

"الرضا الوظيفي وعلاقته بعوامل الشخصية لدى عينه من موظفي البريد السعودي بمدينة جدة من الجنسين"

إعداد الباحثان:

محمد أحمد الغامدي، الأمين جنان

البريد السعودي بمدينة جدة



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، الذهانية) في ضوء بعض المتغيرات لدى موظفي البريد السعودي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي مؤسسة البريد السعودي بمدينة جدة وعددهم تقريبا (1600)، وتم اختيار عينة منهم بطريقة عشوائية مقدارها (150) موظف وموظفة (128 ذكور، 22 اناث)، استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وللتحقق من فرضيات الدراسة استعمل مقياس الرضا الوظيفي (لدمنهور، وآخرون، 2013م)، ومقياس إيزنك لأبعاد الشخصية المقنن على البيئة السعودية (لرويتع عبدالله، والشريفي حمود، 2005م)، وقد استخدم في تحليل النتائج معامل ارتباط بيرسون، والتحليل العاملي، واختباري t و Z لمعالجة الفروض.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية والانبساطية، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والذهانية، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الجنسين، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة البريد السعودي بالمشكلات التي تواجه العاملين فيه والعمل على تلبية احتياجاتهم المهنية وتحسين ظروف العمل في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، عوامل الشخصية، البريد السعودي، جدة.

المقدمة:

حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية باهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في العديد من الدول عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين في زيادة الانتاج والمرتكزة على أهمية الحوافز المادية. وقد انبثق الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي في أي تنظيم من الافتراض القائل بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر انتاجية من زميله غير الراضي، وما زال هذا الافتراض قائما رغم تضارب نتائج الدراسات في هذا المجال (أحمد، 2011)(1). باتت قضايا العنصر البشري وكل ما يتأثر به محل اهتمام كافة المؤسسات على جميع انتماءاتها ومجالات عملها، خاصة أن العنصر البشري يعد الدافع والمعزز للإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات ومن ثم استحوذ الاهتمام بتلك القضايا من جانب الأبحاث والباحثين لاستشراف المتغيرات والمؤثرات التي تلعب دورا مهما في العنصر البشري وأداؤه خاصة موضع الرضا الوظيفي الذي يعتبر متغيرا مهما في أداء العنصر البشري وإنتاجيته وسياسات الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة (الرخيص، 2017م)(2).

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره معياراً لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان العاملون راضين كليا عن عملهم فإن ذلك سوف يؤدي إلى نتائج مرغوبة تضاهي رفع الأجور أو الحوافز التي تقدمها المنظمة وبالمقابل إذا كان العاملون غير راضين فإن ذلك يسهم في تغييبهم عن العمل وكثرة الحوادث والتأخير والانتقال إلى منظمات أخرى (كنان، 2015م)(3).

مشكلة الدراسة:

نظراً لما يتصف به الموظفين من سمات شخصية يجعلهم يختلفون فيما بينهم في تقبل ظروف العمل، فقد لاحظ الباحثان أن في مؤسسة البريد السعودي هناك اختلاف في الرضا الوظيفي بين الموظفين، وأن هذا الاختلاف جزء منه قد يعود إلى بعض العوامل الشخصية التي تظهر عليهم وقد ينعكس مباشرة على أدائهم ونتاجهم وعلاقتهم مع المسؤولين والزملاء. ويرى الباحثان أن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية مازالت قليلة (في حدود علمهما)، فقد افتقدت الدراسات السابقة إلى الكشف عن علاقة عوامل للشخصية مثل العوامل التي تنبأها ايزنك (العصابية، والانبساطية، والذهانية)، بالرضا الوظيفي كما افتقدت الكشف عن قوة العلاقة بين هذين المتغيرين باختلاف الجنس. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي:

- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية لدى موظفي البريد السعودي؟
وينطوي تحت هذا السؤال الأسئلة التالية:

- 1) هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية (العصابية والانبساطية والذهانية)؟
- 2) هل توجد فروق في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بعوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، والذهانية)؟
- 3) هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية (لعصابية والانبساطية والذهانية) لدى الجنسين؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة على النحو التالي:

- بالرغم من تعدد البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي في المجال النفسي، إلا أنه قد لاحظ الباحثان ندرة الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الشخصية.
- تمد نتائج تلك الدراسة المسؤولين في مجال الدراسات النفسية ببعض المعلومات المهمة حول أسس فهم أبعاد الشخصية في المجال الإداري ومستوى رضا العاملين.
- إلقاء الضوء على الدور الفعال الذي يتحقق من خلال الرضا الوظيفي وأبعاد الشخصية بالنسبة لمنسوبي البريد السعودي.
- تساعد نتائج تلك الدراسة في العمل على ارتفاع الإنتاجية وانخفاض معدل الغياب والتأخير عن مواعيد العمل الرسمية.
- تساعد نتائج هذه الدراسة في الكشف عن المشاكل النفسية التي يعاني منها موظف البريد السعودي ومن ثم وضع الموظف المناسب في المكان المناسب.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

- هو مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، ومن ثم درجة سعادته واستقراره منها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع حاجاته المتعددة التي يرغب أن يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة (العنزي، 1985، 4).
- وتعرف إجرائياً: هي تلك الدرجات التي يتحصل عليها الموظف على درجة مقياس الرضا الوظيفي لـ (دمهوري واخرون، 2013، 5).

أبعاد الشخصية: Character Dimensions

- يعرفها (عبد الخالق، 1987) بأنها نمط سلوكي مركب، ثابت، ودائم إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً والتي تضم القدرات العقلية والوجدان أو الانفعال والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم الفريد في التوافق مع البيئة.
- يعرف إيزنك نقلاً عن (شعث، 2004) الشخصية بأنها تنظيم دائم وثابت نسبياً شامل لطباع ومزاج الفرد وتكوينه الجسمي والعقلي ويحدد طرق واساليب توافقه مع البيئة بشكل مميز من الناحية التنظيمية للفرد.
- وتعرف اجرائياً: هي تلك الدرجات التي يتحصل عليها الموظف على درجة مقياس إيزنك للأبعاد الشخصية المعد على البيئة السعودية لـ (الرويتع والشريفي، 2005) (6).

البريد السعودي: Saudi Post

مؤسسة حكومية عامة تتولى تنظيم وتقديم الخدمات البريدية في المملكة العربية السعودية، وتتعدد الخدمات التي تقدمها المؤسسة بين الخدمات البريدية المعروفة، مثل بريد الرسائل والطرود والبريد العاجل وخدمات حديثة، مثل التسوق الإلكتروني والحوالات المالية وخدمات التعاملات الحكومية الإلكترونية، وتخدم المؤسسة الأفراد والمؤسسات الحكومية ومنشآت قطاع الأعمال.

النظرية المعتمدة في الدراسة:

سوف يتبنى الباحثان في هذه الدراسة نظرية إيزنك للشخصية حيث يرى إيزنك أن هناك ثلاثة أبعاد أساس للشخصية (العصابية، والانبساطية، والذهانية)، وكل بعد من هذه الأبعاد تكون ثنائية القطب بحيث يكون هناك خط متصلاً بين الأبعاد وبين القطبين حيث ان الانتقال من القطب الأول للقطب الثاني يكون تدريجياً ويأخذ درجات مختلفة ومتمايزة.

فيمكن أن يوصف العصابي بكلمة واحدة ان تكون "مهموم". حيث تجد ان اهم ما يميزه انه مشغول البال بما يمكن ان يحدث من خطأ، كما يتصف بردة فعل قوية على المستوى الانفعالي لتلك الأفكار.

أما بعد الانبساط فنجد ان المنبسط النموذجي، شخص اجتماعي، يحب الحفلات، لديه اصدقاء كثيرون ويحتاج إلى اناس حوله للتحدث معهم، لا يحب القراءة او الدراسة منفرداً. وهو يسعى وراء الاثارة، ويخاطر ويقحم نفسه دائماً في أمور كثيرة، يتصرف وفق خاطر اللحظة، بشكل عام شخص مندفع، وهو مغرم بتدبير المقالب، وتكون لديه دائماً اجابات جاهزة، ويحب التغيير بشكل عام، وهو غير مكترث، يأخذ الامور ببساطة، متفائل يحب الضحك والمرح، كما انه يفضل ان يكون دائم النشاط والحركة وان يقوم بأعمال مختلفة، ويميل إلى ان يكون عدوانياً وينفعل بسرعة، ويمكن القول بصفة عامة انه لا يسيطر على مشاعره بإحكام كما لا يمكن الاعتماد عليه بصفة دائمة.

أما فيما يخص بعد الذهانية فإن الفرد الحاصل على درجة عالية على هذا البعد يمكن ان يوصف بانه منعزل، لا يهتم بالآخرين، ولا ينسجم في اي وضع، ويمكن ان يكون قاسياً وغير انساني، مفتقراً للمشاعر والتعاطف، وبشكل عام غير حساس، وهو عدواني على الآخرين، حتى المقربين لديه، وعنيف حتى على الاشخاص المحبوبين لديه، ويميل إلى الاشياء الغريبة غير المألوفة، ويتهاون بالمخاطر، ويحب ان يتلاعب بالآخرين ويضايقهم.

الدراسات السابقة:

(1) دراسة الصمادي، زياد محمد علي (2009م) بعنوان: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائئ في الأردن: دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 موظفا من موظفي مؤسسة الموائئ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية قصديه طبقية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوبه النظري والميداني. استخدم في هذه الدراسة استبيان تم توزيعها على عينة الدراسة على جزئين أولهما الأسئلة الديموغرافية وثانيهما يشمل بيئة العمل، وتم اعتماد الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي، ولتفسير هذه النتائج أعتمد على مقياس سيكاران. بينت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والرئيس المباشر، واستخدام الموظف لمهاراته، ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي(7).

(2) دراسة بن مبارك كريمة وسلفاوي آمال (2012م) بعنوان: محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات.

هدفت الدراسة إلى التأكد من محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات، وذلك باستخدام عينة تكونت من 100 عاملا وتمحورت الدراسة حول الإشكالية الآتية: توقع وجود رضا وظيفي مرتفع لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي معتمدة على استبيان لغرض جمع البيانات حول محددات الرضا الوظيفي، بعدما تم التأكد من صدقه وثباته، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- عدم وجود رضا وظيفي مرتفع لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات.

- الأجر من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات.

- فرص الترقية من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات(8).

3)M.Z. Tesdimir (2012): Study of the relationship of personality traits and job satisfaction among professional sales representatives in the pharmaceutical industry in Turkey

تهدف الدراسة الى كشف بين علاقة الرضا الوظيفي والسمات الشخصية لدى مندوبي المبيعات في شركات صناعات الادوية وكذلك أخذت المتغيرات الديموغرافية في عين الاعتبار. ولتحقيق هذا تم توزيع استبيان على 450 مندوب مبيعات في الشركات التركية. وكانت أداة القياس تشمل السمات الشخصية والرضا الوظيفي. تم اختبار النتائج عن برنامج SPSS وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية مثل الخبرة في عمل الصيدلة والمستوى التعليمي والعمر على الرضا الوظيفي بالإضافة إلى تأثير السمات الشخصية(9).

Big five personality traits and job satisfaction evidence from a national sample. (2017) 4)Hng TM Bui

تناولت العلاقة بين سمات الشخصية الخمسة، والرضا الوظيفي. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين سمات الشخصية الخمسة والرضا الوظيفي. ولتحقيق ذلك تم أخذ عينة مقدارها 7662 مفردة من المملكة المتحدة. تم استخدام الانحدارات الهرمية. أظهرت النتائج أن الانبساطية ليس لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي في أي مجموعة من مجموعات الموظفين(10).

An evaluation of personality traits associated with job satisfaction among South African anaesthetists using the big five inventory. (2018) 5)P Kisten & H Kluyts

فتناولت تقييم السمات الشخصية المرتبطة بالرضا الوظيفي بين أطباء التخدير الجنوب أفريقيين. وقد هدفت الدراسة إلى تناول الرضا الوظيفي في المجال الطبي لما له من دور فعال في تخفيف التوتر والآثار المترتبة عليه صحيا. تم استخدام أسلوب المسح القطعي مع استبيانات إلكترونية تم توزيعها على جمعية التخدير بجنوب أفريقيا وكان عددهم 509 أخصائيا وأطباء تخدير وممارسا عاما يعلمون في القطاع العام والخاص. توصلت الدراسة إلى أن معدل استجابة العينة بمقدار 31% فقط، وقد أظهرت النتائج أن العصابية كانت هي الأقوى والأكثر ارتباطا سلبيا بالرضا الوظيفي(11).

Do personality factors predict job satisfaction? (2019) 6)Adrian Furnham

تناولت التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال العوامل الشخصية. وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين سمات الشخصية وجوانب الرضا الوظيفي، ففي الدراسة الأولى تم أخذ عينة من الموظفين النيوزيلانديين من المتقدمين للوظيفة عدد (250) قاموا بتعبئة اختبار ايزنك لتحليل الشخصية واستبيان قيم العمل WVQ والتي تتطلب من المستجيبين تقييم أي جوانب تتعلق بالعمل التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي إلى حد ما. أظهرت النتائج أن الجوانب الشخصية الثلاث كانت سببا في التباين في النتائج (تقريباً 5%). في الدراسة الثانية تم أخذ عينة مقدارها (82) موظف بتعبئة مقياس الابعاد الشخصية والرضا الوظيفي JSQ والتي تقيس ما يعتقد المتقدمون من الأهمية في بيئة عملهم مع رضاهم الوظيفي في عملهم الحالي. توصلت الدراسة إلى أن عوامل الشخصية ليس لها تأثيرا قويا أو ثابتا على مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وتعد هذه الدراسة مكملة لما أنتهى به الآخرون حيث أن هذه الدراسة تعمل على كشف علاقة الرضا الوظيفي بعوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، الذهانية)، والكشف عن علاقة الرضا الوظيفي بعوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، الذهانية) باختلاف الجنس، والكشف عن فروق قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي باختلاف الجنسين (ذكر، وأنثى).

فروض الدراسة:

- 1) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية.
- 2) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والانبساطية
- 3) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والذهانية
- 4) ابعاد الرضا الوظيفي تشكل عاملا مستقلا عن عوامل الشخصية
- 5) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الذكور
- 6) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الاناث
- 7) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالعصابية بين الجنسين
- 8) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالانبساطية بين الجنسين
- 9) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالذهانية بين الجنسين

اجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي وهو الانسب لمثل هذا النوع من الدراسات فمن خلاله يستطيع الباحث أن يتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الشخصية، وكذلك التعرف على فروق قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي بعوامل الشخصية، باختلاف الجنس (ذكور، إناث).

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة جميع منسوبي مؤسسة البريد السعودي بمدينة جدة لعام 1442 هـ بمختلف مستوياتهم الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة الدنيا) وعددهم تقريبا (1600)

عينة الدراسة:

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بدراسة استطلاعية على عينة عشوائية وقدرها (50) فردا (42 ذكور، 8 إناث)، وذلك للتحقق من ثبات أدوات جمع المعلومات حيث استعملت طريقة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي، وتبين أن ثبات المقياس هو 0.86، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

وللتحقق من ثبات مقياس ايزنك تم استعمال طريقة معامل ألفا كرونباخ ومن خلال النتائج المتحصل عليها تم حذف الفقرات (51 و31).

كما تم حذف الفقرة (88) لان القيمة كانت أكبر من 0.20، وهي غير دالة إحصائياً.

لذلك تم حذف الفقرة رقم (51) من بعد الانبساط، ومن بعد الذهانية الفترتين (31 - 88).

الدراسة الأساسية:

قام الباحثان بأخذ عينه عشوائية قدرت بـ 150 موظف وموظفة حيث كان عدد (الذكور 128، والإناث 22)، ممن يعملون في البريد السعودي، وطبق الباحثان مقياس الرضا الوظيفي لـ (دمنهوري، وآخرون، 2013) ومقياس ايزنك للأبعاد الشخصية المكيف على البيئة السعودية تقنين (الرويتع عبد الله، الشريف حمود، 2005)، وقد تم توزيع الاستبيانات على الموظفين والموظفات للإجابة عليها مع شرح طريقة الإجابة ومساعدتهم في فهم الغرض من التوزيع، حيث كان توزيع المقاييس على الموظفين والموظفات ورقياً.

ادوات جمع البيانات:

استمارة بيانات: أعدت من طرف الباحثين وهي أسئلة ديموغرافية تتعلق بالمعلومات الشخصية.

مقياس الرضا الوظيفي: استعمل الباحثان مقياس الرضا الوظيفي لـ (دمهوري، وآخرون، 2013).

مقياس تقديري حيث يطلب من العاملين ان يحددوا، او يقدروا مستويات رضاهم او عدمه لعشرين جانب من جوانب المهنة تتضمن في ذلك كفاءة المشرف، وظروف العمل، وفرص التقدم التعويضات، وتنوع الواجبات، ومستوى المسؤولية. أما مقياس التقدير ذاته او مستويات الرضى المهني. وفي النهاية، نحسب حاصل جمع التقديرات لجميع العمال او الموظفين في المؤسسة على الخمسة مستويات للرضى المهني على كل عبارة.

ويمكن ايضا جمع القيم الرقمية الأثنى عشر لتعطينا قيمة رقمية عامة لمستوى الرضى المهني العام لكل فرد. والقيم الرقمية:

غير راض تماما = صفر، غير راض = 1، لا اعرف = 2، راض = 3، راض جدا = 4، والدرجة العظمى للرضا المهني = 48.

ويوصف الموظف كما يلي:

عال الرضى: 42 درجة فأكثر، راض: 38-41 درجة، متوسط الرضى: 34-37 درجة، منخفض الرضا: 33 فأقل.

مقياس أيزنك: تم تطبيق مقياس إيزنك للأبعاد الشخصية المكيف على البيئة السعودية من طرف (الرويتع عبد الله، الشريفي حمود، 2005م) وقد تم استعماله في كثير من الدراسات في الميدان السعودي في مختلف المجالات، والمقياس يعتبر ثابت ويعتبر صادق وقد تم التحقق من صدقه وثباته.

كما يوضح الجدول (1) معاملات الثبات (لا تساق الداخلي: الفا كرونباخ) للصورة المختصرة للمقياس في صورته السعودية. ويلاحظ ان المعاملات بشكل عام لم تنخفض في هذه الصورة بشكل كبير مقارنة بالصورة الكاملة. كما يبين جدول (2) معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية. والنتيجة البارزة هنا هي معامل الارتباط السالب الدال بين الذهانية والعصابية. وقد يكون مرد ذلك إلى أن بعض بنود العصابية قد تشبعت على عامل الذهانية ومع ذلك فإن تشبعتها ما تزال مرتفعة نسبيا وإن لم تصل إلى الحد الأدنى الذي تم الأخذ به.

جدول (1) معاملات الثبات "الفا" للصورة المختصرة

المقياس	معامل الثبات: الفا
العصابية	0.81
الانبساط	0.75
الذهانية	0.55

جدول (2) معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية

المقياس	العصبية	الانبساطية
العصبية		
الانبساط	-0.10*	
الذهانية	-0.199**	0.056

الأساليب الإحصائية

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على الاساليب الإحصائية التالية:
 (معامل الارتباط بيرسون لمعالجة الفروض 1، 2، 3، والفروض 5، 6).
 (التحليل العاملي لمعالجة الفرض الرابع).
 (اختبار t و Z لمعالجة الفروض 7، 8، 9).
 صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي:

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الرضا الوظيفي، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (3)

معاملات ارتباط بنود مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

(العينة الاستطلاعية: ن=50)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.5855	5	**0.7177	9	**0.6969
2	**0.4252	6	**0.8055	10	**0.6983
3	**0.4755	7	**0.6285	11	**0.5787
4	**0.4374	8	**0.7746	12	**0.6484

** دالة عند مستوى 0.01

ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

جدول رقم (4)

معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي

(العينة الاستطلاعية: ن=50)

المتغير	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	12	0.86

ثانياً: صدق وثبات مقياس أيزنك للشخصية:

صدق الاتساق الداخلي لمقياس أيزنك للشخصية:

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس أيزنك للشخصية، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه:

جدول رقم (5)

معاملات ارتباط بنود مقياس أيزنك للشخصية بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

(العينة الاستطلاعية: ن=50)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	البعد
**0.5223	84	*0.3134	56	**0.4741	3	العصابية
**0.4380	91	**0.4566	60	**0.4300	8	
**0.5091	95	**0.5148	61	**0.7127	17	
**0.5692	101	**0.4782	65	**0.4555	26	
**0.5809	106	**0.5605	69	**0.5771	34	
**0.6437	107	**0.4502	70	**0.6232	35	
**0.5863	108	**0.6218	76	**0.6325	38	
**0.4320	113	**0.7044	83	**0.5789	46	
*0.3068	63	**0.5608	45	**0.4468	1	الانبساط
*0.3447	78	**0.5781	47	**0.4039	11	
**0.4609	94	0.0810	51	**0.4186	16	
**0.5452	102	*0.2886	54	*0.3324	24	
**0.3928	112	**0.4444	55	*0.2818	28	
		**0.4787	58	**0.6349	36	
0.2578	88	0.1794	31	**0.4272	5	الذهانية
**0.3646	99	**0.7109	43	*0.3609	12	
**0.4001	105	*0.3425	52	**0.4233	13	
**0.6549	114	**0.5543	80	**0.3646	21	
		**0.4572	87	**0.3629	22	

** دالة عند مستوى 0.01

* دالة عند مستوى 0.05

الفقرة (51 و 31): يدل على أن البند ضعيف، يفترض من الباحث حذفه.

الفقرة (88): يدل على أن البند مقبول (لأن القيمة أكبر من 0.20، ولكنها غير دالة إحصائياً).

ثبات مقياس أيزنك للشخصية:

جدول رقم (6)

معاملات ثبات مقياس أيزنك للشخصية
(العينة الاستطلاعية: ن=50)

البعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
العصابية	24	0.89
الانبساط	17	0.69
الذهانية	14	0.63

جدول رقم (7)

معاملات ثبات مقياس أيزنك للشخصية
(العينة الاستطلاعية: ن=50)

معاملات الثبات بعد حذف البنود غير الدالة في جدول الاتساق الداخلي رقم:
(31 - 51 - 88)

العصابية	24	0.89
الانبساط	16	0.71
الذهانية	12	0.67
البعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ

النتائج في الصفحات التالية بعد حذف البنود التالية:

بعد الانبساط: بند رقم: (51)، بعد الذهانية: البندين: (31 - 88)

وصف العينة: المعلومات الديموغرافية:

جدول رقم (8)

توزيع عينة الدراسة وفق الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	128	85.3
أنثى	22	14.7
المجموع	150	100.0

التحقق من فروض الدراسة:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي، وبين درجاتهم في بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (10)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة

البحث في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد العصابية

(ن=150)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
مقياس الرضا الوظيفي × العصابية	-0.2679	دالة عند مستوى 0.01	عكسية (سالبة)

يتضح من الجدول رقم (10) أن هناك علاقة عكسية (سالبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، ربما يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى العصابية لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية".

الفرض الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والانبساط:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي، وبين درجاتهم في بعد الانبساط لمقياس أيزنك للشخصية. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (11)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد الانبساط (ن=150)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
مقياس الرضا الوظيفي x الانبساط	0.2393	دالة عند مستوى 0.01	طردية (موجبة)

يتضح من الجدول رقم (11) أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد الانبساط لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، ربما يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الانبساط لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والانبساط".

الفرض الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والذهانية:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي، وبين درجاتهم في بعد الذهانية لمقياس أيزنك للشخصية. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (12)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد الذهانية (ن=150)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
مقياس الرضا الوظيفي x الذهانية	-0.0329	غير دالة	شبه منعدمة

يتضح من الجدول رقم (12) أن العلاقة شبه منعدمة بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد الذهانية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه لا توجد علاقة بين درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، وبين مستوى الذهانية لديهم، وكانت تلك النتيجة غير دالة إحصائياً.

وبذلك تم قبول الفرض الذي ينص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والذهانية".

الفرض الرابع: أبعاد الرضا الوظيفي تشكل عاملاً مستقلاً عن عوامل الشخصية:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام التحليل العاملي باستخدام طريقة هوتلنج للمكونات الأساسية والتدوير المتعامد لكل من مقياس الرضا الوظيفي وأبعاد مقياس أيزنك للشخصية: (العصابية، الانبساط، الذهانبة). والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (13)

نتائج التحليل العاملي لكل من درجات مقياس

الرضا الوظيفي ودرجات أبعاد مقياس أيزنك للشخصية

قيم التشبعات على العوامل		قيم الشبوع	المتغيرات
العامل الثاني	العامل الأول		
	0.763	0.591	مقياس الرضا المهني
	0.741	0.555	الانبساط
0.868		0.797	الذهانبة
0.689-	0.456-	0.683	العصابية
1.243	1.383		الجذر الكامن
31.07	34.57		نسبة التباين
	65.64		مجموع نسب التباين المفسرة

يتضح من الجدول رقم (13) أن كل من مقياس الرضا الوظيفي وبعد الانبساط شكلاً عاملاً واحد نسبة تفسير التباين لهما (34.57)، في حين أن أبعاد مقياس أيزنك للشخصية: (العصابية، الذهانبة) شكلت عاملاً ثاني ونسبة تفسير التباين لهما (31.07).

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "أبعاد الرضا الوظيفي يشكل عاملاً مستقلاً عن عوامل الشخصية".

الفرض الخامس: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الذكور:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة الذكور في مقياس الرضا الوظيفي، وبين درجاتهم في بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (14)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة الذكور في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد العصابية (ن=128)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
مقياس الرضا الوظيفي × العصابية	-0.3080	دالة عند مستوى 0.01	عكسية (سالبة)

يتضح من الجدول رقم (14) أن هناك علاقة عكسية (سالبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الذكور، ربما يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى العصابية لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الذكور".

الفرض السادس: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الإناث:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة الإناث في مقياس الرضا الوظيفي، وبين درجاتهن في بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (15)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة الإناث في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهن في بعد العصابية (ن=22)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
مقياس الرضا الوظيفي × العصابية	0.1917	غير دالة	طردية (موجبة)

يتضح من الجدول رقم (15) أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الإناث، ربما يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى العصابية لديهن، وكانت تلك العلاقة غير دالة إحصائياً.

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعصابية لدى الإناث".

الفرض السابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالعصابية بين الجنسين:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ز) لحساب دلالة الفروق بين معاملي الارتباط بين درجات مقياس الرضا الوظيفي وبين درجات بعد العصابية لمقياس أيزنك للشخصية لكل من عينة الذكور وعينة الإناث، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (16)

دلالة الفروق بين معاملات ارتباط عينة الذكور وعينة

الإناث في العلاقة بين مقياس الرضا الوظيفي وبين بعد العصابية

التعليق	قيمة ز المحسوبة	الدرجة المعيارية لمعامل الارتباط	قيمة الارتباط	العدد	الجنس
دالة عند مستوى 0.05	2.081	0.31833-	**0.3080-	128	ذكر
		0.19410	0.1917	22	أنثى

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول أن قيمة (ز) المحسوبة (2.081) وهي أكبر من قيمة (ز) الجدولية (1.960)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالعصابية بين الجنسين: (الذكور - الإناث)، وكانت تلك الفروق لصالح ارتباط عينة الذكور.

وبذلك تم رفض الفرض الذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالعصابية بين الجنسين".

الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالانبساط بين الجنسين:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد الانبساط لمقياس أيزنك للشخصية وذلك لكل من عينة الذكور وعينة الإناث، ثم قام بعد ذلك باستخدام اختبار (ز) لحساب دلالة الفروق بين معاملي الارتباط للمجموعتين، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (17)

دلالة الفروق بين معاملات ارتباط عينة الذكور وعينة

الإناث في العلاقة بين مقياس الرضا الوظيفي وبين بعد الانبساط

التعليق	قيمة ز المحسوبة	الدرجة المعيارية لمعامل الارتباط	قيمة الارتباط	العدد	الجنس
غير دالة	0.617	0.23029	*0.2263	128	ذكر
		0.38218	0.3646	22	أنثى

* دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد الانبساط لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الانبساط لدى عينة الذكور، ربما يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

كما يتضح من الجدول رقم (17) أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد الانبساط لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الانبساط لدى عينة الإناث، ربما يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهن، وكانت تلك العلاقة غير دالة إحصائياً.

وكذلك يتضح من الجدول أن قيمة (ز) المحسوبة (0.617) وهي أقل من قيمة (ز) الجدولية (1.960)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالانبساط بين الجنسين: (الذكور - الإناث). وبذلك تم قبول الفرض الذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالانبساط بين الجنسين".

4-9- الفرض التاسع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالذهانية بين الجنسين:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم في بعد الذهانية لمقياس أيزنك للشخصية وذلك لكل من عينة الذكور وعينة الإناث، ثم قام بعد ذلك باستخدام اختبار (ز) لحساب دلالة الفروق بين معاملي الارتباط للمجموعتين، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (18)

دلالة الفروق بين معاملات ارتباط عينة الذكور وعينة الإناث في العلاقة بين مقياس الرضا الوظيفي وبين بعد الذهانية

الجنس	العدد	قيمة الارتباط	الدرجة المعيارية لمعامل الارتباط	قيمة ز المحسوبة	التعليق
ذكر	128	-0.0401	-0.04012	0.152	غير دالة
أنثى	22	-0.0773	-0.07745		

الوظيفي، وبين بعد الذهانية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه لا توجد علاقة بين درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الذكور، وبين مستوى الذهانية لديهم، وكانت تلك النتيجة غير دالة إحصائياً.

كما يتضح من الجدول رقم (18) أن هناك العلاقة شبه منعدمة بين مقياس الرضا الوظيفي، وبين بعد الذهانية لمقياس أيزنك للشخصية، مما يشير إلى أنه لا توجد علاقة بين درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الإناث، وبين مستوى الذهانية لديهن، وكانت تلك النتيجة غير دالة إحصائياً.

وكذلك يتضح من الجدول أن قيمة (ز) المحسوبة (0.152) وهي أقل من قيمة (ز) الجدولية (1.960)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالذهانية بين الجنسين: (الذكور - الإناث). وبذلك تم قبول الفرض الذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة ارتباط الرضا الوظيفي بالذهانية بين الجنسين".

مناقشة النتائج:

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات السابقة ومنها: دراسة بقيعي (2015م) (12) والتي أظهرت نتائجها إلى وجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي، ودراسة Christianne M. Eason (2015) أذ بينت النتائج أن النساء سجلن أكثر المستويات من الناحية العصابية من الرجال، كذلك أظهرت الدراسة علاقة ضعيفة بين الرضا الوظيفي والانبساطية والوعي. وأظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين التوافق والرضا والوظيفي. ومن ناحية أخرى أظهرت علاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي.

ودراسة Kluyts & H P Kisten (2018) التي أظهرت النتائج أن العصابية كانت هي الأقوى والأكثر ارتباطاً سلبياً بالرضا الوظيفي، Christianne M. Eason (2015) تبينت الدراسة أن هناك علاقة ضعيفة بين الرضا الوظيفي والانبساطية والوعي، ودراسة Hng TM Bui (2017) أظهرت النتائج أن الانبساطية ليس لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي في أي مجموعة من مجموعات الموظفين، ودراسة Christianne M. Eason (2015) التي أظهرت النتائج أن النساء سجلن أكثر المستويات من الناحية العصابية من الرجال.

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج تلك الدراسة يقدم الباحثان التوصيات التالية:

1. دراسة موضوع الحاجات النفسية للعاملين بالبريد السعودي بمدينة جدة وتلبيتها ومعرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي لديهم.
2. إجراء دراسات تتناول حاجات العاملين بالبريد السعودي بمدينة جدة وكيفية التوافق بين عمله وبين متطلبات الحياة اليومية.
3. إجراء دراسات تتعلق بالحاجات النفسية والرضا الوظيفي للعاملين بالبريد السعودي بمدينة جدة وربطها ببعض المتغيرات الأخرى.
4. إجراء دراسات تتناول أسباب عدم توفير الحاجات النفسية والرضا الوظيفي للعاملين بالبريد السعودي بمدينة جدة وأثره على حياته العائلية.

المراجع

- أحمد، ثابت احسان (2011م) الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في اقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، كلية التربية، جامعة الموصل، العراق، العدد 57.
- الرخيص، مها محمد (2017م) أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، فلسطين، العدد 1
- كنان علم الدين مداح (2015م) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في شركة الجابر خدمات التأجير، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، غير منشورة.
- العنزي، سعد علي حمود (1985) الرضا الوظيفي والأداء في شركة التأمين الوطنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد
- دمنهوري، وآخرون (2013م) دليل التدريب الميداني، الرياض: مكتبة الشقري، ط3.
- الرويتع، عبد الله والشريف، حمود (2005) صورة سعودية لمقياس ايزنك المعدل للشخصية ب. د قسم علم النفس جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الصمادي، زياد علي محمد (2009) محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن، مجلة اردنية في مجال إدارة الأعمال، العدد 3

بن مبارك، كريمة، وسلفاوي، آمال (2012م) محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات، بحث تخرج، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، غير منشورة
بقيعي، نافز أحمد عبد. (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج11، ع4

Tesdimir, M. Z. (2012). Study Of The Relationship Of Personality Traits And Job Satisfaction Among Professional Sales Represe

Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. Journal of General Management, pp. 21- 30.

Kluyts, P. K. (2018). An evaluation of personality traits associated with job satisfaction among South African anesthetists using the Big Five Inventory. Southern African Journal of Anesthesia and Analgesia, pp. 9- 15.

“Job Satisfaction and its Relationship to Personality Factors for a Sample of Saudi Post Employees in Jeddah, of Both Genders”

Researcher:

Mohammed Ahmed M Alghamdi, Elamine djenane

Saudi Post in Jeddah

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between job satisfaction and personality factors (neuroticism, extraversion, psychosis) in light of some variables among Saudi Post employees, and the study population may be from all employees of the Saudi Post Corporation in Jeddah (1600), and a random sample of (150) was selected. An employee and employee (122 males, 28 females), used in this study the descriptive and analytical approach, and to verify the hypotheses of the study, the job satisfaction scale (for Damanhour, et al., 2013), and the Eisenck scale for personality dimensions codified on the Saudi environment (by Rawait Abdullah and Al-Sharifi Hammoud, 2005 AD), And the Pearson correlation coefficient, factor analysis, and t and Z tests were used in the analysis of the results to treat the hypotheses.

The results of the study concluded that there is a statistically significant relationship between job satisfaction, neuroticism, and extroversion, and there is no statistically significant relationship between job satisfaction and psychosis, and there is a statistically significant relationship between job satisfaction and neuroticism among both sexes, and the study recommended the need for the Saudi Post Administration to pay attention to the problems facing workers. In it and work to meet their professional needs and improve working conditions in the institution.

Key words: Job satisfaction, Personality factors, Saudi Post, Jeddah.