

# نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران

محمد تقی محسنی تکلو\*، مهدی رضایی<sup>۱</sup>، مینو کلانتری<sup>۱</sup>، مهدی طباطبایی<sup>۲</sup>

## چکیده

**مقدمه:** هنگام بررسی رضایت شغلی، توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی افراد شاغل از اولویت بالایی برخوردار است. این پژوهش با هدف بررسی نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** در پژوهش حاضر، ۷۵ نفر کاردرمانگر (۲۳ مرد و ۵۲ زن) که سن آن‌ها بین ۲۳ تا ۵۰ سال (با میانگین سنی  $37/32 \pm 7/00$  سال) بود و در مراکز دولتی اشتغال داشتند، شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های فرم کوتاه، پرسش‌نامه شخصیتی Neo، منبع کنترل درونی- بیرونی Rutter و پرسش‌نامه رضایت شغلی Herzberg استفاده شد. داده‌های پژوهش از طریق آزمون‌های آماری همبستگی Pearson و آزمون رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ تحلیل شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحلیل همبستگی Pearson نشان داد که بین جایگاه کنترل ( $P = 0/001$ ) و چهار بعد شخصیت یعنی ابعاد روان‌نژندی ( $P < 0/001$ )، برون‌گرایی ( $P = 0/009$ )، توافق ( $P = 0/012$ ) و وجدانی بودن ( $P < 0/024$ ) با رضایت شغلی کاردرمانگران همبستگی معنی‌داری وجود دارد. بین گشودگی (Openness) و رضایت شغلی کاردرمانگران همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد ( $P = 0/061$ ). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تنها ضریب بتای بعد شخصیت روان‌نژندی ( $P = 0/009$ ) و جایگاه کنترل ( $P < 0/047$ ) در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران نقش معنی‌دار دارد.

**نتیجه‌گیری:** برای افزایش رضایت شغلی کاردرمانگران توجه به جایگاه کنترل و بعد شخصیت روان‌نژندی آن‌ها بیشترین اهمیت را دارد.

**کلید واژه‌ها:** رضایت شغلی، شخصیت، کنترل درونی- بیرونی، کاردرمانی

**نوع مقاله:** پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۱/۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۱۱

## مقدمه

نقش دارد (۲). عدم علاقمندی درمانگر به کاری که انجام می‌دهد علاوه بر این که سبب کاهش کیفیت کار و وارد آمدن صدمات جبران‌ناپذیر به مراجعان می‌شود، ممکن است منجر به تضعیف روحیه وی شده و شاید به تدریج موجب بی‌تفاوتی و افسردگی وی شود (۳). نتایج چندین مطالعه حاکی از ارتباط رضایت شغلی و حفظ

طی ۳۰ سال اخیر، در زمینه رضایت شغلی (Job satisfaction) کارکنان سیستم‌های بهداشتی در کشورهای صنعتی پژوهش‌های متعددی انجام شده است (۱). رضایت شغلی در کاهش فرسودگی شغلی (Job attrition)، افزایش کیفیت کار، ارتقای رشد فردی و حفظ سلامت جسمانی و روانی فرد

\* کارشناس ارشد، گروه کاردرمانی، دانشکده توان‌بخشی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

Email: mohammadtmohseni@yahoo.com

۱- کارشناس ارشد، گروه کاردرمانی، دانشکده توان‌بخشی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

۲- کارشناس ارشد، گروه آمار و کامپیوتر، دانشکده توان‌بخشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران

دشواری‌های مربوط به کاغذبازی‌های اداری و ثبت آمار مربوط به مراجعان (۱۷، ۱۱، ۸)، فقدان احترام و درک نشدن توسط سایر اعضای متخصصان بهداشتی (۱۱). عوامل درونی مؤثر بر نارضایتی شغلی کاردرمانگران عبارتند از:

احساس فقدان هویت حرفه‌ای به ویژه از طرف کاردرمانگرانی که به تازگی فارغ‌التحصیل شده‌اند (۱۸، ۱۱) و داشتن ارتباطات ضعیف با همکاران (تجربه استرس هنگام برخورد با پزشکان و پرستاران) (۲۰، ۱۹).

نتایج بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد که عوامل درونی نقش مهم‌تری نسبت به عوامل بیرونی در پیش‌بینی رضایت شغلی افراد دارد (۲۲، ۲۱). به همین دلیل، در این مطالعه نقش منبع کنترل (Locus of control) و ابعاد شخصیت (Personality dimension) که جزء عوامل درونی مرتبط با رضایت شغلی هستند، در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران بررسی می‌شود.

منبع کنترل به دو دسته منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. افرادی که به منبع کنترل بیرونی معتقدند، احساس می‌کنند که بر محیط اطراف و رویدادهای زندگی‌شان تسلط ندارند و به دلیل این تصور، استرس را تجربه کرده و از سلامت روان پایینی برخوردارند. این افراد سرنوشت، شانس یا قدرت دیگران را در امور زندگی مؤثر می‌دانند و وقتی با مشکلی مواجه می‌شوند، از آن جایی که تصور می‌کنند عامل به وجود آورنده مشکل را نمی‌توانند برطرف کنند، به جای تلاش برای حل مشکل، سعی می‌کنند از آن کناره‌گیری کنند. این افراد عصبی، مملو از کینه، فاقد اعتماد به نفس، تحریک‌پذیر و دارای نشانه‌هایی از بی‌حالی و رخوت هستند. بر عکس، افرادی که به منبع کنترل درونی معتقدند، احساس می‌کنند که بر محیط اطراف و رویدادهای زندگی‌شان تسلط دارند و می‌توانند به دلخواه خود و مطابق با نیازشان محیط اطراف خود را تغییر دهند. به طور کلی این افراد سالم‌تر، مفیدتر و هدف‌مدار هستند، همیشه در جستجوی اطلاعات می‌باشند و بهتر می‌توانند با مسایل برخورد کنند (۲۳).

شغل در کاردرمانی است (۴). یافته‌های این مطالعات نشان داد که کاردرمانگرانی که از شغلشان رضایت دارند با احتمال کمتری شغلشان را تغییر می‌دهند و با احتمال بیشتری با رضایت به شغل کاردرمانی ادامه می‌دهند. البته، پژوهش‌های انجام شده در زمینه رضایت شغلی کاردرمانگران نتایج متناقضی دارند. برخی از این مطالعات نشان دهنده سطوح بالایی رضایت شغلی کاردرمانگران هستند (۹-۵). با این حال، تعداد اندکی از این مطالعات دال بر سطوح پایین رضایت شغلی در دو گروه از کاردرمانگران هستند: کاردرمانگران سلامت روان و مراقبین سلامت مرد (Male health workers).

یکی از مطالعات انجام شده در استرالیا نشان داد، کاردرمانگرانی که در حیطه سلامت روان کار می‌کنند نسبت به سایر کاردرمانگران رضایت شغلی کمتری دارند (۱۰). همچنین، مشخص شد که کاردرمانگران حیطه سلامت روان سطوح بالایی از استرس را تجربه می‌کنند (۱۱). در مطالعه‌ای که در کانادا انجام شد، مشخص گردید که بسیاری از کاردرمانگران مرد از کار، حقوق، وضعیت ارتقا، همکاران و مدیرانشان به شدت نراضی بوده و تعداد زیادی از آن‌ها اظهار داشتند که قصد ترک شغلشان را دارند (۱۲).

عوامل درونی (Intrinsic) و بیرونی (Extrinsic) بسیاری روی رضایت شغلی کاردرمانگران تأثیر دارند. با مرور مطالعات مشابه می‌توان این عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی کاردرمانگران را به صورت زیر دسته‌بندی نمود:

عوامل بیرونی مؤثر بر نارضایتی شغلی (Job dissatisfaction) کاردرمانگران عبارتند از:

جو نامناسب کاری (Poor working condition) شامل فضای محدود محل کار، عدم وجود پنجره در محل کار، تداخل‌های ناشی از به اشتراک گذاشتن محل کار با سایر متخصصان بهداشتی، نارضایتی از پوشیدن مداوم یک روپوش ثابت (۱۴، ۱۳، ۸، ۵)، آموزش ناکافی و عدم وجود شرایط ارتقا (۱۵)، تعداد خیلی زیاد مراجعان، پرستیژ پایین (Poor professional status) کاردرمانی (۱۶)، کمبود منابع (Resources) مالی برای توسعه برنامه‌های درمانی (۱۴)،

وجدانی بودن شامل کوششی منظم برای دستیابی به اهداف و پیروی جدی از اصول است. این افراد توانایی بالایی در کنترل تکانه‌های خود و همچنین برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف دارند (۲۶).

تاکنون در هیچ پژوهشی در داخل کشور رضایت شغلی کاردرمانگران ایرانی مطالعه نشده است. همچنین، هیچ پژوهشی در خارج کشور یافت نشد که به صورت همزمان ارتباط منبع کنترل، ابعاد شخصیت و رضایت شغلی کاردرمانگران را سنجیده باشد. از این جهت، این پژوهش جدید است. با توجه به پژوهش‌هایی که به صورت مجزا اهمیت منبع کنترل و ابعاد شخصیت در رضایت شغلی را تأیید نموده‌اند، این پژوهش با این دو هدف که کدام یک از متغیرهای جایگاه کنترل و ابعاد شخصیت قادر به پیش‌بینی درصد معنی‌داری از واریانس رضایت شغلی کاردرمانگران هستند و چه ترکیبی از این عوامل می‌تواند پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای واریانس رضایت شغلی کاردرمانگران است، انجام شد.

### مواد و روش‌ها

پژوهش توصیفی-تحلیلی حاضر از نوع مقطعی بود. جمعیت مورد مطالعه را کل جامعه دانش آموختگان رشته کاردرمانی که حداقل به مدت یک سال مشغول به خدمت در مراکز دولتی شهر تهران بودند، تشکیل دادند. شناسایی این جامعه مورد بررسی با مراجعه به مراکز بهداشتی شهر تهران، مدارس آموزش و پرورش استثنایی، کلینیک‌های کاردرمانی و مراکز توان‌بخشی دولتی که دارای کاردرمانگر بودند، صورت گرفت. پس از اخذ مجوزهای لازم از سازمان بهداشتی و آموزش و پرورش استثنایی شهر تهران، جهت جمع‌آوری نمونه‌ها به «مرکز کودکان»، «رفیده»، «آمنه»، «شریعتی»، «حضرت علی (ع)»، «ملائک»، «مخبر»، «مولوی»، «نارمک»، «ایمان»، «نیر»، «ساریخانی»، «امام علی (ع)» و «سروش» مراجعه شد. علاوه بر مراکز فوق به مراکز درمانی دانشگاهی و بیمارستانی «شهدای تجریش»، «طالقانی»، «امام حسین (ع)»، «روزبه»،

مطابق با نظریه Holland (۲۴)، انتخاب و باقی ماندن افراد در یک شغل به ویژگی‌های شخصیتی‌شان و مطابقت آن‌ها با ویژگی‌های شغل انتخابی بستگی دارد و سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط کار باعث افزایش رضایت شغلی فرد می‌شود. شخصیت فرد ابتدا بر شغلی که انتخاب می‌کند، تأثیر می‌گذارد و سپس بسته به میزان همخوانی ویژگی‌های آن شغل با الگوی شخصیتی‌اش، فرد حد معینی از رضایت شغلی را تجربه می‌کند. افراد تمایل به فعالیت در سازمان‌هایی را دارند که اساس‌نامه آن‌ها با شخصیتشان تطابق دارد. به طور مشابه، سازمان‌ها نیز به دنبال جذب افرادی هستند که الگوی شخصیتی‌شان، دستیابی به اهدافشان را بیشتر تضمین می‌کند (۲۵).

ابعاد شخصیت به ترتیب عبارت از روان‌نژندی یا روان رنجورخویی (Neuroticism یا N)، برون‌گرایی (Extraversion یا E)، گشودگی (Openness یا O)، توافق‌پذیری (Agreeableness یا A) و وجدانی بودن (Conscientiousness یا C) می‌باشد.

روان‌نژندی، تمایل به تجربه پریشانی روان‌شناختی به شکل اضطراب، خشم، افسردگی، خجالت، تنفر و دامنه‌ای از هیجانات منفی را دربرمی‌گیرد. این بعد، همچنین دارای تمایل به داشتن عقاید غیر واقعی، قدرت کمتر در کنترل تکانه‌ها و انطباق‌پذیری پایین‌تری نسبت به دیگران است.

برون‌گرایی، شامل اجتماعی بودن و صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرأت‌ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان و تحرک است.

گشودگی، صفات مرتبط با حس زیبایی‌شناختی، کنجکاوی هوشمندانه، نیاز به تنوع، نگرش‌های غیر متعصبانه، علایق گسترده و توجه به عاطفه‌های درونی را مشخص می‌کند و طالب لذت بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیر متعارف هستند.

توافق‌پذیری نیز بر گرایش‌های ارتباطی بین فردی تأکید دارد و صداقت، نوع‌دوستی و همدردی را دربرمی‌گیرد و در تضاد با خصومت بدبینانه و خودمحورانه است.

اجتماعی بودن و صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرأت‌ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان و تحرک است. گشودگی، صفات مرتبط با حس زیبایی‌شناختی، کنجکاوای هوشمندانه، نیاز به تنوع، نگرش‌های غیر متعصبانه و علایق گسترده را مشخص می‌کند. توافق‌پذیری نیز، صداقت، نوع‌دوستی و همدردی را دربردارد و در تضاد با خصومت بدبینانه و خودمحورانه است و سرانجام وجدانی بودن شامل کوششی منظم برای دستیابی به اهداف و پیروی جدی از اصول است (۲۸). هر یک از این ۵ حیطه نیز با ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرند. پایایی فرم کوتاه پرسش‌نامه NEO به وسیله پژوهشگران مختلف هم در خارج و هم در داخل کشور مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است. به ترتیب ضرایب بازآزمایی ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای پنج عامل این پرسش‌نامه گزارش شده است (۲۹، ۲۷).

**آزمون منبع کنترل درونی - بیرونی Rutter:** این مقیاس به منظور ارزیابی منبع کنترل به عنوان انتظارات تعمیم یافته تهیه شده است که به سنجش ادراکات فرد از منبع کنترل می‌پردازد و همچنین تفاوت‌های فردی را در زمینه اسناد و تجارب ادراکی شخصی آشکار می‌سازد. این آزمون، ۲۹ سؤال دارد. چارچوب نظری مورد استفاده در تهیه این آزمون نظریه یادگیری اجتماعی است. پایایی و اعتبار این مقیاس ۲۹ سؤالی توسط پژوهشگران بر روی ۵۳۷ نفر از دانشجویان ایرانی آزمون شده است که به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۶۳ می‌باشد و پایایی و اعتبار مقیاس در پژوهش‌های بین فرهنگی مختلف نیز بسیار رضایت‌بخش گزارش گردیده است (افراد) که در این آزمون نمره بیش از ۹ دریافت کنند منبع کنترل آن‌ها بیرونی است (۳۰). ضریب روایی این مقیاس در نمونه‌های ایرانی با روش Kuder-Richardson، ۰/۷ بوده است (۳۱).

**پرسش‌نامه رضایت شغلی Herzberg:** این پرسش‌نامه توسط Dant و همکاران در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دو عاملی فردی-ک-هرزبرگ (Herzberg's two-factor theory of job satisfaction) ارائه شد. پرسش‌نامه مذکور حاوی ۷۲ سؤال می‌باشد که در

«بوعلی»، «اختر»، «شفا»، «فیروزگر»، «حضرت رسول (ص)»، «امام خمینی (ره)»، «حضرت فاطمه (س)»، «علی‌اصغر»، «اسما»، «سینا» و «دانشگاه تهران» نیز مراجعه و از بین کاردرمانگران شاغل در این مراکز، ۷۵ نفر به شرکت در این مطالعه راضی شدند.

جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، در این پژوهش هیچ گونه مداخله‌ای انجام نشد. شیوه جمع‌آوری داده‌ها غیر آزار دهنده (Non-invasive) بود و هیچ یک از آزمودنی‌ها به اجبار در پژوهش شرکت داده نشدند. به آزمودنی‌ها این اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی آن‌ها به صورت محرمانه خواهد ماند و درباره روش کار، چگونگی انجام و اهداف پژوهش به آزمودنی‌ها توضیحات لازم ارائه گردید.

برای جمع‌آوری داده‌ها از فرم کوتاه پرسش‌نامه شخصیتی NEO-FFI (NEO five factor inventory)، آزمون منبع کنترل درونی - بیرونی Rutter و پرسش‌نامه رضایت شغلی Herzberg استفاده شد. داده‌های پژوهش از طریق آزمون‌های آماری همبستگی Pearson و آزمون رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ تحلیل شد.

**فرم کوتاه پرسش‌نامه شخصیتی NEO:** پرسش‌نامه شخصیتی NEO بر اساس الگوی ۵ عاملی شخصیت در دو فرم ۲۴۰ و ۶۰ سؤالی تهیه و تدوین شده است (۲۷). در پژوهش حاضر، برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی کاردرمانگران فرم کوتاه مقیاس NEO-FFI که حاوی ۵ حیطه و ۶۰ سؤال است، به کار رفت. آزمودنی موافقت خود با هر بخش را در یک سیستم نمره‌دهی لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) نشان می‌دهد. این حیطه‌ها به ترتیب عبارتند از روان‌نژندی یا روان رنجورخویی (N)، برون‌گرایی (E)، گشودگی (O)، توافق‌پذیری (A) و وجدانی بودن (C).

روان رنجورخویی، تمایل به تجربه پریشانی روان‌شناختی به شکل اضطراب، خشم، افسردگی، خجالت، تنفر و دامنه‌ای از هیجانات منفی را دربرمی‌گیرد. این بعد، همچنین شامل حساسیت به داشتن عقاید غیر واقعی است. برون‌گرایی، شامل

Kolmogorov-Smirnov متغیرهای رضایت شغلی  $(P = 0/626)$ ، روان‌نژندی  $(P = 0/552)$ ، برون‌گرایی  $(P = 0/218)$ ، گشودگی  $(P = 0/408)$ ، توافق  $(P = 0/802)$ ، وجدانی بودن  $(P = 0/894)$  و منبع کنترل  $(P = 0/804)$  دارای توزیع نرمال بودند. به همین دلیل برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای رضایت شغلی، جایگاه کنترل و ابعاد شخصیت کاردرمانگران

متغیرها	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۱۷۹	۴۶۲	۳۰۸/۲۳	۶۲/۳۱
جایگاه کنترل	۱	۱۸	۸/۶۸	۴/۰۵
روان‌نژندی	۳	۲۹	۱۸/۷۷	۵/۷۰
برون‌گرایی	۱۷	۳۹	۲۸/۱۹	۵/۲۶
گشودگی	۱۶	۳۶	۲۶/۰۴	۴/۹۰
توافق	۱۹	۴۰	۳۱/۴۱	۴/۲۹
وجدانی بودن	۲۱	۴۸	۳۳/۹۷	۶/۳۶

نتایج تحلیل همبستگی Pearson نشان داد که بین جایگاه کنترل  $(P = 0/001)$  و چهار بعد شخصیت یعنی ابعاد روان‌نژندی  $(P < 0/001)$ ، برون‌گرایی  $(P = 0/009)$ ، توافق  $(P = 0/012)$  و وجدانی بودن  $(P < 0/024)$  با رضایت شغلی کاردرمانگران همبستگی معنی‌داری وجود دارد. بین گشودگی  $(P = 0/061)$  و رضایت شغلی کاردرمانگران همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۲). جهت تعیین نقش هر یک از خرده مقیاس‌های ابعاد شخصیت و جایگاه کنترل (به طور کلی) و برای پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران، ضرایب تأثیر  $(\beta)$  حاصل از تحلیل رگرسیون به شیوه ورود (Enter) محاسبه شد (جدول ۳). همان‌طور که مشاهده می‌شود، تنها ضریب بتای بعد شخصیت روان‌نژندی  $(P = 0/009)$  و جایگاه کنترل  $(P = 0/047)$  معنی‌دار است و می‌توان نتیجه گرفت که این دو متغیر از بین ترکیب متغیرهای انواع جایگاه کنترل و ابعاد شخصیت قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی در کاردرمانگران هستند  $(P < 0/05)$ .

مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده تا عبارت‌ها را به دقت بخواند و میزان موافقت خود را با هر یک از عبارت‌ها با علامت ضربدر در هر یک از درجه‌های ۱ تا ۷ مشخص نماید. درجه یک کمترین موافقت و درجه هفت بیشترین موافقت آنان را نشان می‌دهد. این پرسش‌نامه حاوی ۳۶ سؤال رضایت شغلی و ۳۶ سؤال نارضایتی شغلی است که در هر کدام هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی موجود می‌باشد.

به طور کلی پرسش‌نامه از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول شامل مشخصه‌های فردی آزمودنی شامل جنس، سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت و بخش دوم پرسش‌نامه جهت پاسخ به سؤال‌های پژوهش می‌باشد که شامل ۷۲ سؤال پاسخ بسته است و برای اندازه‌گیری آن‌ها از مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده می‌شود.

در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد، روایی ابزار فوق با محاسبه دقیق ویژگی‌های روان‌سنجی سؤال‌ها و به ویژه بار عاملی،  $0/55$  محاسبه شد که این وضعیت معرف روایی درونی ابزار پژوهش می‌باشد. در ضمن در همین پژوهش به منظور پیش‌بینی قدرت سنجش آزمون و سنجش اعتبار از روش Cronbach's alpha استفاده شد. از آن جایی که در این پرسش‌نامه ۳۶ سؤال رضایت شغلی و ۳۶ سؤال نارضایتی شغلی وجود دارد، دو اعتبار به دست آمد که اعتبار بخش رضایت شغلی  $0/973$  و اعتبار بخش نارضایتی شغلی  $0/920$  بود (۳۲).

#### یافته‌ها

۷۵ نفر کاردرمانگر (۲۳ مرد و ۵۲ زن) شاغل در مراکز دولتی که بین ۲۳ تا ۵۰ سال (با میانگین سنی  $32/37 \pm 7/00$  سال) سن داشتند، در پژوهش حاضر شرکت کردند. این افراد بین ۱ سال و ۳ ماه تا ۱۰ سال و ۷ ماه (با میانگین  $1/33 \pm 6/17$  سال) سابقه کار داشتند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای رضایت شغلی، منبع کنترل و ابعاد شخصیت کاردرمانگران در جدول ۱ ارائه شده است. طبق نتایج آزمون

جدول ۲. همبستگی Pearson میان ابعاد شخصیت، جایگاه کنترل و رضایت شغلی در کاردرمانگران

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- رضایت شغلی							
۲- روان‌نژندی	-۰/۴۳۱						
۳- برون‌گرایی	۰/۲۷۳	-۰/۴۴۲					
۴- گشودگی	۰/۱۸۰	-۰/۰۱۷	۰/۱۱۰				
۵- توافق	۰/۲۶۰	-۰/۳۴۵	۰/۱۱۱	۰/۱۲۸			
۶- وجدانی بودن	۰/۲۲۹	-۰/۵۴۲	۰/۲۶۹	-۰/۰۵۲	۰/۳۵۸		
۷- جایگاه کنترل	-۰/۳۶۴	۰/۲۹۰	-۰/۳۶۴	-۰/۱۰۴	-۰/۲۹۸	-۰/۳۲۲	۱

P = ۰/۰۵ سطح معنی‌داری

جدول ۳. ضرایب تأثیر جایگاه کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران

متغیرها	B	*SEM	Beta	T	P
مقدار ثابت	۳۴۳/۶۷۹	۱۰۶/۶۹۸		۳/۲۲۱	۰/۰۰۲
روان‌نژندی	-۳/۹۵۵	۱/۴۷۲	-۰/۳۶۲	-۲/۶۸۸	۰/۰۰۹
برون‌گرایی	۰/۲۶۲	۱/۴۳۶	۰/۰۲۲	۰/۱۸۳	۰/۸۵۶
گشودگی	۲/۰۶۸	۱/۶۱۰	۰/۱۳۶	۱/۲۸۴	۰/۲۰۳
توافق	۰/۱۳۶	۰/۴۷۸	۰/۰۱۰	۰/۲۵۸	۰/۷۷۷
وجدانی بودن	۰/۹۹۸	۱/۶۹۱	۰/۰۶۹	۰/۵۹۰	۰/۵۵۷
جایگاه کنترل	-۳/۶۳۰	۱/۷۹۳	-۰/۲۳۸	-۲/۰۲۵	۰/۰۴۷

\*SEM: Structural equation modeling

## بحث

درونی باشد. بر اساس بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر، چه در داخل و چه در خارج کشور هیچ مطالعه‌ای یافت نشد که به بررسی ارتباط منبع کنترل و رضایت شغلی کاردرمانگران پرداخته باشد، اما منبع کنترل، یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی است (۳۷-۳۳).

برای درک بهتر نقش جایگاه کنترل باید منشأ آن را درک کنیم. Rotter جایگاه کنترل را به این صورت تعریف کرد: "تصور فرد در مورد عواملی که پاداش‌ها و تنبیه‌ها را تعیین می‌کند". طبق نظر او، جایگاه کنترل یک صفت شخصیتی پایدار است که فرد از طریق آن، منشأ رخدادهای زندگی‌اش را به خود یا به عوامل محیطی مانند شانس یا سرنوشت نسبت می‌دهد (۲۳).

برخی از افراد بر این باورند که خودشان سرنوشتشان را تعیین می‌کنند و خودشان مسؤوول اتفاقاتی هستند که برایشان

این مطالعه با هدف بررسی نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران انجام شد. طبق نتایج آزمون همبستگی Pearson، همبستگی بین جایگاه کنترل و رضایت شغلی در آزمودنی‌ها معنی‌دار است. با توجه به این که ضریب همبستگی بین دو متغیر منفی است و همچنین نمره بالا در جایگاه کنترل به معنای جایگاه کنترل بیرونی در فرد است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر چه آزمودنی‌ها جایگاه کنترل بیرونی بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی کمتری دارند و بر عکس هر چه جایگاه کنترل درونی‌تری داشته باشند، رضایت شغلی بالاتری دارند.

شاید این نتیجه‌گیری به دلیل اعتماد به نفس و خودباوری بالاتر و همچنین حل مشکل مسأله محور افراد دارای کنترل

کاردرمانگران نقش معنی‌داری دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات مشابه همخوانی داشت (۴۷-۴۳).

افراد دارای روان‌نژندی نسبت به سایر افراد وقایع منفی بیشتری را در زندگیشان تجربه می‌کنند (۴۳)؛ چرا که آن‌ها خود را در شرایطی قرار می‌دهند که عواطف منفی را تقویت می‌کند (۴۴). هر چه این شرایط در محیط کار بیشتر تجربه شود، رضایت شغلی فرد کمتر می‌شود. در مطالعات زیادی روان‌نژندی به عنوان عامل اصلی نارضایتی شغلی معرفی شده است (۴۵). روان‌نژندی تجربه خشم، ترس و ناراحتی را افزایش داده (۴۶، ۴۷) و روان‌نژندی سیستم (BIS یا Behavioral inhibition systems) را راه‌اندازی می‌کند و از این طریق باعث تشدید عواطف منفی فرد می‌شود (۴۸).

با این که روان‌نژندی منجر به تجربه بیشتر وقایع منفی زندگی می‌شود (۲۷)، برون‌گرایی با تجربه بیشتر وقایع مثبت زندگی همراه است و تجربه بیشتر وقایع مثبت ممکن است رضایت شغلی را افزایش دهد (۴۵). افرادی که جنبه برون‌گرایی شخصیت آن‌ها برجسته است، دوستان بیشتری دارند و بیشتر اوقاتشان را در جمع دوستان سپری می‌کنند. به همین دلیل این افراد نسبت به روابط بین فردی که در محیط کار ممکن است شکل بگیرد دید خوش بینانه‌تری داشته (۴۹) و برون‌گرایی سیستم (Behavioral facilitation system) یا (BFS) را راه‌اندازی می‌کنند و باعث ایجاد عواطف مثبت در فرد می‌شود. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که برون‌گرایی بیشتر با رضایت شغلی بیشتر فرد همبستگی مثبت دارد.

بعد گشودگی شخصیت با خلاقیت هنری و علمی فرد (۵۰)، تفکر واگرا و آزادی‌خواهی سیاسی همراه است (۵۱)، اما بین این صفات شخصیتی و رضایت شغلی ارتباط قابل توجهی مشاهده نشده است. علاوه بر این، برخی مدعی هستند که گشودگی مانند یک شمشیر دو لبه است که می‌تواند یک فرد را هم به احساس رضایت و هم احساس نارضایتی برساند (۵۲). این عامل باعث شده تا ارتباط بین گشودگی و رضایت شغلی در پرده ابهام باقی بماند. در این پژوهش نیز بین گشودگی و رضایت شغلی، همبستگی قابل توجهی مشاهده نشد.

رخ می‌دهد، به عبارت دیگر، تلاش فردی و توانایی‌هایشان تعیین کننده اتفاقاتی است که می‌افتد. در اصطلاح به این افراد، افراد دارای منبع کنترل درونی گفته می‌شود. بر عکس، افرادی که خود را برده سرنوشت می‌دانند، دارای منبع کنترل بیرونی هستند. این افراد اعتقاد دارند، اتفاقاتی که در زندگیشان رخ می‌دهد توسط شانس، تصادف، سرنوشت و افراد قدرتمند تعیین می‌شود و خودشان هیچ نقشی در کنترل آن‌ها ندارند (۲۳).

نوع جایگاه کنترل فرد شاغل اهمیت دارد؛ چرا که بر تعداد زیادی از عملکردهای شغلی‌اش اثر می‌گذارد. به عنوان مثال افراد دارای جایگاه کنترل درونی حقوق بیشتر، سمت بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین افراد دارای منبع کنترل درونی با همکارانشان روابط صمیمانه‌تری برقرار می‌کنند و مسؤولیت‌ها یا عناوین شغلی، رفتارشان را در محیط کارشان مشخص نمی‌کند (۳۸). همچنین این افراد انگیزه بالاتر، پایداری و قدرت بیشتری در حل چالش‌ها داشته و خود را عامل موفقیتشان می‌دانند. همچنین افراد دارای جایگاه کنترل درونی سلامت روان بالاتری دارند، از بهداشت جسمانی‌شان بهتر مراقبت می‌کنند (به فعالیت‌های ورزشی و تفریحی علاقه بیشتری نشان می‌دهند و به استعمال دخانیات کمتر روی می‌آورند) (۳۹-۴۲).

در این مطالعه، مقدار همبستگی به دست آمده بین ابعاد شخصیت یعنی ابعاد روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق و وجدانی بودن با رضایت شغلی کاردرمانگران معنی‌دار بود. به عبارت دیگر، هر چه نمره آزمودنی‌ها در این ابعاد آزمون شخصیت (به جز روان‌نژندی) بالاتر می‌رود، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. بین بعد گشودگی شخصیت و رضایت شغلی کاردرمانگران همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد. طبق نتایج آزمون همبستگی Pearson، روان‌نژندی با رضایت شغلی همبستگی منفی معنی‌داری دارد. به عبارت دیگر، هر چه نمره افراد در روان‌نژندی بالاتر می‌رود، به همان میزان نمره آن‌ها در رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تنها ضریب بتای بعد شخصیت روان‌نژندی ( $P = 0/009$ ) و جایگاه کنترل ( $P < 0/047$ ) در پیش‌بینی رضایت شغلی

جسمی) در رضایت شغلی آنها، عدم همکاری برخی از کاردرمانگران جهت مشارکت در مطالعه، دشواری‌های مربوط به توزیع و دریافت پرسش‌نامه‌ها بین کلینیک‌های کاردرمانی و تأخیر و عدم همکاری لازم برخی از مسؤولان اداره بهزیستی و اداره آموزش و پرورش استثنایی شهر تهران برای ارائه مجوزهای لازم جهت نمونه‌گیری در مراکز توان‌بخشی دولتی.

### پیشنهادها

طبق یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود که:

۱. مسؤولان مراکز بالینی با اتخاذ سیاست‌های کاری مناسب به کاردرمانگران اجازه دهند تا در حیطه‌ای فعالیت کنند که با ابعاد شخصیتی آنان همخوانی بیشتری دارد.
۲. تا حد امکان با افزایش اختیارات کاردرمانگران، منبع کنترل درونی را در آنها تقویت نمایند تا به این وسیله رضایت شغلی‌شان افزایش یابد.
۳. علاوه بر منبع کنترل و ابعاد شخصیت، نقش خودکارآمدی و معنویت نیز در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران بررسی شود.
۴. برای بررسی بهتر رضایت شغلی کاردرمانگران بهتر است این پژوهش در سایر شهرهای کشورمان نیز انجام شود و برای تعمیم بهتر نتایج بهتر است این پژوهش در مراکز خصوصی نیز انجام شود.

### تشکر و قدردانی

از آقایان سید جلال خاتمی کلور، یاسر رضاپور میرصالح و حسین رضایی که در این پژوهش با بنده همکاری داشتند، صمیمانه تشکر می‌کنم.

توافق باید با شادی ارتباط تنگاتنگی داشته باشد؛ چرا که افراد موافق برای شکل‌دهی روابط صمیمانه بین فردی انگیزه بیشتری دارند و این روابط صمیمانه سلامت روان را بهبود می‌دهد (۵۳). برخی بر این باورند که توافق از طریق ایجاد روابط رضایت‌بخش و مطلوب با دیگران، منجر به سازگاری بیشتر فرد می‌شود (۵۴). شاید همین ایجاد روابط بین فردی خوب با همکاران، باعث ایجاد رضایت شغلی در این گروه پژوهش شده باشد.

برخی از پژوهشگران بر این باورند که وجدانی بودن با رضایت شغلی بالا همراه است؛ چرا که به طور کلی تمایل فرد را برای انجام مصرانه کارش بیشتر می‌کند و شانس وی برای ارتقای شغلی چه به صورت رسمی (ارتقا سمت یا افزایش حقوق) یا غیر رسمی [احترام، و احساس کمال فردی (Personal Accomplishment)] را افزایش می‌دهد (۴۱). به همین دلیل وجدانی بودن باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (۳۹) و نتایج این پژوهش هم بر همین عقیده است.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه، جایگاه کنترل و بعد شخصیت روان‌نژندی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران شهر تهران بود. از این رو، برای افزایش رضایت شغلی کاردرمانگران توجه به جایگاه کنترل و بعد شخصیت روان‌نژندی آنها بیشترین اهمیت را دارد.

### محدودیت‌ها

برخی از محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از: عدم امکان بررسی تأثیر حیطه‌های کاری کاردرمانگران (مثل حیطه روانی و

### References

1. Tovey EJ, Adams AE. The changing nature of nurses job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s. *J Adv Nurs* 1999; 30(1): 150-8.
2. Painter J, Akroyd D, Wilson S, Figuers C. The predictive value of selected job rewards on occupational therapists' job satisfaction in ambulatory care settings. *Occupational Therapy in Health Care* 1995; 9(4): 21-37.
3. Eklund M, Hallberg IR. Factors influencing job satisfaction among Swedish occupational therapists in psychiatric care. *Scand J Caring Sci* 2000; 14(3): 162-71.
4. Rugg S. Junior occupational therapists continuity of employment: what influences success? *Occupational Therapy International* 1999; 6(4): 277-97.



5. Bordieri JE. Job satisfaction of occupational therapists: Supervisors and managers versus direct service staff. *Occupational Therapy Journal of Research* 1988; 8(3): 155-63.
6. Hummell J, Koelmeyer L. New graduates: Perceptions of their first occupational therapy position. *The British Journal of Occupational Therapy* 1999; 62(8): 351-8.
7. Lysack CL, Stadyk R, Paterson M, McLeod K, Krefting L. Professional expertise of occupational therapists in community practice: results of an Ontario survey. *Can J Occup Ther* 1995; 62(3): 138-47.
8. Pringle E. Occupational therapy in the reformed NHS: the views of therapists and therapy managers. *British Journal of Occupational Therapy* 1996; 59(9): 401-10.
9. Rees DW, Smith SD. Work stress in occupational therapists assessed by the occupational stress indicator. *British Journal of Occupational Therapy* 1991; 54(8): 289-94.
10. Sturgess J, Poulsen A. The prevalence of burnout in occupational therapists. *Occupational Therapy in Mental Health* 1993; 3(4): 47-60.
11. Bailey DM. Reasons for attrition from occupational therapy. *Am J Occup Ther* 1990; 44(1): 23-9.
12. Brown GT. Male occupational therapists: A profile of job satisfaction and work environment variables. *Occupational Therapy International* 1995; 2(2): 128-47.
13. Jenkins M. The problems of recruitment: A local study. *British Journal of Occupational Therapy* 1991; 45(12): 449-52.
14. De Wesley AB, Clemson L. Job satisfaction issues: The focus group approach. *Australian Occupational Therapy Journal* 1992; 39(4): 7-15.
15. Davis GL, Bordieri JE. Perceived autonomy and job satisfaction in occupational therapists. *Am J Occup Ther* 1988; 42(9): 591-5.
16. Greensmith C, Blumfield M. Beginning to look at why occupational therapists leave the profession: A survey carried out in Leicestershire. *British Journal of Occupational Therapy* 1989; 52(10): 389-92.
17. Freda M. Retaining occupational therapists in rehabilitation settings: influential factors. *Am J Occup Ther* 1992; 46(3): 240-5.
18. Bassett H, Lloyd C. Occupational Therapy in mental health: Managing stress and burnout. *British Journal of Occupational Therapy* 2001; 64(8): 406-11.
19. Akroyd D, Wilson S, Painter J, Figuers C. Intrinsic and extrinsic predictors of work satisfaction in ambulatory care and hospital settings. *J Allied Health* 1994; 23(3): 155-64.
20. Nordholm LA, Westbrook MT. Occupational therapists: Their career views eighteen months after graduation. *Australian Occupational Therapy Journal* 1981; 28(4): 143-53.
21. Jacobs K. Flow and the occupational therapy practitioner. *Am J Occup Ther* 1994; 48(11): 989-96.
22. Madill HM, Macnab D, Brintnell ES, Stewin LL, Fitzsimmons GW. High and low job satisfaction: some characteristics of two groups of occupational therapists. *Can J Occup Ther* 1987; 54(2): 71-8.
23. Rotter JB. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol Monogr* 1966; 80(1): 1-28.
24. Holland JL. The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments. Waltham, MA: Blaisdell Pub. Co; 1996.
25. Judge TA, Bono JE, Locke EA. Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *J Appl Psychol* 2000; 85(2): 237-49.
26. Haghshenas H. Psychology of personality. Shiraz, Iran: Shiraz University of Medical Sciences Publications; 2008. [In Persian].
27. Costa P. Revised neo personality inventory (Neo Pi-R) and neo five-factor inventory (Neo-Ffi): Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1994.
28. Avia MD, Sanz J, Sanchez-Bernardos ML, Martinez-Arias MR, Silva F, Grana JL. The five-factor model-II. Relations of the NEO-PI with other personality variables. *Personality and Individual Differences* 1995; 19(1): 81-97.
29. Kiyamehr J. Standardization of short form of NEO five factor questionnaire in students of human sciences of Tehran Universities. [MA Thesis]. Tehran, Iran: Allame Tabatabai University. 2002. [In Persian].
30. Ganji H. Personality assessment. Tehran, Iran: Sawalan; 2002. [In Persian].
31. Ebrahi GH. Measuring validity and reliability of locus of control, self-esteem, and social support in the students of Tehran University. [MA Thesis]. Tehran, Iran: Allame Tabatabai University. 1992. [In Persian].

32. Haghghatjoo Z, Shafigh pour M, Ansari H. The relationship of emotional intelligence and job satisfaction on men and women working for Iran Medical Sciences Universities. *Bimonthly Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 2008; 6(4): 159-69. [In Persian].
33. Kirkcaldy BD, Shephard RJ, Furnham AF. The influence of type a behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Pers Indiv Differ* 2002; 33(8): 1361-71.
34. Patten DM. An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal* 2005; 20(9): 1016-29.
35. Muhonen T, Torkelson E. Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health* 2004; 20(1): 21-8.
36. Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *J Appl Psychol* 2001; 86(1): 80-92.
37. Salazar J. Locus of control and its influence on hotel managers' job satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 2002; 1(2): 15-26.
38. Andrisani PJ, Nestel G. Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology* 1976; 61(2): 156-65.
39. Furnham A, Drakeley RJ. Work locus of control and perceived organizational climate. *European Work and Organizational Psychologist* 1993; 3(1): 1-9.
40. Furnham A, Kirkcaldy B. The health beliefs and behaviours of orthodox and complementary medicine clients. *Br J Clin Psychol* 1996; 35 (Pt 1): 49-61.
41. Kirkcaldy BD, Furnham A, Cooper CL. Police personality, job satisfaction and health. *Studia Psychologica* 1994; 36(1): 55-63.
42. Strickland BR. Internal-external expectancies and health-related behaviors. *J Consult Clin Psychol* 1978; 46(6): 1192-211.
43. Magnus K, Diener E, Fujita F, Pavot W. Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis. *J Pers Soc Psychol* 1993; 65(5): 1046-53.
44. Emmons RA, Diener ED, Larsen RL. Choice of situations and congruence models of interactionism. *Personality and Individual Differences* 1985; 6(6): 693-702.
45. Connolly JJ, Viswesvaran C. The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 2000; 29(2): 265-81.
46. Izard CE, Libero DZ, Putnam P, Haynes OM. Stability of emotion experiences and their relations to traits of personality. *J Pers Soc Psychol* 1993; 64(5): 847-60.
47. Watson D, Clark LA. On traits and temperament: general and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *J Pers* 1992; 60(2): 441-76.
48. Watson D, Wiese D, Vaidya J, Tellegen A. The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology* 1999; 76(5): 820-38.
49. Watson D, Clark LA. Extraversion and its positive emotional core. In: Hogan R, Johnson J, Briggs S, editors. *Handbook of personality psychology*. 1<sup>st</sup> ed. New York, NY: Academic Press; 1997. p. 767-93.
50. Feist GJ. A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Pers Soc Psychol Rev* 1998; 2(4): 290-309.
51. McCrae RR. Social consequences of experiential openness. *Psychol Bull* 1996; 120(3): 323-37.
52. DeNeve KM, Cooper H. The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychol Bull* 1998; 124(2): 197-229.
53. McCrae RR, Costa RT. Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Pers Soc Psychol Bull* 1991; 17(2): 227-32.
54. Organ DW, Lingl A. Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology* 1995; 135(3): 339-50.

## The role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapists employed in Tehran governmental organizations

*Mohammad Taghi Mohseni Takalu<sup>\*</sup>, Mehdi Rezaei<sup>1</sup>, Minu kalantari<sup>1</sup>, Mehdi Tabatabai<sup>2</sup>*

Received date: 15/04/2012

Accept date: 02/10/2012

### Abstract

**Introduction:** In investigation of job satisfaction, paying attention to humanitarian motivation of employee subjects is of high priority. The aim of this study was to explore the role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapists employed in governmental organizations in Tehran, Iran.

**Materials and Methods:** 75 occupational therapists (23 males and 52 females) aged between 23 to 50 years (Mean age =  $32.37 \pm 7.00$ ) who employed in governmental organizations were selected to participate in this study. NEO Five Factor Inventory, Rotter's Locus of Control Scale, and Herzberg's Scale of Job Satisfaction were used to collect the data. By use of SPSS 18, data were analyzed by Spearman correlation and multiple regression analysis.

**Results:** Pearson correlation test showed a significant relationship between locus of control ( $P = 0.001$ ), and four personality dimensions including neuroticism ( $P < 0.001$ ), extraversion ( $P = 0.009$ ), agreeableness ( $P = 0.012$ ), consciousness ( $P = 0.024$ ) and job satisfaction of occupational therapists. No significant correlation was observed between openness ( $P = 0.061$ ) and job satisfaction of occupational therapists. Results of regression analysis showed that extraversion ( $P = 0.009$ ), and locus of control ( $P < 0.047$ ) had significant role in the prediction of job satisfaction of occupational therapists.

**Conclusion:** Paying attention to neuroticism and locus of control of occupational therapists, have the most important role in the improvement of their job satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, Personality, Internal-external control, occupational therapy

**Type of article:** Original article

\* MSc, Department of Occupational Therapy, School of Rehabilitation Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran Email: mohammadtmohseni@yahoo.com

1- MSc, Department of Occupational Therapy, School of Rehabilitation Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- MSc, Department of Statistics and Computer Sciences, School of Rehabilitation Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran