

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال هشتم شماره ۳۱ پاییز ۱۳۹۲

## برازش روابط علی - ساختاری ویژگی‌های شخصیتی (با وجدان بودن و توافق‌پذیری) با استرس و رضایت شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۱</sup>

میرمحمد سیدعباس‌زاده<sup>۲</sup>

محمد حسنی<sup>۳</sup>

### چکیده

با هدف بررسی اثر میانجی رفتار پاسخگویی فردی در روابط علی ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رضایت شغلی، نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر عضو هیات علمی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از سه دانشگاه دولتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نتو، پرسشنامه استرس، رضایت شغلی و پرسشنامه پاسخگویی فردی جمع‌آوری گردید. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی‌دار؛ با احساس پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌دار و ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با رضایت رابطه مثبت و معنی‌دار و با احساس پاسخگویی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی از طریق احساس پاسخگویی میانجی‌گری می‌شود. در عین حال نقش میانجی پاسخگویی احساسی در رابطه بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و رضایت شغلی تأیید نشد. در الگوی مورد نظر، تمام وزن‌های رگرسیونی - به غیر از رابطه بین پاسخگویی و رضایت شغلی- از نظر آماری معنی‌دار بودند. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی پاسخگویی احساسی در بررسی رابطه علی ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رضایت شغلی تأکید می‌کند.

**واژگان کلیدی:** با وجدان بودن، توافق‌پذیری، استرس شغلی، رضایت شغلی، پاسخگویی فردی.

E-Mail: ghasemzadee@yahoo.com

E-Mail: [m.abbaszadeh@urmia.ac.ir](mailto:m.abbaszadeh@urmia.ac.ir)

E-Mail: mhs\_105@yahoo.com

۱- دانشیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول)

۲- استاد دانشگاه ارومیه

۳- استادیار دانشگاه ارومیه

## مقدمه

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی به رشد و توسعه همه‌جانبه کشورها کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روز افزون آموزش جامعه خود باشند. توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی مورد توجه قرار گرفته است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). این نظام از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از عناصر مهم، اهمیت خاصی در نظام آموزشی عالی دارد (فتحی و اجارگاه و مومنی، ۱۳۸۷). توجه به ویژگی‌های شخصیتی، شرایط پاسخگویی، رضایت و استرس آنها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش عالی تأثیر به‌سزایی داشته باشد.

از آنجا که شخصیت فرد، انگیزش و نگرش وی را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که او به اقتضائات شغلی‌اش پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. لذا هنگام گزینش کارکنان در هر سازمان یا موسسه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی افراد را چه به صورت رسمی با استفاده از آزمون‌های شخصیت و چه غیررسمی مورد ارزیابی قرار می‌دهند (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۸).

به نظر ویت<sup>۱</sup> از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (ویت، ۲۰۰۲). در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های مربوط به خلق و خوی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است (داس و اشکاناسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). با این حال در پژوهش‌های صورت گرفته

1- Witt

2- Daus &amp; Ashkanasy

سازه رضایت و استرس شغلی به عنوان مهم‌ترین پیامدهای سازمانی کمتر مورد توجه بوده است (کنلی و ویسواران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸).

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی رفتاری و کارایی افراد در درون سازمان‌ها و مراکز علمی، میزان پاسخگویی فردی می‌باشد. پاسخگویی همانطور که «آدامس» و «کریست»<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) عقیده دارند برای بسیاری از علاقمندان اصلاحات آموزشی به عنوان یک سکوی پرش در بهبود آموزشی به شمار می‌آید، با این حال این سیر تحقیقات، مکانیسم‌های روانشناختی در سطح فردی تجربه شده را که به پاسخگویی احساس شده<sup>۳</sup> (ادراکی) معروف است مورد ملاحظه قرار نداده‌اند. در عین حال، برخلاف تأثیرات مثبت پاسخگویی که توسط متخصصان و صاحب‌نظران اذعان شده‌اند، پاسخگویی یک «جنبه تاریک»<sup>۴</sup> هم دارد (فرینک و کیلمسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). طبق ادبیات پژوهشی سطح بالایی از احساس پاسخگویی می‌تواند به اضطراب زیاد منجر شود (هال<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین پیامدهای پاسخگویی صرفاً مثبت نیستند. از سویی بررسی‌ها حاکی از آن است که رفتار پاسخگویی، از ویژگی‌های شخصیتی نیز تأثیر می‌پذیرد.

در این راستا مطالعه عامل‌های شخصیتی مورد توجه روانشناسان سازمانی قرار گرفته است.

در سال‌های اخیر، تحول نظریه‌های شخصیت و پیشرفت در روش‌های اندازه‌گیری و تحلیل‌های آماری بوسیله دیدگاه صفات، به ظهور پر نفوذترین نظریه‌های شخصیت منجر شده است که به مدل پنج عاملی شخصیت<sup>۷</sup> معروف شده است (دیگمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۰). به گونه‌ای که امروزه بسیاری از محققان معتقد هستند که بهترین مفهوم‌سازی از شخصیت، در مدل پنج عاملی تبلور یافته است (گلدبرگ<sup>۹</sup>، ۱۹۹۰؛ مک کری و کوستا<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۷؛ به نقل از حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). بر همین اساس بسیاری از نظریه‌پردازان

1- Connolly & Viswesvara  
3- Felt accountability  
5- Frink & Klimoski  
7- Five Factor Model  
9- Goldberg

2- Adams & Krist  
4- Dark Side  
6- Hall  
8- Digman  
10- McCrae & Costa

حوزه انگیزش معتقدند که ظهور تئوری پنج عامل علاقه زیادی در میان محققان برای مطالعه ویژگی شخصیتی و پیش‌آمدگی‌ها در عملکردهای انگیزشی افراد علاقه زیادی فراهم آورده است. این نظریه‌پردازان معتقد هستند که تفاوت‌های ابعادی افراد در شخصیت یکی از فاکتورهای مهمی است که انگیزه آنها را در رفتار، عملکرد و یادگیری تحت تأثیر قرار می‌دهد (زوینگ و وبستر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). به عنوان مثال جادگ و ایلیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در یک فرا تحلیل جامع رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و سه تئوری معروف انگیزشی شامل تئوری هدف‌گزینی، تئوری انتظار و تئوری خودکارآمدی را بررسی کردند و روابط چندگانه، بین پنج عامل شخصیتی و ملاک‌های انگیزشی مشاهده کردند که این یافته بر کفایت مدل پنج عاملی برای پیش‌بینی عملکرد انگیزشی دلالت دارد (حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸).

مدل پنج عاملی، شخصیت را بر اساس پنج عامل بزرگ توضیح می‌دهد که در این بین، دو عامل با وجدان بودن<sup>۳</sup> و توافق‌پذیری<sup>۴</sup> در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. به نظر ویت و همکاران (۲۰۰۲؛ به نقل از رضائیان و نایجی، ۱۳۸۸) کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند. افراد با وجدان قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا)، کارا و کوشا هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش‌مند و تمام و کمال به سر انجام برسانند. از سویی فتیحی آشتیانی (۱۳۸۸) بیان می‌دارد که افراد با توافق‌پذیری بالا اساساً نوع دوست هستند، با دیگران احساس همدردی می‌کنند و مشتاق کمک به آنان هستند. اعتقاد دارند که دیگران نیز با آنها همین رابطه را دارند. این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی بیشتر سوق دارد.

روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۷). احتمالاً یکی از دلایل

1- Zweig & Webster  
3- Conscientiousness

2- Judge & Iliis  
4- Agreeableness

وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است (بلیکل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

شواهد تجربی در خصوص مدل پنج عاملی، اعتبار پیش بین شخصیت در ایجاد پیامدهای شغلی را تأیید می‌کند (هاگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۰؛ تت<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۱ و رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸). در این راستا رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای شغلی (ما<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۹) به میزان خشنودی کارکنان از شغل‌شان مربوط می‌شود (مک کلووسکی و مک کیم<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند. اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود (پرهیزگار، ۱۳۷۳). ترکیب گوناگون از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا، و روابط محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد.

سطح رضایت شغلی بر اجرای موثر کار تأثیر داشته (باچارچ<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۰؛ ما و همکاران، ۱۹۹۹؛ اسپکتور<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷) و مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمانی تأثیر دارد (کول و فریمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷؛ دوچام<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۰؛ پاگلیسی<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از کلدی و همکاران، ۱۳۸۲).

همچنین مطالعات بسیاری درباره رضایت و استرس شغلی اعضای هیات علمی در نقاط گوناگون انجام شده است (هلمس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶؛ لارنس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶؛ دریسدال<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵؛

1- Blickle

3- Tett

5- McClosky &amp; McCain

7- Spector

9- Ducharm

11- Holmes

13- Drysdale

2- Hough

4- Ma

6- Bacharach

8- Coll &amp; Freeman

10- Paglisi

12- Lawrence

برنارد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ به نقل از میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). اما تحقیقات انجام شده درباره ویژگی‌های شخصیتی با رضایت و استرس شغلی با نقش میانجی احساس پاسخگویی در سطح جوامع علمی - بین‌المللی محدود و انگشت شمار است. به ویژه در سطح جامعه علمی داخلی و دانشگاه‌ها موضوعی با این ویژگی کار نشده است. با این اوصاف، شایسته است که در زمینه پاسخگویی فردی مطالعات بیشتر و جامع‌تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می‌یابد که مساله ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیأت علمی و درک رابطه آن با استرس و رضایت شغلی مطرح می‌شود. بنابراین سوال اساسی که در مطالعه حاضر مطرح شد این بود که آیا احساس پاسخگویی فردی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیأت علمی با پیامدهای احتمالی رضایت و استرس نقش میانجی را ایفا می‌کند؟

پژوهش‌های اندکی در زمینه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت و استرس شغلی دیده می‌شود. همین پژوهش‌های اندک نیز بیانگر ارتباطی قوی میان وجدان کاری و رضایت شغلی بوده است (لوین و استاک<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸). شواهد پژوهشی اخیر نشان‌دهنده رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، نوع محیط کار و سلامت روانی کارکنان است (اسمیت<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). پژوهش‌های بیشتر نشان‌دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (ثمیری و لعلی فاز، ۱۳۸۳).

در مورد رابطه پاسخگویی با استرس و رضایت شغلی علاقه فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت و روانشناسی دیده می‌شود، اگر چه ضرورت پاسخگویی روشن به نظر می‌رسد، با این حال تحقیقات محدودی برای تعیین تاثیرات مثبت و منفی پاسخگویی روی کارکنان صورت گرفته است (بروکس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ ۲۰۰۹؛ لایرد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). در این راستا توماس<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین پاسخگویی،

1- Bernard  
3 - Smith  
5- Laird  
7- Sorenson

2- Levin & Stokes  
4- Breaux  
6- Thomas

رضایت شغلی و اعتماد» بر روی ۲۶۴ کارگر کارخانه به رابطه معنی‌دار بین این سه متغیر دست یافتند. البته این همبستگی در حد پایین گزارش شده است ( $r=0/21, <p0/01$ ).

سورنسون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه بین رضایت شغلی و پاسخگویی» روی ۳۳۷ نفر از پرستاران به رابطه مثبت معنی‌داری بین این دو متغیر دست یافته‌اند ( $r=0/319$ ).

بروکس و همکاران (۲۰۰۸) به مطالعه اثرات تعاملی نظارت نامحسوس بر رابطه بین پاسخگویی و پیامدهای شغلی (رضایت و استرس شغلی) روی ۳۶۶ کارمند پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که افزایش پاسخگویی زمانی به افزایش استرس شغلی منجر خواهد شد که کارکنان سطح بالایی از نظارت نامحسوس را گزارش کنند. این نتیجه در مورد کاهش رضایت شغلی نیز صادق می‌باشد. یعنی افزایش پاسخگویی زمانی به کاهش رضایت شغلی منجر خواهد شد که کارکنان سطح بالایی از نظارت نامحسوس را گزارش کنند.

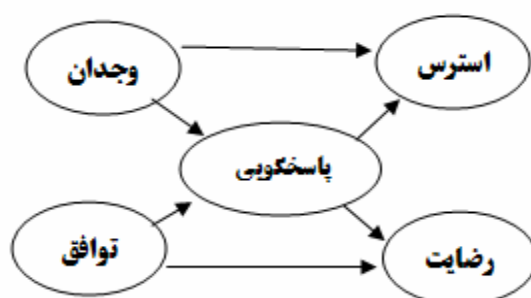
فاندت و فریس<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که موقعی که احساس پاسخگویی در سازمانی بالا باشد به طبع آن کاربرد فنون تأثیر بیشتر خواهد بود.

هاچوارتر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی دیگر تحت عنوان «عواطف منفی به عنوان تعدیل‌کننده شکل و میزان رابطه بین پاسخگویی و استرس شغلی» روی دو مطالعه جداگانه ( $N=118$  و  $N=198$ ) به این نتیجه دست یافتند که بین پاسخگویی فردی و استرس شغلی در افراد با عواطف منفی پائین رابطه غیرخطی وجود دارد. در حالی که رابطه بین این دو متغیر در افراد با عواطف منفی بالا خطی و مثبت است.

در مجموع براساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با دو پیامد استرس و رضایت شغلی با نقش میانجی پاسخگویی به شرح زیر تنظیم شده‌اند.

1- Fandt &amp; Ferris

2- Hachwarter



نمودار (۱) مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

مبتنی بر این مدل سوال اصلی این بود که آیا دو بعد شخصیتی (با وجدان بودن و توافق‌پذیری) به واسطه رفتار پاسخگویی فردی میزان رضایت و استرس شغلی را تبیین می‌کنند؟

### روش

از آنجائی که هدف تحقیق حاضر تعیین روابط علی میان ویژگی‌های شخصیتی، پاسخگویی و پیامدهای شغلی (رضایت و استرس شغلی) در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی - کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و بطور مشخص مبتنی بر مدلیابی معاللات ساختاری<sup>۱</sup> بود. در مدل تحلیلی تحقیق، با وجدان بودن و توافق‌پذیری متغیرهای مستقل، پاسخگویی متغیر میانجی و رضایت و استرس شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ارومیه، صنعتی ارومیه و پیام نور استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ (۵۵۰ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و وجود سه دانشگاه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل

1- Structural Equation Modeling



فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که بر اساس دانشگاهها و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از دانشگاهها معین شد.

### ابزارهای اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

**پرسشنامه پاسخگویی:** برای اندازه‌گیری پاسخگویی ادراکی از یک مقیاس تک بعدی که دارای ۸ سوال می‌باشد، استفاده شد. این ابزار توسط «هاچوارتر» و همکاران (۲۰۰۵) تهیه شده است. این پرسشنامه براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) پاسخ داده می‌شود. نمرات هر ۸ گویه مقیاس جمع شده و یک نمره کل برای هر فرد در این مقیاس در نظر گرفته می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ بدست آمده است (هال و فریس، ۲۰۱۰؛ هال و همکاران، ۲۰۰۹؛ بروکس و همکاران، ۲۰۰۸؛ هال و همکاران، ۲۰۰۶؛ هاچوارتر و همکاران، ۲۰۰۵؛ ۲۰۰۷). همچنین تحقیقات قبلی روایی سازه و تک‌بعدی بودن این سازه را نیز تأیید کرده‌اند (هال و همکاران، ۲۰۰۶؛ هاچوارتر و همکاران، ۲۰۰۵).

**پرسشنامه با وجدان بودن و پرسشنامه توافق‌پذیری:** داده‌های مربوط به با وجدان بودن و توافق‌پذیری از طریق اجرای آزمون NEO-PI-R (نسخه ۶۰ سوالی) به دست آمد که توسط کاستا و مک گوری و بر اساس نظریه پنج عاملی آنها تهیه شده است (حق‌شناس، ۱۳۸۵؛ گروسی فرشی، ۱۳۸۰؛ پورشریفی، ۱۳۸۲). گروسی فرشی (۱۳۸۰) در زمینه اعتبار این سیاهه ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ را برای عامل‌های اصلی آن گزارش کرده است. گروسی (۱۳۸۰) روایی سازه این سیاهه را به وسیله تحلیل عاملی محاسبه نموده و عوامل اصلی آن را شناسایی کرده است. در پژوهش حاضر از نسخه هنجاریابی شده فارسی ۶۰ سوالی NEO-PI-R (گروسی، ۱۳۸۰) استفاده شد. هر کدام از

ابعاد با وجدان بودن و توافق پذیری دارای ۱۲ سوال می‌باشند. در این آزمون برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه‌بندی پنج رتبه‌ای وجود دارد که دارای ارزش صفر تا ۴ است. برای برخی از جمله‌ها این نمره گذاری از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب صفر تا ۴ تعلق می‌گیرد و برای برخی دیگر برعکس.

**پرسشنامه رضایت شغلی:** برای ارزیابی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی از پرسشنامه ۵ سوالی برافیلد و روتس<sup>۱</sup> (۱۹۵۱) استفاده شد. این پرسشنامه رضایت اعضای هیات علمی را بر اساس پیوستاری از رضایت کامل (عدد ۵) تا عدم رضایت (عدد ۱) که در قالب عبارات غیرمستقیم تدوین شده است، ارزیابی می‌نماید. مجموع نمرات بدست آمده میزان رضایت کلی فرد را نشان می‌دهد.

**پرسشنامه استرس شغلی:** استرس شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سوالی که توسط هاوس و ریزو<sup>۲</sup> (۱۹۷۲) تهیه شده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار با طیف لیکرت (=۱ کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم =۵) تنظیم شده است (بروکس و همکاران، ۲۰۰۸). برای برآورد ضریب پایایی<sup>۳</sup> محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های پاسخگویی، وجدان، توافق پذیری، استرس و رضایت شغلی به ترتیب: ۰/۷۰، ۰/۷۳، ۰/۸۱، ۰/۷۶ و ۰/۷۴ بدست آمد. بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های روانشناسی و مدیریت در داخل و خارج از کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی<sup>۴</sup> به روش مولفه‌های اصلی<sup>۵</sup> (PC) با چرخش واریماکس انجام شد.

1- Brayfield & Roths  
3- Reliability  
5- Principle Components

2- House & Rizzo  
4- Exploratory Factor Analysis

مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۷۷ و مقدار خی آزمون کروییت بارتلت ۱۹۵۶/۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود ۶۵٪ بدست آمد.

در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات اعضای هیأت علمی را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

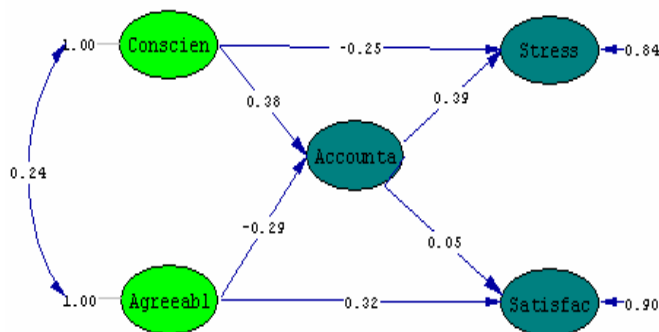
شاخص‌ها	پاسخگویی	وجدان	توافق‌پذیری	استرس شغلی	رضایت شغلی
میانگین	۴/۷	۲/۵۷	۲/۷	۴/۲	۰/۷۲
انحراف استاندارد	۱/۲	۰/۵۵	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۷۲

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش به غیر از رابطه بین رضایت و پاسخگویی معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین استرس با رضایت و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین وجدان و رضایت مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به ترتیب همراه با افزایش و کاهش احساس پاسخگویی در بین اعضای هیأت علمی نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هرگونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به ترتیب همراه با کاهش احساس استرس و افزایش رضایت شغلی بود.

جدول (۲) همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	با وجدان بودن	توافق‌پذیری	پاسخگویی	استرس	رضایت شغلی
با وجدان بودن	۱				
توافق‌پذیری	۰/۲۲**	۱			
پاسخگویی	۰/۱۴*	-۰/۱۵*	۱		
استرس	-۰/۱۵**	-۰/۲۵**	۰/۲۶**	۱	
رضایت شغلی	۰/۲*	۰/۲۳**	۰/۰۲	-۰/۳۳**	۱

\*\* &lt; ۰/۰۱, \* &lt; ۰/۰۵



Chi-Square=517.19, df=202, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار (۲) الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر پاسخگویی و دو پیامد احتمالی آن تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (نمودار ۲) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۵ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۹ و کوچکتر از ۰/۰۸

می‌باشد. از دو ویژگی شخصیت تاثیرگذار و معنی‌دار بر روی پاسخگویی بیشترین اثر مربوط به وجدان با  $0/38$  است و بعد از آن اثر مربوط به توافق پذیری  $0/29$  - می‌باشد. همه ضرایب به استثنای اثر مستقیم پاسخگویی بر رضایت شغلی معنی‌دار هستند. به عبارتی پاسخگویی بطور مستقیم اثر معنی‌داری روی رضایت شغلی ندارد.

با وجدان بودن دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر پاسخگویی دارد با ضریب  $0/38$ . همچنین پاسخگویی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر استرس شغلی با ضریب  $0/39$  می‌باشد. بنابراین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین با وجدان بودن و استرس در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی پاسخگویی، با وجدان بودن دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر استرس شغلی با ضریب  $0/15$  می‌باشد. همانطور که ملاحظه می‌شود با وجدان بودن دارای اثر منفی روی استرس شغلی می‌باشد. یعنی افراد با وجدان، کمتر احساس استرس شغلی دارند. در عین حال با میانجی‌گری پاسخگویی، با وجدان بودن اثر غیرمستقیم و مثبت روی استرس دارد. به عبارتی افراد با وجدان در شرایط احساس پاسخگویی بالا از خود استرس شغلی نشان می‌دهند.

توافق‌پذیری دارای اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر پاسخگویی با ضریب  $0/29$  - می‌باشد. در عین حال پاسخگویی دارای اثر معنی‌دار بر رضایت شغلی نمی‌باشد. بنابراین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین توافق‌پذیری و رضایت شغلی در مدل تأیید نمی‌شود. با تأیید نشدن نقش میانجی پاسخگویی، توافق‌پذیری دارای یک اثر غیرمستقیم و معنی‌دار بر رضایت با نقش میانجی پاسخگویی نمی‌باشد.

**جدول (۳) ضرایب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم وجدان و توافق‌پذیری بر روی رضایت و استرس از طریق پاسخگویی**

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیرواستاندارد	t	نتیجه
وجدان ← استرس	$-0/25$	$-2/94$	اثر مستقیم دارد
توافق‌پذیری ← رضایت	$0/32$	$3/91$	اثر مستقیم دارد
وجدان ← پاسخگویی	$0/38$	$4/20$	اثر مستقیم دارد

توافق‌پذیری ← پاسخگویی	-۰/۳۹	-۳/۱۴	اثر مستقیم دارد
پاسخگویی ← استرس	۰/۳۹	۳/۹۶	اثر مستقیم دارد
پاسخگویی ← رضایت	۰/۰۵	۰/۶۴	اثر مستقیم ندارد
وجدان ← استرس از طریق پاسخگویی	۰/۱۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
پاسخگویی توافق ← رضایت از طریق پاسخگویی	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد

$$X^2=517.19, df=202, X^2/df=2.5, RMSEA=.079, CFI=.87, GFI=.84$$

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با استرس و رضایت شغلی با توجه به اثر میانجی رفتار پاسخگویی انجام شد. تعدادی از محققان به‌طور جداگانه به مطالعه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت و استرس شغلی پرداخته‌اند. اما این اولین پژوهشی می‌باشد که نقش میانجی پاسخگویی احساسی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رضایت شغلی در نظر می‌گیرد. بنابراین دو دلیل وجود دارد که چرا بررسی این روابط مهم هستند: اولاً یک پیوند نظری و مفهومی بین ویژگی‌های شخصیتی با پاسخگویی وجود دارد. دوماً شرایط پاسخگویی جز ویژگی‌های مهم سیستم‌های سازمانی و آموزشی هستند که شناخت آن در درک تفاوت‌های فردی مفید می‌باشد (فرینک و کیلمسکی، ۲۰۰۴).

در پژوهش حاضر اعضای هیأت علمی خود را دارای احساس پاسخگویی بالاتر از میانگین گزارش کردند. این گویای این موضوع است که - حداقل در نمونه پژوهشی حاضر - اعضای هیأت علمی پاسخگویی استانداردهای حرفه‌ای خود هستند. اعضای هیأت علمی در پژوهش حاضر از رضایت شغلی نسبتاً مطلوب برخوردار بودند. این یافته شبیه به یافته میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) می‌باشد. این پژوهشگران نیز در نمونه پژوهشی خود روی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف میزان رضایت شغلی نسبتاً مطلوبی را گزارش کرده‌اند.

نتایج بیانگر نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی بود. همچنین نتایج بیانگر روابط علی بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با استرس و رضایت شغلی بود. در این بین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین توافق‌پذیری و رضایت تأیید نشد.

رابطه مثبت معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و رضایت شغلی دیده شد. این یافته با مطالعات قبلی که در این زمینه صورت گرفته، هماهنگ است. تحقیقات فردریکسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)؛ کافتیوس<sup>۲</sup> و لوماکو<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)؛ رضائیان و نائیچی (۱۳۸۸) و لوین و استاک (۱۹۸۹) همسو می‌باشد. همچنین رابطه منفی معنی‌داری بین وجدان و استرس شغلی دیده شد. تحقیقی که بطور مستقیم با این یافته هماهنگ باشد، یافت نشد اما در تحقیق مشابه ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۳) بین ویژگی‌های شخصیتی (تیپ A و B) با استرس رابطه معنی‌داری را گزارش کرده‌اند.

بر اساس نتایج پژوهش رابطه مثبت معنی‌داری بین دو متغیر پاسخگویی ادراکی و استرس شغلی دیده شد. این یافته با مطالعات قبلی که در این زمینه صورت گرفته هماهنگ است. یافته‌های بروکس و همکاران (۲۰۰۸)؛ هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۷)؛ هال و همکاران (۲۰۰۶) و هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۵) این یافته را تأیید می‌کنند. تجزیه و تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد که بین پاسخگویی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این نتایج برخلاف یافته‌های هال و همکاران (۲۰۰۹)؛ بروکس و همکاران (۲۰۰۸)؛ بروکس و همکاران (۲۰۰۹)؛ سورنسون و همکاران (۲۰۰۹) و توماس و همکاران (۲۰۰۲) می‌باشد. این امر را شاید علاوه بر متفاوت بودن بافت فرهنگی و جامعه آماری با تحقیقات قبلی، در پیچیدگی رابطه بین پاسخگویی و رضایت شغلی یافت. چون طبق مبانی نظری افزایش احساس پاسخگویی در افراد همراه با استرس شغلی خواهد بود تا رضایت شغلی. با توجه به بالا بودن احساس پاسخگویی در بین اعضای هیأت علمی پژوهش حاضر احتمالاً این امر توجیه‌پذیر باشد. آن چه مشخص است این امر مستلزم

1- Fredrickson  
3- Loumakou

2- Kafetsios

پژوهش و تفحص بیشتر در رابطه بین پاسخگویی فردی و رضایت شغلی در داخل می‌باشد.

نتایج پژوهش حاکی از نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین وجدان بودن و استرس شغلی بود. نتایج حاکی از اثر منفی ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر استرس شغلی بود. نکته جالبی که در این زمینه می‌توان اشاره کرد، وجود نقش میانجی پاسخگویی بین این دو متغیر می‌باشد. یعنی با وجود تأثیر منفی با وجدان بودن بر استرس، این تأثیر با میانجیگری احساس پاسخگویی در افراد منجر به استرس در افراد می‌شود. بررسی اثرات غیرمستقیم مدل ساختاری همچنین نشان داد که ویژگی شخصیتی توافق هیچگونه اثر غیرمستقیمی بر رضایت شغلی نداشت.

در پایان باید گفت هم مبانی نظری و پژوهشی و هم پژوهش حاضر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی را روی استرس و رضایت شغلی تأیید کردند. با وجود این آنچه مهم‌تر است، چگونگی اعتبار ابزارهای به کار گرفته شده برای سنجش متغیرهای شخصیتی، استرس و رضایت شغلی است. اگر چه صفات و الگوی پنج عاملی شخصیت را عده‌ای (همچون بریک و مونت) پیشرفت عمده‌ای در پژوهش‌های شخصیت در محیط کار می‌دانند ولی اولاً این رویکرد تنها یکی از رویکردهای موجود در مطالعه شخصیت بوده، ثانیاً تعاریف عملیاتی این رویکرد می‌تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متغیر باشد.

علی‌رغم محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. سازه پاسخگویی فردی اولین بار است که در حوزه مدیریت و روانشناسی در داخل مطرح می‌شود. در این راستا، برخی موضوعات در چارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند برای غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید:

– لازم است که در زمینه رابطه بین وجدان و توافق‌پذیری با استرس و رضایت شغلی با استفاده از ابزارهای دیگر پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.



- استرس و رضایت شغلی سازه‌هایی هستند که دارای مولفه‌های چندگانه هستند. لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی پژوهش‌های خود را بر بررسی عمیق این ابعاد در رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی تمرکز نمایند.

- در پژوهش حاضر دو بعد ویژگی شخصیتی وجدان و توافق‌پذیری مورد بررسی قرار گرفت، لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی دیگر ابعاد شخصیتی را نیز در نظر بگیرند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۱/۰۱/۱۵

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۰۱/۰۴

## References

## منابع

- پرهیزگار، کمال (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران: نشر دیدار.
- پور شریفی، حمید (۱۳۸۲). روانشناسی بالینی، تهران: انتشارات سنجش.
- ثمیری، علی اکبر؛ لعلی فاز، احمد (۱۳۸۳). مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار، فصلنامه اصول بهداشت روانی، شماره ۲۱ و ۲۲، دور ۶.
- حسینی، فریده السادات؛ لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۸). پیش بینی جهت گیری هدف با استفاده از پنج عامل بزرگ شخصیت در میان دانشجویان دانشگاه شیراز، فصلنامه مطالعات روانشناختی، شماره ۱، دور ۵.
- حق شناس، حسن (۱۳۸۵). طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت: راهنمایی تفسیر و هنجاریابی آزمون‌های NEO-FFI و NEO-PI-R، شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، شماره ۲ و ۳.
- رضائیان، علی؛ جواد نائیجی، محمد (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران، چشم‌انداز مدیریت، شماره ۳۳.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۸). آزمون‌های روانشناختی ارزشیابی شخصیت و سلامت روان، تهران: انتشارات بعثت.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ مومنی، حسین (۱۳۸۷). بررسی نقش عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیات علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی، مجله آموزش عالی ایران، شماره اول، دور اول.
- کلدی، علیرضا؛ عسگری، گیتا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۱، دور ۳۳.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، تبریز: نشر دانیال / نشر دانش پژوه.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.

- 
- Adams, J.F., & Krist, M. (1999). *New Demands and Concepts for Educational Accountability: Striving for Results in an era of Excellence*, Handbook of Research and Educational Administration, San Francisco: Jossey-Bass.
- Bacharach, S.B. (1990). Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: the Case of Elementary and Secondary School, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12, 415-432.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G.R. (2008). Personality, Political Skill, and Job Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.
- Breaux, D.M., Munyon, T.P., Hochwarter, W.A., & Ferris, G.R. (2009). Politics as Moderator of the Accountability Job Satisfaction Relationship: Evidence across Three Studies, *Journal of Management*, 35, 370-326.
- Breaux, D.M., Pamela, L.P., Hall, A.T., Frink, D.D., & Hochwarter, W.A. (2008). Time to Try A Little Tenderness? The Detrimental Effects of Accountability When Coupled with Abusive Supervision, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 111-122.
- Daus, C.S., & Ashkanasy, N.M. (2005). Basic Behavioral Science Research for Mentalhealth, a National Investment: Emotion and Motivation, *American Psychologist*, 50, 838-845.
- Digman, J.M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model, *Annual Review of the Psychology*, 21, 417-440.
- Fandt, P.M., & Ferris, G.R. (1990). The Management of Information and Impression: When Employees Behave Opportunistically, *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 45, 140-158.
- Fredrickson, B.L. (2001). The Effects of Locus of Control and Anxiety on Verbal Conditioning, *Journal of Personality*, 41, 417-440.
- Frink, D.D., & Klimoski, R.J. (1998). Toward a Theory of Accountability in Organizations and Human Resource Management, *Research in Personal and Human Resource Management*, 16, 1-51.
- Frink, D.D., & Klimoski, R.J. (2004). Advancing Accountability Theory and Practice: Introduction to the Human Resources Management Review Special Edition, *Human Resource Management Review*, 14, 1-17
-

- 
- Hall, A.T., Royle, M.T., Brymer, R.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R., & Hochwarter, W.A. (2006). Relationship between felt Accountability as a Stressor and Strain Reactions: The Neutralizing Role of Autonomy across Two Studies, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 87-99.
- Hall, A.T., Zinko, R., Perryman, A.A., & Ferris, G.R. (2009). Organizational Citizenship Behavior: Mediators in the Relationship between Accountability and Job Performance and Satisfaction, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15, 381-392.
- Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Gavin, M.B., Perrewe, P.L., Hall, A.T., & Frink, D.D. (2007). Political skill as neutralizer of felt accountability-job Tension Effects on Job Performance Ratings: A Longitudinal Investigation, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102, 226-239.
- Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., Hall, A.T., & Ferris, G.R. (2005). Negative Affectivity as a Moderator of the form and Magnitude of the Relationship between Felt Accountability and Job Tension, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 517-534.
- Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D., & McCloy, R.A. (1990). Crite Related Validities of Personality Constructs and the Effect of Response Distortion on Those Validities, *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Judge, T.A. & Illis, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.
- Kafetsios, K., & Loumakou, M. (2007). A Comparative Evaluation of the Effects of Trait Emotional Intelligence and Emotion Regulation on Affect at Work and Job Satisfaction, *International Journal of Work Organization and Emotion*, 2, 71-87.
- Laird, M.D., Perryman, A.A., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., & Zinko, R. (2009). The Moderating Effects of Personal Reputation on Accountability-strain Relationship, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 70-83.
-

- 
- Levin, I., & Stokes, J. (1989). Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity, *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Ma, X. (1999). Influences of Work Conditions on Teachers Job Satisfaction, *Journal of Education*, 93, 39-47.
- McCloskey, J.C., & McCain, B.E. (1987). Satisfaction, Commitment and Professionalism of Newly Employed Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 19, 20-24.
- Smith, F., Kaminstein, A. & Makados, S. (1995). Workers with Types of Tendencies, *Journal of Management*, 27, 92-100
- Sorenson, E.E., Seebeck, C.A., Specht., L.P., & Loes., J.L. (2009). The Relationship between RN Job Satisfaction and Accountability, *Western Journal of Nursing Research*, 31, 827-888.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction*, Thousand Oaks. CA: Sage.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Determinants of Coping: the Role of Stable and Situational Factors, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 895-910.
- Thoms, P.T., Dose, J.J., & Scott, D.K. (2002). Relationship between Accountability, Job Satisfaction, and Trust, *Human Resource Development Quarterly*, 13, 307-323.
- Witt, L.A. (2002). The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness on Performance, *Journal of Management*, 23, 100-110.
- Zweig, D. & Webster, J. (2004). What Are We Examining? An Examination of the Relationship between the Big-five Personality Traits, Goal Orientation, and Performance Intention, *Personality and Individual Differences*, 36, 1693-1708.