

رابطه بین تناسب شخص - سازمان و پنج ویژگی شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان

(مطالعه موردی: سبک های صادرات استان چهارمحال و بختیاری)

نویسنده:

تقی گنجی سلح چین

اعظم محمودی

سرشناسه	: گنجی سلج چین، تقی، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: بررسی رابطه بین تناسب شخص - سازمان و پنج ویژگی شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک صادرات استان چهارمحال و بختیاری) / نویسنده تقی گنجی سلج چین، اعظم محمودی.
مشخصات نشر	: اصفهان: فرهنگ پژوهان دانش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۶ ص.
شابک	: 978-600-5326-80-2 ریال ۲۰۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: رضایت از کار -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: بانک صادرات ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی
موضوع	: Job satisfaction -- Case studies -- Iran --
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
موضوع	: بانک و بانکداری -- ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی
موضوع	: Bank employees -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	: محمودی، اعظم، ۱۳۵۳ -
رده بندی کنگره	: ۱۴۵۴۹ ۵/۰۵۵۴۹ ۱۲۰۰۰ ۱۳۰۶۸۶/۶
رده بندی دیویی	: ۲۲/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۷۴۱۳۸۲

عنوان کتاب	: بررسی رابطه بین تناسب شخص - سازمان و پنج ویژگی شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک صادرات استان چهارمحال و بختیاری) /
تألیف	: تقی گنجی سلج چین، اعظم محمودی
ناشر	: فرهنگ پژوهان دانش
صفحه آرا و طراحی جلد	: ایمان معتمدی
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۵۳۲۶-۸۰-۲ نوبت و سال چاپ: ۱۳۹۶ - ۱
قطع و شمارگان	: وزیری، ۵۰۰
	: قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

انتشارات فرهنگ پژوهان دانش



۰۹۱۳۳۷۰۹۷۶۴

فهرست مطالب

۹	پیشگمار
۱۱	فصل اول: کلیات
۱۲	مقدمه
۱۷	مدل مفهومی
۱۷	مدل مفهومی تحقیقات
۱۸	تعاریف آخر فصل
۲۱	فصل دوم: ادبیات
۲۲	مقدمه
۲۲	قسمت اول: تناسب شخص - سازمان
۲۶	اثرات تناسب فرد - سازمان
۲۷	اندازه گیری و سنجش تناسب فرد - سازمان
۲۸	قسمت دوم: ویژگی های شخصیتی
۳۴	مروری بر تاریخچه مدل پنج عاملی
۳۹	گشودگی به تجربه
۴۰	وظیفه شناسی (وجدان)
۴۲	روان رنجوری
۴۳	برون گرایی
۴۵	تطابق پذیری

۴۶		پایه‌های تجربی و مفهومی نظریه پنج عاملی
۴۷		نظریه صفات و مدل پنج عاملی (FFM)
۴۹		قسمت سوم: رضایت شغلی
۵۱		تعریف رضایت شغلی
۵۵		مفهوم رضایت شغلی
۵۷		نظریه‌های رضایت شغلی
۵۸		عوامل اثر در رضایت و نارضایتی شغلی در سازمان
۶۷		تعیین عوامل شغلی
۶۸		اهمیت رضایت شغلی
۷۲		مدل نظری رضایت شغلی
۷۳		الف) عوامل پیش‌باز (نظری و مؤثر) در شکل‌گیری رضایت شغلی
۷۳		ب) عوامل همبسته‌ی رضایت شغلی
۷۳		ج) اثرات و پی‌آمدهای ناشی از رضایت شغلی
۸۵		فصل سوم: نتایج تحقیقات حاضر
۸۶		مقدمه
۸۶		فرضیه اول
۸۷		فرضیه دوم
۸۸		فرضیه سوم
۸۹		فرضیه چهارم
۸۹		فرضیه پنجم
۹۰		فرضیه ششم
۹۱		فرضیه هفتم
۹۱		پیشنهادهای منتج از فرضیه‌ها
۹۸		پیشنهاد به پژوهشگران آینده
۹۹		محدودیت‌های پژوهش‌های فعلی و ملاحظات اخلاقی
۱۰۱		فهرست منابع

- پیوست‌ها..... ۱۰۷
- الف) پرسشنامه تناسب شخص-سازمان ۱۰۹
- ب) پرسشنامه رضایت شغلی ۱۱۱
- ج) پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت ۱۱۲

پیشگفتار

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین دارایی هر کشور است و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی نیروی انسانی آن بستگی دارد. یکی از مسائلی که باید در هر سازمانی مورد توجه قرار گیرد خشنودی و رضایت‌شغلی کارکنان آن سازمان است که از متغیرهای رفتار سازمانی به شمار می‌آید. رضایت‌شغلی به عوامل زیادی بستگی دارد که یکی از آنها سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل است. هر چه این سازگاری بیشتر باشد، علاوه بر تأمین رضایت‌شغلی، عملکرد بیشتری را برای سازمان به همراه می‌آورد. این کتاب به منظور تحلیل رابطه بین تناسب شخص-سازمان، پنج ویژگی شخصیتی با رضایت‌شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک صادرات استان چارمحال و بختیاری) تدوین یافته است. نتایج تحقیقات بنده نشان داد بین تناسب شخص-سازمان و رضایت‌شغلی کارکنان شعب بانک صادرات چهارمحال و بختیاری ارتباط وجود دارد. بین پنج ویژگی شخصی شخصیتی (برون‌گرایی، تطابق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و باز بودن در برابر تجربه) و رضایت‌شغلی کارکنان شعب بانک صادرات چهارمحال و بختیاری ارتباط وجود دارد.