سریع از انجام کاری خسته می‌شوند. آنان معمولاً سریع در انجام کارهای جدید درگیر می‌شوند و از طرفی در صورتی که خواسته‌ها و آرزوهایشان برآورده نشود سریعاً آزرده‌خاطر می‌شوند (کلونینجر، ۱۹۹۴). با توجه به خصوصیات ذکر شده برای این‌گونه افراد

منطقی به نظر می‌رسد که آنان از عوامل درونی کار راضی نباشند. آنان به راحتی بعد از مدتی از انجام کار خسته شده و تمایل به انجام کار جدیدی پیدا می‌کنند که این مسأله در بسیاری از مشاغل به راحتی امکان‌پذیر نمی‌باشد. به همین ترتیب از میزان تنوع موجود در کار میزان مسئولیت‌ها و آزادی انتخاب روش‌های کاری که همگی از عوامل درونی کار می‌باشند نیز رضایت کمتری را گزارش می‌کنند.

بنا بر نتایج این پژوهش مدیران می‌توانند افرادی را که دارای خصوصیات و ویژگی‌هایی هستند که بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند استخدام و به کار گمارده، و در صدد ایجاد موقعیت‌هایی برای پرورش این دسته از ویژگی‌های شخصیتی و انگیزشی برآیند.

پی‌نوشت‌ها:

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| 1- Payne, S. | 2- Youngrourt, H. |
| 3- Self determination theory (SDT) | 4- Ryan, R. |
| 5- Deci, E. | 6- Organismic integrative theory |
| 7- External | 8- Introjected |
| 9- Identified | 10- Baard, P. |
| 11- Eysenck, H. | 12- Gray, J. |
| 13- Cloninger, R. | 14- Furnham, A. |
| 15- Forde, F. | 16- Pichering, A. |
| 17- Gable, S. | 18- Linden, D. |
| 19- Linden, S. | 20- Cloninger, R. |
| 21- Novelty | 22- Harm avoidance |
| 23- Reward | 24- Judge, T. |
| 25- Bernal, D. | 26- Snyder, H. |
| 27- Petrides, K. | 28- Xizhou, T. |
| 29- Yongjian, P. | 30- Sexton, R. |
| 31- McCurtey, S. | 32- Smith, H. |
| 33- Job satisfaction | 34- Warr, P. |
| 35- Cook, J. | 36- Wall, T. |
| 37- Motivation at work scale | 38- Gagne, M. |
| 39- Forest, N. | 40- Gilbert, M. |
| 41- Temperament and Character | 42- Adan, A. |
| 43- Grabulosa, S. | 44- Natale, V. |

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| 45- Perceptron | 46- Back propagation |
| 47- Sigmoid | 48- Dispositional theory |
| 49- Watson, D. | 50- Klark, S. |
| 51- Larsen, R. | 52- Ketelar, T. |
| 53- Pulakos, E. | 54- Schmitt, H. |
| 55- Avery, R. | |

منابع و مآخذ فارسی:

- پورنقاش تهرانی. (۱۳۸۹). داده‌های گزارش نشده.
 لواسانی، مسعود؛ کیوانزاده، محمد؛ ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی، و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. فصلنامه روانشناسی معاصر. دوره ۳، شماره ۲، ۶۱-۷۳.

منابع و مآخذ خارجی:

- Adan, A., Grabulosa, S.J., & Natale, V. (2009). A reduced temperament and character inventory (TCI-56). Psychometric properties in a non-clinical sample. *Journal of personality and individual differences*, 46, 687-692.
- Avery, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L., & Abraham, L.M. (1989). Job satisfaction: environmental and genetic components. *Journal of applied psychology*, 74, 187-192.
- Baard, P.P., Deci, F.L. (2004). The relation of intrinsic need satisfaction to performance and well-being in two work settings. *Journal of applied social psychology*, 34, 384-397.
- Bernal, D. & Snyder, D. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us? *Journal of gerontology*, 53, 287-293.
- Cloninger, C.R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of general psychiatry*, 44, 573-588.
- Cloninger, C.R. (1986). A unified biosocial theory of personality and its role in the development of anxiety states. *Psychiatric developments*, 3, 167-226.
- Cloninger, C.R., Svrakic, D.M., & Przybeck, T.R., Wetzel, R.D., Svrakic, D.M.,

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی

- (1993). A psychobiologicqal model of temperamentan characters. *Archives of general psychiatry*, 50, 975-990.
- Cloninger, C.R., Przybeck, T.R., Svrakic, D.M., & Wetzell, R.D. (1994). The Temperament and Character Inventory (TCI): a guide to its development and use. Center for Psychobiology of Personality, Washington University.
- Eysenck, H. (1990). Biological dimensions of personality.in L.A.Pervin *Handbook of personality: theory and research*. New york .Guilford Press.
- Furnham, A., & Zacheri, M. (1986). Personality and job traits. *Personality and individual differences*, 7, 91-108.
- Furnham,A., & Forde, L. (1999). Personality and work motivation . *Personality and individual differences*, 26, 376-392.
- Furnham, A., & Petrides, K. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and individual differences*, 33, 1325-1342.
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J., Clark, L. A. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of personality and social psychology*, 78, 1135-1149.
- Gagne, M., Forest, J., & Gilbert, M. (2009).The motivation at work scale:Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 23, 1-19.
- Gupta, B. (1976). Extraversion and reinforcement in verbal operant conditioning. *British journal of psychiatry*, 67, 408-423.
- Larsen, R. J., & Ketelar, T. (1991). Extraversion,neuroticism,and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Journal of Personality and Individual Psychology*, 10, 1221-1228.
- Linden, D., & Taris, T. W., Beckers, D. G., & Kindt, K. B. (2007). Reinforcement sensitivity theory and occupational health:BAS and BIS on the job. *Journal of Personality and Individual Differences*, 42, 1127-1138.
- Payne, S. C., & Youngrourt, H. (2007). A meta analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 275-289.
- Pichering, A. D., & Gray, J. A. (1999). The neuroscience of personality.In L. Pervin & O. John (Eds), *Handbook of personality*. New York, NY:Guilford Press.
- Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1983). A longitudinal study of velence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. *Journal of Applied Psychology*, 68, 307-312.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation social development and wellbeing. *American psychologist*, 55, 68-78.

- Sexton, R. S., & McMurtey, S., & Smith, A. M. (2005). Basic neural networks. *Computers and operations research*, 32, 2635-2651.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Occupational Psychology*, 52, 11-28.
- Watson, D., Clark, L. A. (1984). Negative affectivity : The disposition aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Xizhou, T., & Yongjian, P. (2008). An artificial neural network approach to hotel employee satisfaction: the case of China. *International Journal of Social Behavior and Personality*, 19, 22-37.