

بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی

۳۱۹

مقدمه: نقش اثرگذار منابع انسانی در سازمانهای مدرن روزبه روز بیشتر می شود. عملکرد و کیفیت شغلی افراد نه تنها به شایستگیهای کارکنان بلکه به رضایت شغلی آنان نیز بستگی دارد. برای کار مؤثر، کارگر باید سالم و راضی باشد و رضایت شغلی بالا منجر به بهره‌وری بیشتر کارکنان در سازمانها می شود. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی بود.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان و مدیران سازمان بهزیستی استان خراسان رضوی به تعداد ۴۴ نفر مدیر و ۱۲۶۷ نفر کارکنان است که از این میان تعداد ۲۴ نفر مدیر و ۱۳۲ نفر از کارکنان به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی، سلامت روان و پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت NEO بودند. داده‌های پژوهش از طریق همبستگی پیرسون، رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۱ تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین رضایت شغلی با گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و سازگاری و باوجدان بودن رابطه‌ای مثبت و با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ای منفی وجود دارد. همچنین بین نبود سلامت روان با گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و سازگاری و باوجدان بودن رابطه‌ای منفی و با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. همچنین، روان‌رنجور خوبی و انعطاف‌پذیری مدیران پیش‌بین رضایت شغلی کارکنان و گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری و سازگاری مدیران پیش‌بین منفی عدم سلامت روان کارکنان بودند.

بحث: می‌توان بیان کرد که مدیران مانند والدین در خانواده هستند و شخصیت، رفتار و عملکرد آنان می‌تواند نقش بسزایی در بهره‌وری کارکنان داشته باشد؛ بنابراین، توجه به ویژگیهای شخصیتی و رفتاری افراد در انتخاب جایگاه مدیریت در سازمانها ضروری است.

۱. آرزو سازگار
کارشناس ارشد روانشناسی عمومی،
گروه روانشناسی، مؤسسه آموزش
عالی بهار، مشهد، ایران.

۲. حسین کدخدا
دکتر کودکان استثنایی، گروه
مشاوره و کودکان استثنایی، دانشگاه
فرهنگیان، تهران، ایران. (نویسنده
مسئول)
<H.Kadkhoda@cfu.ac.ir>

۳. نرگس هاشمی‌زاده نهی
دکتر روانشناسی تربیتی، گروه
روانشناسی، دانشگاه فرهنگیان تهران و
واحد مشهد، ایران

واژه‌های کلیدی:

رضایت شغلی، سلامت روان،
کارکنان، مدیران، ویژگیهای
شخصیتی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

Investigating the Relationship between Personality Traits of Managers, Job Satisfaction, and Mental Health among the Employees of the Social Welfare Organization Branch in Khorasan Razavi



▶ **1- Arezoo Sazegar**
M. A in General Psychology,
Department of Psychology,
Bahar Institute of Higher
Education, Mashhad, Iran.

▶ **2- Hossein Kadkhoda**
Ph.D. in Exceptional
Children, Department of
Counseling and Exceptional
Children, Farhangian
University, Tehran, Iran.
(Corresponding author),
<H.Kadkhoda@cfu.ac.ir>

▶ **3- Narges Hashemizadeh Nahi**
Ph.D. in Educational
Psychology, Department
of Psychology, Farhangian
University, Tehran and
Mashhad Branch, Iran.

Keywords:

Job satisfaction, Mental health, Employees, Managers, Personality traits.

Received: 2023/04/02

Accepted: 2023/11/11

Introduction: The performance and job quality of people depends not only on the competencies of the employees but also on their job satisfaction. For effective work, the worker must be healthy and satisfied, and high job satisfaction leads to greater employee productivity in organizations.

Method: This study employed a descriptive correlational design. The statistical population includes all the employees and managers of the Social Welfare Organization of Khorasan Rzavi Province, 44 managers and 1267 employees, of which 24 managers and 132 employees were selected through stratified random sampling. The instruments in this study include job satisfaction and mental health questionnaires, and the NEO Personality Inventory Test (the big five). Research data were analyzed through Pearson correlation, regression, and using SPSS-21 software.

Findings: The results showed that there is a positive relationship between job satisfaction and openness to experience, agreeableness, adaptability, and conscientiousness. There is also a negative relationship between the lack of mental health and neuroticism. Furthermore, there is a negative relationship between lack of mental health and openness to experience, agreeableness, adaptability, and conscientiousness. Moreover, there is a positive relationship between lack of mental health and neuroticism. The results also showed that managers' neuroticism and flexibility were predictors of employees' job satisfaction, and managers' openness to experience and agreeableness and adaptability were negative predictors of employees' mental health.

Discussion: It can be said that managers are like parents in the family, and their personality, behavior and performance can play a significant role in the productivity of employees, therefore, it is necessary to pay attention to the personality and behavioral characteristics of people in choosing management positions in organizations.

Citation: Sazegar A, Kadkhoda H, Hashemizadeh Nahi N. (2024). Investigating the relationship between personality traits of managers with job satisfaction and mental health in the employees of Khorasan Razavi Welfare Organization. *refahj*. 24(92), : 9

URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4192-fa.html>



Extended Abstract

Introduction

The importance of human resources in modern organizations is increasing. Employees' performance and job quality depend not only on their competencies but also on job satisfaction. Job satisfaction is the level of contentment employees feel with their job and affects their individual, social, and organizational life while playing a vital role in mental and physical health. A person's mental health can also affect their physical health. Maintaining good mental health is crucial for the employees of the organization and its progress (Judge et al., 2020). Demari et al. (2019) examined the mental health of employees working in Iran's manufacturing industries and reported that the prevalence of psychological disorders in Iran's working community is estimated between 35.4 and 61.5 percent.

The role of managers is crucial in investigating the factors affecting employees' job satisfaction and mental health. The personality characteristics of managers can be the basis of their employees' behavioral systems (Kiarie et al., 2017). Research showed that the personality traits of managers play a significant role in the working environment and organizational climate (Sinclair and Cheung, 2017).

Therefore, according to what was mentioned earlier, the role of managers in the organizational environment cannot be ignored. Moreover, by considering the effect of mental disorders on employees' productivity and job satisfaction, the present study sought to answer the following research question:

- Is there a relationship between managers' personality traits and employees' job satisfaction and mental health? If yes, which personality traits play a role in employees' job satisfaction and mental health?

Method

This is a descriptive-correlational study. The statistical population consisted of 32 managers and 1127 employees working at Welfare Directorate General of Khorasan Razavi province in May 2022. The sample was selected using stratified random sampling method and included 24 managers and 132 employees selected from managers and employees working at Welfare departments of some cities of Khorasan Razavi province. Personality trait questionnaire (Neo-FFI), job satisfaction questionnaire (JDI), and mental health questionnaire (GHQ-28) were used to collect data.

Findings

Based on demographic information, most managers and their employees aged 30 to 50.

Gender was somehow equal among managers, but there were more women among employees.

The results of correlation analysis showed that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and flexibility ($r = 0.54, p < 0.01$), agreeableness and adaptability ($r = 0.31, p < 0.01$), and conscientiousness ($r = 0.26$), $p < 0.01$) while there is a negative and significant relationship between mental health and neuroticism ($r = -0.55, p < 0.01$). It also showed that there is a negative and significant relationship between employees' mental health and flexibility ($r = -0.42, p < 0.01$), agreeableness and adaptability ($r = -0.34, p < 0.01$), and conscientiousness ($r = -0.28, p < 0.01$) while there is a negative and significant relationship between employees' mental health and neuroticism ($r = 0.41, p < 0.01$). The results of the regression analysis of personality traits of managers on job satisfaction and mental health of employees is shown in Table 1.

Table 1: The results from regression analysis on personality traits of managers on job satisfaction and mental health of employees.

Criterion variable	Predictor variables	B	Std. error	Beta	t	p	R	R ²	F	p
Job Satisfaction	<i>Constant Coefficient</i>	84/76	59/76	—	1/28	0/20	0/64	0/41	17/84	0/001
	<i>Neuroticism</i>	-1/71	0/62	-0/29	-2/74	0/007				
	<i>Extraversion</i>	0/62	0/40	0/11	1/53	0/12				
	<i>Openness to Experience</i>	2/48	0/55	0/39	4/48	0/001				
	<i>Agreeableness and Adaptability</i>	0/80	0/53	0/12	1/48	0/14				
	<i>Conscientiousness</i>	-19/0	0/44	-0/3	-0/42	0/67				

Criterion variable	Predictor variables	B	Std. error	Beta	t	p	R	R ²	F	p
Mental Health	<i>Constant Coefficient</i>	88/98	30/68	—	2/90	0/004	0/51	0/26	9/12	0/001
	<i>Neuroticism</i>	0/32	0/32	0/12	1/01	0/31				
	<i>Extraversion</i>	-0/13	0/20	-0/05	-0/64	0/52				
	<i>Openness to Experience</i>	-0/92	0/28	-0/32	-3/25	0/001				
	<i>Agreeableness and Adaptability</i>	-0/56	0/27	-0/19	-2/03	0/04				
	<i>Conscientiousness</i>	-0/10	0/22	-0/4	-0/47	0/63				

The results of Table 1 showed that managers' neuroticism ($\beta = 0.29, p < 0.05$) and openness to experience ($\beta = 0.39, p < 0.05$) were a predictors of employees' job satisfaction. Openness to experience ($\beta = -0.32, p < 0.05$) and agreeableness and adaptability ($\beta = -0.19, p < 0.05$) of managers were also predictors of employees' mental health.

Discussion

The study aimed to investigate the relationship between the personality traits of managers and the job satisfaction and mental health of the employees working at the Welfare Directorate General of Khorasan Razavi province, Iran. Managers play a vital role in creating a positive working environment (Kozak, 2014). According to the research, job dissatisfaction is often observed in working environments where employees do not receive much support from managers (Maslach & Leiter, 2008).

From the organizational psychology point of view, it is worth mentioning that employees possibly influence each other based on their desires and motivations in the working environment (Truxillo, Bauer, & Erdogan, 2015). Managers play one of the most prominent roles in the workplace, as they expect behavioral patterns from employees according to their personality traits and work goals. Regarding managers' neuroticism, a study by De Hoogh and Den Hartog (2009) found that managers' neuroticism is the cause of employee burnout.

There is one limitation in the current study, and that is the generalization of its results to other provinces and organizations should be made with caution, as it was conducted only in Mashhad and in the Welfare Directorate General of Khorasan Razavi. According to the results of the present study, it is suggested that occupational and organizational experts develop programs for positive personality traits such as flexibility and adaptability for managers and employees.

Ethical considerations

Authors' contributions

All authors contributed in producing of the research.

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Conflict of interest

The authors have no conflicts of interest to declare.

Following the research ethics

In the present study, all ethical considerations, including trustworthiness, honesty, and non-plagiarism, have been reserved.

مقدمه

اهمیت منابع انسانی در سازمانهای مدرن روزه‌روز بیشتر می‌شود. عملکرد و کیفیت شغلی افراد نه تنها به شایستگیهای کارکنان بلکه به رضایت شغلی^۱ آنان نیز بستگی دارد. با توجه ادبیات علمی فرض بر آن است که برای کار مؤثر، کارگر باید سالم و راضی باشد (هونفلد^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت شغلی توصیف نگرش یک کارمند نسبت به شغل، نقشها و مسئولیتهای مرتبط به کار تعریف می‌شود (جونایماه^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع رضایت شغلی به تطابق بین یک فرد و محیط مربوط می‌شود (کوزاک^۴، ۲۰۱۴).

رضایت شغلی به‌عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند. سلامت روانی یک فرد همچنین می‌تواند روی سلامت فیزیکی او نیز تأثیر بگذارد که سلامت روانی ضعیف منجر به بروز مشکلات مختلفی در زندگی افراد می‌شود. اهمیت حفظ سلامت روان خوب برای افراد سازمان و برای پیشرفت آن مورد توجه است. سلامت روانی خوب می‌تواند زندگی فرد را ارتقا دهد، درحالی‌که سلامت روانی بد می‌تواند زندگی نرمال فرد را دچار اختلال کند (یوگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۰).

همچنین طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت نشان داده شده است که ابتلا به اختلالات روانی منجر به از دست دادن تعداد زیادی از روزهای کاری می‌شود (سازمان جهانی بهداشت^۶، ۲۰۲۱) و ۵۰ درصد از مرخصیهای استعلاجی کارکنان به دلیل افسردگی و اضطراب آنان است (نیلسون و یارکر^۷، ۲۰۲۳). از سوی دیگر میزان بهره‌وری کاری در افراد مبتلا به اختلالات روانی مانند افسردگی و اضطراب کاهش می‌یابد (کسلر^۸ و همکاران، ۲۰۰۸). تجربه تمرکز ضعیف، کاهش انگیزه، بی‌قراری، تحریک‌پذیری، خستگی، اختلال در روابط بین فردی

1. job satisfaction

2. Hunefeld

3. Junaimah

4. Kozak

5. Judge

6. world health organotin (WHO)

7. Nielsen and Yarker

8. Kessler

و کاهش ظرفیت کار از جمله مشکلاتی است که این کارکنان با آن مواجه می‌شوند (مارتین^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین سلامت روان ضعیف به دلیل محدود شدن انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری می‌تواند مانع نوآوری و خلاقیت کاری شود (دی فرانک^۲، ۲۰۱۱).

در ایران نیز پژوهش‌های مختلفی به بررسی سلامت روان کارکنان پرداخته‌اند. دماری و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی وضعیت سلامت روان کارکنان مراکز صنعتی و تولیدی ایران گزارش کردند که شیوع مشکلات روان‌شناختی در جامعه شاغلین کشور بین ۳۵/۴ تا ۶۱/۵ درصد برآورد شد. علوی و همکاران (۲۰۱۵) نیز گزارش کردند که ۱۷/۱ درصد از کارکنان اداری در مطالعه‌ی آنان مشکوک به اختلالات مرتبط با سلامت روان بودند. ۱۲/۸ درصد در حیطه جسمانی‌سازی علائم، ۱۳ درصد در حیطه اضطراب و خواب، ۷ درصد در حیطه عملکرد اجتماعی و ۱۶ درصد در افسردگی دچار اختلال بودند.

در بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان، نقش مدیران انکارناپذیر است. ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند زیربنای نظام رفتاری کارکنان آنها باشد (کیاری^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). شخصیت را می‌توان به‌عنوان الگوهای مشخص فکر، احساسات و رفتار فرد به همراه مکانیسم‌های روان‌شناختی آن تعریف کرد. صفات شخصیتی به یکدیگر مرتبط هستند که می‌توان آن را طبق مدل پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری^۴ (۱۹۹۲) توصیف کرد (بوخر^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). طبق این مدل شخصیت را می‌توان در پنج مقوله توافق‌پذیری و سازگاری، وظیفه‌شناسی، برونگرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجور خوبی تعریف کرد (جان^۶ و همکاران، ۲۰۱۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که صفات شخصیتی مدیران نقش بسزایی در محیط کاری و جوسازمانی در سازمانها دارد (سینکلر و چونگ^۷، ۲۰۱۷). کیاری و همکاران (۲۰۱۷) اظهار

1. Martin

2. De Frank

3. Kiari

4. Costa and McCrae

5. Bucher

6. John

7. Sinclair and Cheung

کردند که برونگرایی، بازبودن به تجربیات جدید، ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد.

غنی^۱ و همکاران (۲۰۱۶) نیز گزارش کردند که ویژگیهای شخصیتی مدیران و رهبران ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان دارد. همچنین کوزاک (۲۰۱۴) نشان داد که رفتارهای مدیران در یک سازمان نمونه‌ای از ارزشها هستند. آنان شکل‌دهنده اصلی محیط سازمانی هستند، با نگرش و رفتار خود ارزشهای کاری را در یک محیط شغلی معین نشان می‌دهند و با عملکرد و رفتارهای خود در رضایت شغلی کارکنان نقش دارند. در پژوهش ملازاده محلی و همکاران (۲۰۱۷) نیز مشخص شد که بین ویژگیهای شخصیتی مدیر و رضایت و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

بنابراین با توجه به آنچه بیان شد نمی‌توان نقش مدیران را در محیط سازمانی نادیده گرفت و همچنین با توجه به آنچه در زمینه تأثیر اختلالات روانی بر بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان بیان شد و از سوی دیگر ضرورت بررسی عوامل مؤثر بر آنها برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان احساس می‌شود و با توجه به تحقیقات مذکور و نبود پژوهش علمی در خصوص تأثیر ویژگیهای شخصیتی مدیران بر رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان بهزیستی در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان ارتباطی وجود دارد و کدام یک از ویژگیهای شخصیتی در رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان نقش دارند؟

روش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی و همبستگی است. با توجه به قلمرو مکانی و زمانی انجام پژوهش، جامعه آماری این تحقیق شامل دو بخش مدیران و کارکنان (رسمی،

1. Ghani

پیمانی و قراردادی) بهزیستی استان خراسان رضوی در اردیبهشت‌ماه سال ۱۴۰۱ بودند که در زمان انجام پژوهش دارای شرایط ذیل بودند: مدیران ارشد ادارات بهزیستی خراسان رضوی که حداقل دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و دو سال سابقه مدیریت در ادارات استانی داشتند، کارکنان شاغل در ادارات (اعم از معاونین، رؤسا، کارشناس و نظایر آن‌که از این پس به‌طور خلاصه کارکنان نامیده می‌شوند) بهزیستی خراسان رضوی که حداقل دو سال از استخدام آنها در بهزیستی گذشته باشد.

بر این اساس و طبق آمار و اطلاعات دریافتی از معاونت پشتیبانی و منابع انسانی بهزیستی خراسان رضوی، در اردیبهشت‌ماه سال ۱۴۰۱ در بهزیستی خراسان رضوی تعداد ۳۲ نفر به‌عنوان مدیران ادارات استانی مشغول به فعالیت بوده‌اند که دارای دو سال سابقه مدیریت در ادارات مذکور بوده‌اند و تعداد کارکنان شاغل در ادارات بهزیستی خراسان برابر با ۱۱۲۷ نفر بوده‌اند (طبق چارچوب مشخص شده در جامعه آماری). از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب به‌عنوان یک روش نمونه‌گیری احتمالی که بیشترین دقت را در پژوهش حاضر به دنبال داشته، برای نحوه‌گزینش مدیران و کارکنان در هر یک از ادارات استانی انتخاب شد. در این راستا با توجه به نوع و قالب جامعه و شیوه نمونه‌گیری مذکور، جامعه آماری را به طبقات ادارات استانی که تقریباً همگون‌ترین طبقه‌بندی نسبت به حوزه مطالعاتی است، تقسیم کرده و سپس از هر طبقه منتخب در نمونه، تعدادی از کارکنان آن را با تخصیص متناسب به‌صورت تصادفی انتخاب و دیدگاه‌های آنان را در رابطه با موضوع پژوهش موردسنجش قرار داد. برای تعیین حداقل حجم نمونه موردنیاز از رابطه ذیل استفاده شده است؛

$$n = \frac{N z^2 pq}{N d^2 + z^2 pq}$$

که در این رابطه N تعداد اعضاء جامعه آماری و Z طول نقطه متناظر با احتمال تجمعی $1 - \alpha/2$ یا صدک $(1 - \frac{\alpha}{2})$ م توزیع نرمال استاندارد است. همچنین p نسبت موافقین با موضوع موردبررسی (البته این نسبت قبل از انجام پژوهش برای محقق نامشخص بود)، $q=1-p$ و d حد بالای کران خطا نسبی است. در این رابطه محقق با مطالعه و بررسی تحقیقات مشابه و با توجه به موضوع و هدف تحقیق و سایر توضیحات مذکور بالأخص شرایط موجود در کشور به علت شیوع بیماری کرونا که سبب عدم حضور تمامی مدیران و کارکنان در محل کار شده و محدودیتهایی برای حضور پرسشگران در سازمان، مقدار d برابر با $0/10$ در نظر گرفته شد. همچنین در عمل و در اکثر موارد مقدار P در ابتدا معلوم نیست، لذا حجم تقریبی نمونه را می توان با جانشین کردن یک مقدار برآوردشده به جای P پیدا کرد. اغلب چنین برآوردی را از بررسیهای مشابه گذشته به دست می آورند. باین وجود اگر این قبیل اطلاعات در دست نباشد می توان $p = 0/5$ فرض کرد. حال با توجه به مطالب فوق الذکر اگر $d = 0/1$ و $p = 0/5$ انتخاب شود با ضریب اطمینان ۹۵ درصد. ($Z_{1/95} = 1/96$)؛ و جایگذاری این مقادیر در رابطه، حجم نمونه موردنیاز برای مدیران به دست می آید:

$$n = \frac{32 \times (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}{32 \times (0,10)^2 + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)} = 23,97$$

بنابراین حجم نمونه موردنیاز مدیران برابر با ۲۴ نفر است که از بین مدیران ادارات شهرستانی بهزیستی خراسان رضوی انتخاب شد.

همچنین برای تعیین حجم نمونه موردنیاز کارکنان با مفروضات فوق و قرارداد آن در

رابطه داریم:

$$n = (1127 \times (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)) / ((1127 \times (0,10)^2 + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5))) = 93/16$$

بنابراین حجم نمونه موردنیاز کارکنان برابر با ۹۴ نفر است که از بین کارکنان ادارات شهرستانی منتخب بهزیستی خراسان رضوی انتخاب شد. البته شایان ذکر است که نمونه نهایی این پژوهش برای کارکنان به ۱۳۲ نفر افزایش یافت. بنابراین در نهایت در تمامی تجزیه و تحلیل‌ها صورت گرفته بر اساس داده‌های حاصل از ۲۴ نفر مدیر و ۱۳۲ نفر از کارکنان وابسته به این مدیران صورت پذیرفته است.

در پژوهش حاضر شرکت‌کنندگان با رضایت شخصی و به صورت داوطلبانه به تکمیل پرسشنامه‌ها پرداختند. به آنان یادآوری شد که هویت آنان محرمانه است و نیاز نیست جزئیات جمعیت‌شناختی، نام خود را در تکمیل پرسشنامه‌ها ذکر کنند. ابزارهای پژوهش به این شرح بودند:

- پرسشنامه صفات شخصیت (Neo-FFI). فرم ۶۰ سؤالی پرسشنامه شخصیتی نئو، پنج زمینه اصلی شخصیت را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که عبارت‌اند از روان‌رنجور خویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و سازگاری و باوجدان بودن (گروسی فرشی، ۲۰۰۵). این پرسشنامه توسط گروسی فرشی (۲۰۰۵) به زبان فارسی ترجمه و روی دانشجویان ایرانی هنجاریابی شده است و با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) پاسخ داده می‌شود.

کاستا و مک کری (۱۹۸۹) اظهار داشتند که ابزار کوتاه‌شده Neo با فرم بلند آن مطابقت دقیقی دارد، به‌گونه‌ای که مقیاسهای فرم کوتاه، همبستگی بالای ۰/۶۸ را با مقیاسهای نسخه فرم بلند پرسشنامه Neo دارد. در پژوهشی دیگر کاستا و مک کری (۱۹۹۲) نشان دادند که ۸۵ درصد واریانس را در اعتبار همگرا (که از ارزیابیهای صفات مشابه با استفاده از تأیید صفت و ارزیابیهای همسو به دست آمده است) تبیین می‌کند (به نقل از روشن چسلی و همکاران، ۲۰۰۲).

کاستا و مک کری (۱۹۹۲) در بررسی پایایی آن برای روان‌رنجور خویی ۰/۹۰، برون‌گرایی ۰/۷۸، گشودگی به تجربه ۰/۷۶، توافق‌پذیری و سازگاری ۰/۸۶ و باوجدان بودن ۰/۹۰ گزارش

کرده‌اند. در ایران نیز روشن چسلی و همکاران (۱۳۸۵) ضریب پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ برای روان‌رنجور خوبی ۰/۸۳، برونگرایی ۰/۵۸، گشودگی به تجربه ۰/۳۵، توافق‌پذیری و سازگاری ۰/۵۵ و باوجدان بودن ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند.

- پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI). در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی آزمودنیها از JDI استفاده شده است. این پرسشنامه را اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل تدوین کردند و در ایران در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد شده است. در قالب پنج مقوله شامل: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایای فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت پاسخ داده شد. مطالعات انجام‌شده توسط اسمیت و همکاران ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. رضایت شغلی را در قالب پنج مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا مورد ارزیابی قرار می‌دهد (ملزاده محلی و همکاران، ۲۰۱۷). ضریب اعتبار کلی در مطالعه عطار ۰/۷۵ و ضریب اعتبار خرده‌آزمونها بین ۰/۵۹ تا ۰/۸۷ گزارش شده است. در این پژوهش نمره کلی مدنظر پژوهشگران بود.

- پرسشنامه سلامت روان (GHQ-28). پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ (GHQ) در تحقیقات گوناگون مورد آزمون قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال است. سؤال ۱ تا ۷، مشکلات جسمانی را اندازه‌گیری می‌کند. سؤال ۸ تا ۱۴، اضطراب را اندازه‌گیری می‌کند. سؤال ۱۵ تا ۲۱، اختلال در کنش اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند. سؤال ۲۲ تا ۲۸، افسردگی را اندازه‌گیری می‌کند. نحوه نمره‌گذاری در این پرسشنامه بر اساس لیکرت است (۰، ۱، ۲، ۳). نمره پایین نشان‌دهنده سلامتی و نمره بالا حاکی از اختلال است. در اثر اجرای این روشها برای هر فرد پنج نمره به دست می‌آید. چهار نمره به مقیاسها و یک نمره به کل مواد پرسشنامه مربوط می‌شود. در پژوهش حاضر نمره کل موردبررسی قرار گرفت.

ویلیامز^۱ و همکاران (۱۹۸۸) چندین مطالعه انجام شده با استفاده از این آزمون را فراتحلیل کردند و نتیجه گرفتند که اعتبار آزمون در حد ۸۰٪ است. گلدبرگ (۱۹۷۶)، نیز روایی آن را با استفاده از یک چکلیست مصاحبه بالینی در مورد ۲۰۰ نفر از بیماران بخش جراحی در انگلستان مشخص کردند. طبق مطالعه آنان به کارگیری پرسشنامه مذکور توانست بیش از ۹۰٪ گروه نمونه را به درستی به عنوان بیمار و سالم طبقه بندی کند و همبستگی این پرسشنامه با نتیجه ارزیابی شدت اختلالات به میزان ۰/۸۰ گزارش شده بود (ساعتچی و همکاران، ۲۰۱۰).

گلدبرگ و همکاران (۱۹۷۶) همبستگی میان داده ها حاصل از اجرای پرسشنامه سلامت روان و چکلیست علائم روانی^۲ (SCL-90) را روی ۲۴۴ آزمودنی به میزان ۰/۷۸ گزارش کرده اند. بر اساس نتیجه این مطالعه اندازه شاخصهای حساسیت، ویژگی میزان کلی با ارزیابی بالینی به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۷۷ و ۰/۷۰ گزارش شده است (ساعتچی و همکاران، ۲۰۱۰) در ایران تقوی (۲۰۰۱) برای بررسی اعتبار پرسشنامه از سه روش بازآزمایی، تصنیفی و آلفای کرونباخ استفاده کرد. نتایج ضرایب اعتبار آن به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ به دست آمد و همچنین همبستگی بین خرده مقیاسهای آن با نمره کل بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۷ بود. همچنین، داده های پژوهش از طریق همبستگی پیرسون، رگرسیون و با استفاده از نرم افزار SPSS-21 تحلیل شدند.

یافته ها

خلاصه ای از نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در بخش جمعیت شناختی مدیران و کارکنان بهزیستی در جدول ۱ گزارش شده است. همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود بیشتر مدیران و کارکنان آنان (۸۳ درصد) در محدوده سنی ۳۰ تا ۵۰ سال بودند. جنسیت در مدیران مساوی بود اما در کارکنان بیشتر زن بودند (۷۷ درصد). از لحاظ سابقه کاری تمامی مدیران بیش

1. Williams

2. symptom checklist 90 (SCL 90)

از ۱۵ سال سابقه کاری داشتند و در بین کارکنان نیز بیشترین سابقه کاری بیشتر از ۱۵ سال بود (۴۶ درصد). از نظر سطح تحصیلات مدیران بیشتر دارای فوق لیسانس بودند (۷۵ درصد) و کارکنان نیز لیسانس (۴۳ درصد) و فوق لیسانس (۴۰ درصد) بیشترین مدرک تحصیلی بود.

جدول ۱. نتایج جمعیت شناختی شرکت کنندگان پژوهش

گروه	سن	فراوانی	درصد	جنسیت	فراوانی	درصد
مدیران	کمتر از ۳۰ سال	۰	۰	مرد	۱۲	۵۰
	بین ۳۰ تا ۵۰ سال	۲۰	۸۳	زن	۱۲	۵۰
	بیشتر از ۵۰ سال	۴	۱۷	کل	۲۴	۱۰۰
	کل	۲۴	۱۰۰			
کارکنان	کمتر از ۳۰ سال	۴	۳	مرد	۳۰	۲۳
	بین ۳۰ تا ۵۰ سال	۱۰۸	۸۲	زن	۱۰۲	۷۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۰	۱۵	کل	۱۳۲	۱۰۰
	کل	۱۳۲	۱۰۰			
گروه	سابقه کار	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
مدیران	کمتر از ۵ سال	۰	۰	دیپلم و زیر دیپلم	۰	۰
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۰	۰	لیسانس	۲	۸
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۰	۰	فوق لیسانس	۱۸	۷۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۴	۱۰۰	دکتری	۴	۱۷
	جمع	۲۴	۱۰۰	جمع	۲۴	۱۰۰
کارکنان	کمتر از ۵ سال	۱۲	۹	دیپلم و زیر دیپلم	۱۵	۱۱
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۱	۲۳	لیسانس	۵۷	۴۳
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۲۲	فوق لیسانس	۵۳	۴۰
	بیشتر از ۱۵ سال	۶۰	۴۶	دکتری	۷	۶
	جمع	۱۳۲	۱۰۰	جمع	۱۳۲	۱۰۰

در ادامه در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
ویژگیهای شخصیتی مدیران	روان‌رنجور خوبی	۱۵	۲۸	۲۱/۷۱	۴/۱۶
	برونگرایی	۳۲	۵۱	۴۴/۳۷	۴/۲۱
	گشودگی به تجربه	۳۲	۴۸	۳۹/۵۸	۴/۱۱
	توافق‌پذیری و سازگاری	۴۰	۵۳	۴۶/۰۸	۳/۷۳
	باوجدان بودن	۴۵	۵۹	۵۲/۲۵	۴/۵۳
رضایت شغلی کارکنان	_____	۱۲۹	۲۴۱	۱۹۰/۲۸	۲۳/۰۷
سلامت روان کارکنان	_____	۸	۶۲	۲۲/۹۳	۱۰/۵۸

در ادامه در جدول ۳ ضریب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان گزارش شده است.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. رضایت شغلی	۱						
۲. سلامت روان	-۰/۳۱**	۱					
۳. روان‌رنجور خوبی	-۰/۵۵**	۰/۴۱**	۱				
۴. برونگرایی	۰/۰۴	۰/۰۳	-۰/۱۱	۱			
۵. گشودگی به تجربه	۰/۵۴**	-۰/۴۲**	-۰/۵۳**	-۰/۲۴**	۱		
۶. توافق‌پذیری و سازگاری	۰/۳۱**	-۰/۳۴**	-۰/۴۷**	-۰/۱۲	۰/۲۰*	۱	
۷. باوجدان بودن	۰/۲۶**	-۰/۲۸**	-۰/۵۵**	-۰/۰۵	۰/۱۸*	۰/۵۵**	۱

** p<01/0, *p<05/0

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با انعطاف‌پذیری ($r = 0/54$, $p < 0/01$)، توافق‌پذیری و سازگاری ($r = 0/31$, $p < 0/01$) و باوجدان بودن ($r = 0/26$, $p < 0/01$) رابطه مثبت و معناداری و با روان‌رنجور خوبی ($r = -0/55$, $p < 0/01$) رابطه منفی و معناداری وجود دارد و بین سلامت روان کارکنان با انعطاف‌پذیری ($r = -0/42$, $p < 0/01$)، توافق‌پذیری و سازگاری ($r = -0/34$, $p < 0/01$) و باوجدان بودن ($r = -0/28$, $p < 0/01$) رابطه منفی و معناداری و با روان‌رنجور خوبی ($r = 0/41$, $p < 0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (لازم به ذکر است که در پرسشنامه سلامت روان نمره بالاتر نشان‌دهنده سلامت روان کمتر است). در ادامه در جدول ۴ نتایج پیش‌بینی رگرسیونی ویژگیهای شخصیتی مدیران در رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون در ویژگیهای شخصیتی مدیران در رضایت شغلی و سلامت

روان کارکنان

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	SES	β	T	P	R	R ²	F	p
رضایت شغلی	ضریب ثابت	۷۳/۸۴	۵۹/۷۶	—	۱/۲۸	۰/۲۰	۰/۳۱	۱۳/۰	۳۷/۸۱	۰/۰۰۱
	روان‌رنجور خوبی	-۱/۷۱	۰/۶۲	-۰/۲۹	-۲/۷۴	۰/۰۰۷				
	برونگرایی	۰/۶۲	۰/۴۰	۰/۱۱	۱/۵۳	۰/۱۲				
	گشودگی به تجربه	۲/۴۸	۰/۵۵	۰/۳۹	۴/۴۸	۰/۰۰۱				
	توافق‌پذیری و سازگاری	۰/۸۰	۰/۵۳	۰/۱۲	۱/۴۸	۰/۱۴				
	باوجدان بودن	-۰/۱۹	۰/۴۴	-۰/۰۳	-۰/۴۲	۰/۶۷				

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	SES	β	T	P	R	R ²	F	p
سلامت روان	ضریب ثابت	۸۸/۹۸	۳۰/۶۸	—	۲/۹۰	۰/۰۰۴				
	روان‌رنجور خوبی	۰/۳۲	۰/۳۲	۰/۱۲	۱/۰۱	۰/۳۱				
	برونگرایی	-۰/۱۳	۰/۲۰	-۰/۰۵	-۰/۶۴	۰/۵۲				
	گشودگی به تجربه	-۰/۹۲	۰/۲۸	-۰/۳۲	-۳/۲۵	۰/۰۰۱				
	توافق‌پذیری و سازگاری	-۰/۵۶	۰/۲۷	-۰/۱۹	-۲/۰۳	۰/۰۴				
	باوجدان بودن	-۰/۱۰	۰/۲۲	-۰/۰۴	-۰/۴۷	۰/۶۳				

نتایج جدول ۴ نشان داد که روان‌رنجور خوبی ($\beta=-۰/۲۹$, $p<۰/۰۵$) و گشودگی به تجربه ($\beta=۰/۳۹$, $p<۰/۰۵$) مدیران پیش‌بین رضایت شغلی کارکنان بودند. همچنین گشودگی به تجربه ($\beta=-۰/۳۲$, $p<۰/۰۵$) و توافق‌پذیری و سازگاری ($\beta=-۰/۱۹$, $p<۰/۰۵$) مدیران پیش‌بین سلامت روان کارکنان بودند.

بحث

هدف پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی بود. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی با گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و سازگاری و باوجدان بودن رابطه‌ای مثبت و با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ای منفی وجود دارد. همچنین بین عدم سلامت روان با گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و سازگاری و باوجدان بودن رابطه‌ای منفی و با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

نتایج حاضر در مورد رابطه رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی با نتایج دی هوق و دن هارتوگ^۱ (۲۰۰۹) که نشان دادند روان‌رنجور خوبی مدیران با عدم رضایت شغلی

1. De Hoogh and Den Hartog

و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه دارد، همسو است. همچنین با نتایج کوزاک (۲۰۱۴) که نشان داد رفتارهای مدیران با رضایت شغلی کارکنان مرتبط است و بر آن تأثیر مهمی دارد، هم‌راستا است. غنی و همکاران (۲۰۱۶) نیز گزارش کردند ویژگیهای شخصیتی برونگرایی، توافق‌پذیری و سازگاری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند.

ملازاده محلی و همکاران (۲۰۱۷) نیز هم‌راستا با نتایج پژوهش نشان دادند که ویژگیهای شخصیتی مدیران می‌تواند منجر به عملکرد و رضایت شغلی بهتری در کارکنان شود و همچنین حقانی و همکاران (۲۰۱۰) گزارش کردند که ویژگیهای شخصیتی باوجدان بودن و توافق‌پذیری و سازگاری ارتباط مثبتی با بهداشت روانی کارکنان و ویژگی روان‌رنجور خوبی رابطه منفی و معناداری با بهداشت روانی کارکنان دارد که نتایج آنها همسو با نتایج حاضر است.

در تبیین رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران بر رضایت شغلی و سلامت روان می‌توان به نقش مدیران در محیط‌های کاری اشاره کرد. رهبران و مدیران نقش مهمی در ایجاد جو سازمانی مفید و مؤثر دارند (کوزاک، ۲۰۱۴). مطالعات نیز نشان داده‌اند که ناراضایتی شغلی در محیط‌ها و کارکنانی که از طرف مدیران حمایت کمتری می‌شوند، بیشتر گزارش شده است (مسلش و لیترا، ۲۰۰۸). همچنین شواهد نشان می‌دهد که حمایت و همراهی مدیران بیش از سایر اعضای سازمان می‌تواند در اطمینان بخشی به کارکنان و ارتقای کیفیت کاری و رضایت شغلی آنان مؤثر باشد (رونن و میکولینسر^۲، ۲۰۱۲).

از سوی دیگر برخی از پژوهشها نقش مدیران را در زندگی کارکنان، مانند نقش والدین در زندگی فرزندان خود می‌داند. همان‌طور که ویژگیهای شخصیتی و رفتاری والدین می‌تواند

-
1. Maslach and Leiter
 2. Ronen and Mikulincer

در ویژگیهای رفتاری فرزندان مؤثر باشد، نقش مدیران نیز در کارکنان همین‌گونه است (کراشاو و گیم، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، می‌توان با توجه به نقش مدیران در کارکنان ویژگیهای شخصیتی مانند روان‌رنجور خوئی، گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری و سازگاری آنان با رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان در ارتباط باشد.

همچنین نتایج نشان داد که روان‌رنجور خوئی و گشودگی به تجربه مدیران پیش‌بین رضایت شغلی کارکنان بودند و انعطاف‌پذیری و توافق‌پذیری و سازگاری مدیران پیش‌بین منفی سلامت روان کارکنان بودند. نتایج حاضر با نتایج زارعی متین و یوسف‌زاده (۲۰۱۰) که نشان دادند مهارت‌های ارتباطی مدیران مانند همدلی و منعطف‌بودن در رضایت شغلی کارکنان نقش دارند، همسو است. همچنین نتایج پژوهش با نتایج کیاری و همکاران (۲۰۱۷) که اظهار کردند که برونگرایی، گشودگی به تجربه، ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری و سازگاری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان نقش بسزایی دارد، هم‌راستا است.

در تبیین رابطه ویژگیهای شخصیتی می‌توان به این مورد اشاره کرد از دیدگاه روانشناسی سازمانی تمایل و انگیزه افراد در محیط کار و تأثیرات رفتارهای آنان بر یکدیگر امری محتمل است (تروکسیلو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). مدیران یکی از نقشهای مهم را در محیط کاری بر عهده دارند که بر طبق ویژگیهای شخصیتی خود و اهداف کاری، الگوهای رفتاری مورد انتظاری از کارکنان دارند؛ بنابراین، در مورد روان‌رنجور خوئی مدیران نیز می‌توان به نتایج دی هوق و دن هارتوگ (۲۰۰۹) اشاره کرد که روان‌رنجور خوئی مدیران را عامل فرسودگی شغلی در کارکنان دانستند؛ همچنین گزارش شده است که رهبران با روان‌رنجور خوئی بالا از ویژگیهایی مانند نگرانی، عصبی بودن و بی‌ثباتی عاطفی رنج می‌برند که این ویژگیها مانع انجام وظایف کاری آنان می‌شود (جوهر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

1. Crawshaw and Game
2. Truxillo
3. Johar

پس می‌توان اظهار داشت که پرخاشگری و عصبیت مدیران یکی از عوامل منفی در کار است به نحوی که می‌تواند منجر به بی‌انگیزگی و فرسودگی شغلی و در نتیجه آن عدم رضایتمندی شغلی بین کارکنان شود. همچنین جوهر و همکاران (۲۰۱۳) اظهار کردند که وجود بی‌ثباتی عاطفی نه تنها بر مدیران بلکه بر کارکنان نیز مؤثر است و می‌تواند در سلامت روان کارکنان تأثیر بگذارد و منجر به اضطراب و استرس در کارکنان شود و عزت نفس و هوش هیجانی کارکنان را نیز کاهش دهد.

به علاوه سبکهای شخصیتی و نوع ارتباط مدیران نیز می‌تواند در بهبود بهره‌وری کارکنان و سلامت روان آنان نقش داشته باشد. در همین راستا زارعی متین و یوسف‌زاده (۲۰۱۰) نیز ذکر کردند که گشودگی و انعطاف‌پذیری، همدلی، حمایتگری و خودتنظیمی هیجانات نقش مثبتی در رضایت شغلی کارکنان دارد. مدیران دارای انعطاف و گشودگی به تجربه بالا تمایل به نوع دوستی، همکاری، سازگاری، مراقبت و خونگرمی دارند (کوکلوئیت^۱ و همکاران، ۲۰۱۴)، در واقع می‌توان گفت آنان به کارکنان خود اهمیت می‌دهند و به نیازهای رشد و توسعه کارکنان توجه دارند و در نتیجه منعطف بودن مدیران در کار می‌تواند منجر به رضایتمندی کارکنان شود و از سلامت روان کارکنان نیز محافظت کند.

از سوی دیگر توافق‌پذیری و سازگاری در رهبران می‌تواند تأثیرات مثبتی بر کارکنان داشته باشد. چنین رهبرانی دارای تواضع و فروتنی هستند. آنها از نقاط ضعف و قوت خود آگاه هستند. به دنبال توسعه شخصی هستند و خودشیفتگی و اعتماد بیش‌ازحد ندارند. به دیگران توجه ندارد و اشتباهات را می‌پذیرند و قردادان دیگران به‌ویژه کارکنان خود هستند (مالدونادو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، چنین مدیری با ویژگی توافق‌پذیری و سازگاری می‌تواند رضایت شغلی کارکنان خود را تأمین کند و در بهبود سلامت روان آنها نقش بسزایی

-
1. Colquitt
 2. Maldonado

داشته باشد.

در پایان می‌توان ذکر کرد که فشار روانی که در نتیجه نارضایتی بر فرد تحمیل می‌شود می‌تواند او را مستعد بیماریهای مختلفی کند؛ بنابراین، ایجاد شرایط بهتر به منظور ایجاد انگیزه کارکنان برای کار مؤثر ضروری به نظر می‌رسد که با توجه به نتایج پژوهش و ویژگیهای شخصیتی مدیران نیز می‌تواند بر رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان نقش داشته باشد؛ لذا، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند راهگشای مدیریت در اتخاذ تدابیر مدیریتی مناسب برای جبران بخشی از کمبودها و ضعفها که مربوط به مدیریت است، باشد. مدیران می‌توانند دیدگاهی همدلانه و حمایتگر نسبت به کارکنان خود داشته باشند و کمتر به بازخواست و خودسرزندی و پرخاشگری بین کارکنان خود پردازند.

هر پژوهشی محدودیتهایی دارد و از جمله محدودیتهای در این پژوهش می‌توان به مواردی که در ادامه بیان می‌شود، اشاره کرد. با استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی این احتمال می‌رود که کارکنان تصور کنند که ممکن است پاسخهایشان بر حقوق و برخورد مدیران با آنان اثر بگذارد و در نتیجه در پاسخ‌دهی سعی کنند خود را بهتر جلوه دهند و همچنین به دلیل اینکه پژوهش در شهرستان مشهد و سازمان بهزیستی صورت گرفت، تعمیم‌پذیری نتایج آن در سایر استانها و ارگانها با احتیاط صورت گیرد.

از سوی دیگر با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود متخصصین حوزه‌های شغلی و سازمانی به تدوین برنامه‌هایی در خصوص ویژگیهای شخصیتی مثبتی مانند انعطاف‌پذیری و بازبودن و توافق‌پذیری و سازگاری برای مدیران پردازند و همچنین در خصوص کاهش پرخاشگری و روان‌رنجور خویی دوره‌های آموزشی هم برای مدیران و هم کارکنان تدوین کند. همچنین در پژوهشهای کیفی به بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان پردازند

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه این مقاله مشارکت داشته‌اند.

منابع مالی

برای این مقاله از شخص یا سازمانی هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نشده است.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت‌داری، صداقت و عدم سرقت ادبی رعایت شده است.

- Alavi, S., Mehrded, R., & Makarem, J. (2015). Office workers' Mental health and job strain. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 7(2), 32-43. (In Persian)
- Bucher, M. A., Suzuki, T., & Samuel, D. B. (2019). A meta-analytic review of personality traits and their associations with mental health treatment outcomes. *Clinical psychology review*, 70, 51-63.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*: New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5.
- Crawshaw, J. R., & Game, A. (2015). The role of line managers in employee career management: An attachment theory perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1182-1203.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2009). Neuroticism and locus of control as moderators of the relationships of charismatic and autocratic leadership with burnout. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1058.
- Demari, B., Yaghoubi, H., Dolatshahi, B., Ahmadi Pishkuhi, M., Esmaeeli, I., Zafar, M., , & Almadani, H. (2020). National survey on mental health status of industrial and production centers' employees in Iran. *Iranian Occupational Health*, 17(1), 51-17. (In Persian)
- Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. (2016). Leader's personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 46-51.
- Grossi Farshi, M., T. (2005). *A new approach in personality assessment*. Tabriz: JamehPajoh Publication. (In Persian)
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110.
- Johar, S. S. H., Shah, I. M., & Bakar, Z. A. (2013). Neuroticism personality and emotional intelligence of leader, and impact towards self-esteem of employee in organization. *Procedia-social and behavioral sciences*, 84, 431-436.
- John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (2010). *Handbook of personality: Theory and research*: Guilford Press.

- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). *Job satisfaction*. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.
- Junaimah, J., See, L. P., & Bashawir, A. G. (2015). Effect of manager's bases of power on employee's job satisfaction: An empirical study of satisfaction with supervision. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(2), 1-14.
- Kessler, R., White, L. A., Birnbaum, H., Qiu, Y., Kidolezi, Y., Mallett, D., & Swindle, R. (2008). Comparative and interactive effects of depression relative to other health problems on work performance in the workforce of a large employer. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 809-816.
- Kiarie, M. A. W., Maru, L. C., & Cheruiyot, T. K. (2017). *Leader personality traits and employee job satisfaction in the media sector, Kenya*. The TQM Journal.
- Kozak, A. (2014). Relationship between job satisfaction and perception of manager's behavior. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 37-52.
- Maldonado, T., Vera, D., & Spangler, W. D. (2022). Unpacking humility: Leader humility, leader personality, and why they matter. *Business Horizons*, 65(2), 125-137.
- Martin, A., Woods, M., & Dawkins, S. (2015). Managing employees with mental health issues: Identification of conceptual and procedural knowledge for development within management education curricula. *Academy of Management Learning & Education*, 14(1), 50-68.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124.
- Molazadeh Mahali, G. A., Mirzaeian, B., & Hashemi Petrodi, S. M. (2017). *The effect of the personality characteristics of managers and supervisors on the job satisfaction of employees*. Paper presented at the The first national conference on organizational development and, innovation with the approach of resistance economy, Mashhad, Iran. (In Persian)

- Nielsen, K., & Yarker, J. (2023). What can I do for you? Line managers' behaviors to support return to work for workers with common mental disorders. *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), 34-46.
- Ronen, S., & Mikulincer, M. (2012). Predicting employees' satisfaction and burnout from managers' attachment and caregiving orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 828-849.
- Roshan Chesley, R., Shairi, M. R., Atarifard, M., Nikkhah, A., Ghaemmaghami, B., Rahimirad, A.. (2002). Investigating the psychometric properties of the Neo 5-Factor Personality Questionnaire (NEO-FFI). *Behavior Scholar*, 13(16), 27-36. (In Persian)
- Saatchi, M., Kamkari, K., & Askarian, M. (2009). *Psychological tests..* Tehran: Virayesh Publication. (In Persian)
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (2017). *The Right Stuff: Employee characteristics that promote resilience*. In *Managing for Resilience* (pp. 15-31): Routledge.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Taghavi, S. M. R. (2005). Examining the validity and reliability of the General Health Questionnaire (GHQ). *Journal of Psychology*, 5(4), 381-398. (In Persian)
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). *Psychology and work: Perspectives on industrial and organizational psychology*: Routledge.
- WHO. (2021). *Depression in Europe: fact and figures*. Retrieved from <https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-in-europe-facts-and-figures> (accessed 22 June 2021).
- Zarei Matin, H., & Yousefzadeh, S. (2010). Explaining the indicators of communication skill of managers and their role in job satisfaction of employees. *Quarterly Journal of Educational Psychology Islamic Azad University Tonekabon Branch*, 1(2), 29-48. (In Persian)