ISSN: 2248-1079

Anuarul Universităţii „Petre Andrei" din Iaşi
Fascicula: Asistenţă Socială, Sociologie, Psihologie
Year-Book of „Petre Andrei" University from Iasi
Fascicle: Social Work, Sociology, Psychology
2016, Tomul 17, Decembrie, pp. 49-60

PERSONALITY, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK-RELATED SATISFACTION [PERSONALITATE, CLIMAT ORGANIZATIONAL ŞI SATISFACŢIE FAŢĂ DE MUNCĂ]

Lavinia Maria PRUTEANU & Georgiana CORCACI

Covered in:

CEEOL, Index Copernicus,
Ideas RePEc, Econpapers, SocioNet

©2016 The Authors. Published by LUMEN Publishing House.
Selection and peer review under the responsibility of „Petre Andrei" University from Iasi.

How to cite: Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction

[Personalitate, climat organizational şi satisfacţie faţă de muncă]

Lavinia Maria PRUTEANU[1], Georgiana CORCACI[2]

Abstract

Explaining the variables that contribute to employees' work-related satisfaction remains a key question for human resources management practitioners. Personality traits and characteristics of organizational climate have been found to affect employee's work-related attitudes (e.g., satisfaction). The current study was based on a correlational design. Forty employees of a company specialized in sales of pharmaceutical products completed three standardized self-report measures of organizational climate, personality traits, and job satisfaction. No significant difference was found in overall work-related satisfaction between men and women. Correlational data revealed a significant negative relationship between job satisfaction and neuroticism. Job satisfaction also correlated positively with the agreeableness and length of time in current position. Moreover, a strong positive correlation ($r = 0.74$; $p < 0.001$) between job satisfaction and the perception of organizational climate was revealed. Data of hierarchical regression analysis revealed length of time in current position and the perception of organizational climate as predictors of work-related satisfaction. The second variable has a very consistent contribution to the prediction of job satisfaction.

Keywords:

personality traits, organizational climate, work-related satisfaction, hierarchical regression analysis.

[1] Lector universitar doctor, Universitatea "Petre Andrei" din Iaşi, Departamentul de Ştiinţe Socio-Umane, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei. *E-mail:* lavinia_pruteanu@yahoo.com.

[2] Conferenţiar universitar doctor, Universitatea "Petre Andrei" din Iaşi, Departamentul de Ştiinţe Socio-Umane, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei. *E-mail:* gcorcaci@yahoo.it (autor corespondent).

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

Introducere

Satisfacţia angajaţilor unei organizaţii faţă de munca pe care o realizează este condiţionată atât de o serie de factori organizaţionali (de exemplu: condiţiile de lucru, oportunităţile pentru dezvoltarea carierei profesionale, relaţiile cu şefii, stilul de conducere a organizaţiei, coeziunea şi moralul echipelor de lucru etc.), cât şi de o serie de factori individuali care includ vârsta, educaţia, experienţa în muncă sau predispoziţiile personalităţii angajaţilor (Johns, 1998; Judge, Heller şi Mount, 2002; Zlate, 2007). Cele două domenii de factori interacţionează într-o manieră specifică fiecăruia dintre angajaţi, determinând atitudini şi comportamente diferite faţă de munca pe care o realizează şi organizaţia din care fac parte.

Atunci când evaluăm satisfacţia faţă de locul de muncă, nivelul implicării în rezolvarea sarcinilor şi al motivaţiei, sentimentul de identificare cu obiectivele şi misiunea organizaţiei, temerile sau aşteptările angajaţilor, surprindem indirect şi percepţia pe care angajaţii o au cu privire la climatul organizaţional. Această dimensiune are la bază starea de spirit a angajaţilor, percepţiile şi credinţele lor cu privire la ceea ce se întâmplă în organizaţiev – elemente care sunt exprimate „aici şi acum" (Constantin, 2004). După Reichers şi Schneider (1990), climatul dintr-o organizaţie include percepţiile pe care angajaţii le împărtăşesc cu privire la politicile, practicile şi procedurile formale şi informale pe care organizaţia le practică. Rezultatele studiilor evidenţiază rolul predictiv pe care diferite aspecte ale climatului organizaţional îl au în raport cu atitudinile pe care angajaţii le manifestă faţă de munca pe care o realizează şi organizaţiile în care activează (Downey, Hellriegel şi Slocum, 1975; Patterson, Warr şi West, 2004; Pope şi Andrew, 1992; Shadur, Kienzle şi Rodwell, 1999).

Organizaţiile şi-au modificat politica, în sensul în care pun tot mai mult accentul atât pe pregătirea profesională şi competenţele angajaţilor, cât şi pe factorii non-cognitivi (motivaţionali şi cei legaţi de personalitate). Se consideră că, în ansamblul lor, diferenţele individuale dintre angajaţi facilitează comportamentele organizaţionale pozitive şi performanţele superioare. Astăzi, se acreditează tot mai mult ideea că importante pentru angajaţi sunt nu doar abilităţile individuale care corelează cu sarcinile de muncă şi asigură succesul în rezolvarea sarcinilor aferente posturilor, ci şi o paletă largă de atribute individuale care sunt adiacente sarcinilor de muncă propriu-zise, precum capacitatea de muncă în echipă, interacţiunea cu clienţii, integrarea din punct de vedere social în organizaţie, într-ajutorarea, încadrarea în disciplina organizaţională etc. Deşi, adesea, aceste comportamente nu sunt incluse în fişele posturilor, ele joacă un rol crucial

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

în funcţionarea unei organizaţii. Cu alte cuvinte, „diferenţele individuale colorează interacţiunile şi relaţiile cu membrii organizaţiei, fiind o sursă puternică de armonie sau conflict. Diferenţele individuale pot afecta orientarea individului spre organizaţie şi identificarea cu aceasta." (Pitariu, 2000, p. 14). Studiile din domeniile psihologiei organizaţionale, psihologiei muncii şi personalităţii umane au evidenţiat relaţii între domeniile de trăsături ale personalităţii şi atitudinile pe care angajaţii din diverse sectoare le manifestă faţă de munca pe care o realizează şi faţă de organizaţiile în care activează, inclusiv satisfacţia faţă de muncă (Furnham şi Zacherl, 1986; Heller, Ferris, Brown şi Watson, 2009; Judge şi Ilies, 2004; Judge, Heller şi Mount, 2002).

Prezentul studiu

Întrebarea la care s-a căutat răspunsul în contextul prezentului studiu a fost: Predispoziţiile personalităţii angajaţilor unei organizaţii sau caracteristicile climatului din organizaţie au o contribuţie mai importantă la explicarea diferenţelor dintre angajaţi în ceea ce priveşte satisfacţia faţă de muncă ?

Participanţi

Datele pe care le vom prezenta provin din prelucrarea răspunsurilor pe care 40 de angajaţi (15 bărbaţi şi 25 de femei) ai unei companii specializată în promovarea şi vânzarea de produse farmaceutice le-au dat la chestionarele care au fost administrate. Angajaţii aveau vârste cuprinse între 25 şi 46 de ani (m = 35.32; s = 5.38 ani; aproximativ jumătate dintre angajaţi aveau vârste sub 36 de ani). Toţi participanţii la studiu absolviseră cel puţin ciclul I de studii universitare. Posturile pe care angajaţii activau au inclus: *sales representative* – 14, *key account manager* – 11, *product manager* – 4, *medical representative* – 3, *marketing assistant* – 3, *financial accountant* – 2, *sales manager* – 2, respectiv *medical advisor* – 1. Vechimea în munca pe aceste posturi era cuprinsă între 1.16 şi 8.25 ani (m = 2.27; s = 1.29).

Metodologie

Instrumentele care au fost administrate participanţilor au inclus trei chestionare, după cum urmează: a) un chestionar pentru date personale (vârsta, sexul, nivelul educaţiei), informaţii referitoare la *status*-ul profesional (compania/societatea comercială/firma/instituţia angajatoare, postul de încadrare, respectiv vechimea în munca pe post) şi evaluarea percepţiei cu privire la climatul organizaţional din compania/societatea

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

comercială/firma sau instituţia în care angajaţii activau în momentul colectării datelor studiului; b) un inventar multidimensional destinat măsurării celor cinci domenii de trăsături de personalitate şi c) o scală pentru măsurarea nivelului satisfacţiei faţă de muncă. Chestionarele au fost completate anonim în timpul programului de lucru.

Chestionarul pentru evaluarea climatului organizaţional (CO IV). În vederea surprinderii percepţiei pe care angajaţii care au participat la studiu o aveau cu privire la climatul din compania în care lucrau, am utilizat o versiune adaptată a unui chestionar multidimensional propus şi standardizat de T. Constantin (2004). Instrumentul a inclus 35 de itemi. Răspunsurile posibile la fiecare item au fost distribuite pe o scală cu şapte ancore verbale, şi anume: 1 – *dezacord total*, 2 – *dezacord*, 3 – *înclin spre dezacord*, 4 – *nici în dezacord, nici acord*, 5 – *înclin spre acord*, 6 – *acord* şi 7 – *acord total*. Itemii (de exemplu: „Şeful meu direct mă încurajează şi mă sprijină concret în munca pe care o realizez" sau „În compania/societatea/firma în care activez, se lucrează după planuri şi planificări realiste") au fost construiţi de către autorul instrumentului pentru a operaţionaliza şapte dimensiuni ale climatului specific unei organizaţii, după cum urmează: a) sarcini de lucru şi obiective clare – modul de definire al sarcinilor de lucru şi al obiectivelor atât la nivelul întregii organizaţii, cât şi pentru fiecare angajat în parte; b) organizarea eficientă – modul de organizare a muncii, cu referire la eficienţa, flexibilitatea şi adaptabilitatea posturilor şi a funcţiilor; c) relaţii sociale pozitive şi climat interpersonal non-conflictual – calitatea relațiilor dintre anagajați, cu referire la comunicarea şi colaborarea pe linie profesională; d) motivarea angajaţilor – climatul motivaţional stimulativ asigurat prin retribuţie, formarea de competenţe, oportunități pentru promovare şi dezvoltare; e) suportul pentru performanţă – resursele (materiale şi informaţionale) pe care le asigură organizaţia în vederea realizării unei munci de calitate şi obţinerii de performanţe; f) conducerea eficientă – stilul de conducere eficient care sprijină performanţa individuală şi de echipă şi g) orientarea spre schimbare – atitudinea generală pozitivă şi flexibilă faţă de implementarea de schimbări în organizaţie, în vederea eficientizării activităţilor şi obţinerii de performanţe bune. Fiecăreia dintre dimensiuni îi sunt alocaţi câte cinci itemi. Pentru fiecare dintre dimensiuni, scorul unui respondent poate fi calculat ca media scorurilor la itemii corespunzători (domeniul de variaţie posibil: 1-7). Poate fi calculat şi un scor total (mediu) care este considerat un indicator al climatului pozitiv pe care angajaţii unei organizaţii îl percep. Pentru prezentul eşantion de angajaţi, valorile consistenţei interne (estimată prin calcularea

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

coeficientului *a*) au fost satisfăcătoare, după cum urmează: ansamblul itemilor chestionarului – 0.93, sarcinile de lucru şi obiectivele clare – 0.67, organizarea eficientă – 0.72, relaţiile pozitive şi climatul interpersonal non-conflictual – 0.58, motivarea angajaţilor – 0.72, suportul pentru performanţă – 0.79, conducerea eficientă – 0.72, respectiv orientarea spre schimbare – 0.75.

Inventarul pentru evaluarea domeniilor de trăsături ale personalităţii. Angajaţii care au participat la studiul nostru au completat versiunea în limba română pentru instrumentul *Big Five Inventory* (BFI; O. P. John, E. M. Donahue şi R. L. Kentle). Inventarul a fost construit pentru a permite evaluarea eficientă a celor cinci mari factori ai personalităţii, fiind util mai ales în scopuri de cercetare (Benet-Martínez şi John, 1998). Proba include 44 de itemi (de exemplu: „Mă văd ca o persoană care, în viaţa de zi cu zi, tinde să fie dezorganizată" sau „Mă văd ca o persoană care, în viaţa de zi cu zi, este sociabilă, mereu disponibilă să stabilească relaţii cu alte persoane) care operaţionalizează cinci domenii de trăsături ale personalităţii: nevrotismul (opt itemi), extraversiunea (opt itemi), deschiderea în planul mental şi al experienţelor personale (zece itemi), agreabilitatea (nouă itemi) şi conştiinciozitatea (nouă itemi). Nevrotismul (sau instabilitatea emoţională) include o gamă de manifestări afective negative, precum: anxietatea, dispoziţiile depresive, iritabilitatea, încordarea nervoasă, nivelul scăzut al controlului stărilor de tensiune sau dispoziţiile schimbătoare (Benet-Martínez şi John, 1998). Extraversiunea include trăsături, precum: sociabilitatea, atitudinea rezervată în interacţiunile sociale, uşurinţa în comunicarea cu ceilalţi, dominanţa (asertivitatea), timiditatea, orientarea spre experimentarea senzaţiilor tari etc. Deschiderea în planul mental şi în cel al experienţelor individuale descrie profunzimea gândirii unui persoane şi orientarea acesteia către experienţe cât mai variate şi include faţete, precum: originalitatea ideilor, curiozitatea intelectuală, ingeniozitatea gândirii, bogăţia imaginaţiei, inventivitatea, orientarea către interese artistice sau caracterul sofisticat al gusturilor pentru artă, muzică sau literatură. Agreabilitatea include caracteristici personale, precum: asumarea responsabilităţii, generozitatea şi altruismul, caracterul paşnic în relaţiile cu alte persoane, faptul de a fi o persoană de încredere, politeţea, orientarea către cooperare. Conştiinciozitatea include caracteristici, precum: meticulozitatea în abordarea sarcinilor, orientarea către achitarea de sarcini, perseverenţa, eficienţa şi capacitatea de concentrare în abordarea sarcinilor. La fiecare dintre itemi, angajaţii au răspuns alegând una dintre următoarele cinci variante de răspuns: 1 – *dezacord puternic*, 2 – *înclin spre dezacord*, 3 – *nici*

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

dezacord, nici acord, 4 – *înclin spre acord* şi 5 – *acord puternic*. Deoarece factorii de personalitate au fost operaţionalizaţi printr-un număr diferit de itemi, scorul unui angajat la fiecare dintre factori a fost calculat ca media scorurilor la itemii corespunzători (domeniu de variaţie posibil: 1-5). Pentru eşantionul de angajaţi pe care am realizat studiul, valorile consistenţei interne au fost satisfăcătoare sau bune: nevrotism – 0.85, extraversiune – 0.78, deschiderea în planul mental şi al experienţelor personale – 0.80, agreabilitate – 0.81, conştiinciozitate – 0.75.

Scala pentru Satisfacţia Generală faţă de Muncă (SSGM). Satisfacţia pe care angajaţii chestionaţi o resimţeau a fost operaţionalizată utilizându-se o scală cu zece itemi construită şi testată din punct de vedere psihometric de V. Robu, L. M. Pruteanu şi G. Corcaci (2016). Structura factorială a scalei a fost testată pe două eşantioane de angajaţi români din diverse sectoare ocupaţionale (N = 228, respectiv N = 227), utilizându-se o combinaţie între analiza factorială exploratorie şi cea confirmatorie. Datele analizelor factoriale au indicat un model de măsurare unidimensional. În demersul de elaborare, autorii au urmărit să construiască şi să valideze o scală scurtă destinată măsurării satisfacţiei globale pe care angajaţii din diverse sectoare o au la un moment dat faţă de munca realizată. Itemii scalei vizează următoarele aspecte ale muncii într-o organizaţie: a) condiţiile fizice şi securitatea muncii; b) programul de lucru; c) relaţiile cu şefii; d) sistemul de salarizare şi recompensele financiare suplimentare; e) criteriile şi modul de verificare şi evaluare a muncii; f) stilul de conducere a organizaţiei; g) posibilităţile de perfecţionare profesională; h) oportunităţile de avansare şi promovare pe un post mai bun; i) relaţiile cu colegii de muncă şi j) resursele materiale necesare desfăşurării muncii în condiţii optime. Fiecărui item i-a fost alocată o scală pentru răspunsuri cu şase variante, după cum urmează: 1 – *total nemulţumit(ă)*, 2 – *nemulţumit(ă)*, 3 – *destul de nemulţumit(ă)*, 4 – *destul de mulţumit(ă)*, 5 – *mulţumit(ă)* şi 6 – *mulţumit(ă) în totalitate*. Scorul total poate fi obţinut prin calcularea mediei scorurilor la itemi (domeniu de variaţie posibil: 1-6). Pentru eşantionul de angajaţi care au participat la prezentul studiu, valoarea consistenţei interne a fost satisfăcătoare (a = 0.76).

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

Precizare de ordin tehnic

Deoarece valorile corelațiilor dintre scorurile la dimensiunile chestionarului pentru evaluarea climatului au tins să fie ridicate sau moderate spre ridicate (0.50-0.82; m = 0.68; toate corelațiile au fost semnificative la pragurile p = 0.01 sau p = 0.001), am utilizat în prelucrările finale doar scorul total pe care fiecare dintre participanţi l-a obținut la chestionarul CO IV. Acest scor a fost considerat indicator al percepției pe care un angajat o avea despre climatul organizațional din compania specializată în promovarea și vânzarea de produse farmaceutice. Opțiunea noastră este justificată prin faptul că, împreună cu scorurile pentru domeniile de trăsături ale personalității angajaților, scorurile pentru dimensiunile climatului organizațional urmau să fie introduse ca variabile independente în analiza de regresie liniară ierarhică, în care variabila dependentă a fost reprezentată de satisfacția angajaților.

Rezultate şi discuţii

În raport cu domeniul de variaţie posibil pentru scorurile la chestionarele pe care le-au completat, angajații care au participat la studiu au manifestat tendința de a exprima (a se vedea valorile mediilor listate în Tabelul 1):

- ✓ un nivel moderat spre ridicat al satisfacției față de munca pe care o realizau în cadrul companiei în care am colectat datele; acest rezultat poate fi explicat, în primul rând, prin faptul că aproape jumătate dintre angajaţii chestionaţi ocupau poziţii manageriale care erau bine plătite; restul angajaţilor ocupau mai ales postul de reprezentant de vânzări şi, fiind relativ tineri, aveau şanse să se afirme prin performanţe şi să acceseze oportunități pentru dezvoltarea în cadrul companiei (precizăm că aceasta ocupa o poziție destul de bună în *top*-ul companiilor de profil);
- ✓ un nivel moderat spre scăzut pentru factorul de personalitate referitor la nevrotism (instabilitate emoţională);
- ✓ niveluri moderate spre ridicate pentru factorii de personalitate referitori la extraversiune, deschiderea în planul mental şi al experienţelor individuale, respectiv agreabilitate;
- ✓ un nivel ridicat pentru factorul de personalitate reprezentat de conştiinciozitate;
- ✓ percepţia pozitivă cu privire la climatul organizațional (global).

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

Pentru nivelul mediu al satisfacţiei faţă de munca profesională pe care o desfăşurau în cadrul companiei, bărbaţii (m = 4.51; s = 0.35) nu au diferit semnificativ (t = - 1.73; p = 0.092) de femei (m = 4.29; s = 0.30).

Tabelul 1

Medii şi abateri standard pentru variabilele urmărite în contextul studiului; corelaţiile cu scorul pentru satisfacţia generală faţă de muncă

Variabile	**m**	**s**	**Corelaţii cu scorul pentru satisfacţia faţă de muncă**
1. Satisfacţie faţă de muncă	4.62	0.33	-
2. Nevrotism	2.48	0.66	- 0.35 *
3. Extraversiune	3.90	0.55	0.31
4. Deschidere	3.64	0.45	0.27
5. Agreabilitate	3.61	0.55	0.37 *
6. Conştiinciozitate	4.23	0.33	0.15
7. Percepţie climat organizaţional	4.99	0.38	0.74 ***
8. Vechime pe postul de muncă	2.27	1.29	0.47 **

Notă: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$. Corelaţiile listate în căsuţele colorate cu gri corespund variabilelor independente care au fost introduse în modelul de regresie final

Analiza corelaţiilor dintre variabilele de interes pentru studiu (a se revedea Tabelul 1) a evidenţiat asocieri semnificative din punct de vedere statistic şi de intensitate moderată (r = - 0.35, respectiv r = 0.37) între nivelul satisfacţiei pe care angajaţii chestionaţi o resimţeau faţă de muncă şi factorii de personalitate referitori la nevrotism, respectiv agreabilitate. În rândul angajaţilor investigaţi, nivelurile mai ridicate ale satisfacţiei au tins să se asocieze cu un nivel mai scăzut al nevrotismului, respectiv cu un nivel mai ridicat al agreabilităţii. Judge, Heller şi Mount (2002) citează punctul de vedere al unor autori, potrivit cărora persoanele instabile emoţional tind să experimente mai multe dificultăţi, întrucât manifestă propensiunea spre emoţii negative (de exemplu: anxietate, stări depresive, sentimente de furie sau de insecuritate). În măsura în care astfel de dificultăţi apar la locul de muncă, persoanele nevrotice pot reacţiona într-o manieră disfuncţională (de exemplu, în urma conflictelor pe care le-a provocat, un angajat poate ajunge să fie respins de către colegii de muncă), ceea ce le va afecta negativ eficienţa în muncă şi satisfacţia. De asemenea, angajaţilor instabili din punct de vedere emoţional tinde să le lipsească încrederea în propriile competenţe şi optimismul, aceste aspecte putând fi asociate unui nivel mai scăzut al ambiţiei şi al orientării către realizarea scopurilor în domeniul carierei profesionale (Barrick, Mount şi Judge,

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

2001). Angajaţii instabili emoţional sunt mai puţin eficienţi în munca pe care o realizează şi mai puţin satisfăcuţi, deoarece tind să se concentreze pe controlul posibilelor riscuri care pot apărea, precum şi pe evitarea eşecului în realizarea sarcinilor profesionale. Astfel de angajaţi sunt foarte sensibili la evaluările negative din partea colegilor de muncă sau a şefilor, considerând *feedback*-ul negativ cu privire la munca pe care au realizat-o ca reprezentând o ameninţare (Smither, London şi Richmond, 2005). La rândul lui, factorul de personalitate referitor la agreabilitatea în relaţiile interpersonale a fost relaţionat cu starea de bine, deoarece persoanele care prezintă un nivel ridicat al acestei dimensiuni tind să fie motivate de a căuta, menţine şi/sau dezvolta relaţii pozitive care să le procure popularitatea şi satisfacţia (Judge, Heller şi Mount, 2002). Persoanele agreabile tind să fie călduroase (cordiale) în relaţiile cu ceilalţi, sensibile la nevoile altora şi empatice. Cooperează într-un mod eficient în rezolvarea sarcinilor care presupun munca în echipă. De asemenea, ştiu cum să-i gratifice pe alţii şi să răspundă într-un mod asertiv la cererile care le sunt adresate. Aceste particularităţi comportamentale le fac să fie apreciate şi căutate de ceilalţi, pentru a lucra la anumite sarcini într-un context organizaţional.

Scorul pentru satisfacţia faţă de muncă a prezentat o corelaţie foarte consistentă ($r = 0.74$; $p < 0.001$) cu scorul pentru percepţia pe care angajaţii chestionaţi o aveau despre climatul din compania în care lucrau. Rezultatul exprimă faptul că natura constructivă a climatului de muncă din compania specializată în promovarea şi vânzarea de produse farmaceutice din care angajaţii au fost recrutaţi avea, probabil, un impact puternic în planul satisfacţiei angajaţilor. O altă corelaţie semnificativă ($r = 0.47$; $p < 0.01$) a fost observată între satisfacţie şi vechimea pe care angajaţii o aveau pe posturile pe care activau. Aşadar, în rândul angajaţilor care aveau mai multă experienţă în companie, nivelul satisfacţiei a tins să fie mai ridicat. Precizăm că o parte dintre aceşti angajaţi ocupau posturi cu răspundere managerială. De asemenea, trebuie să luăm în calcul faptul că angajaţii cu experienţă dintr-o companie specializată pe vânzări au, de obicei, beneficii (materiale şi non-materiale) destul de atractive, în funcţie de performanţele pe care le obţin.

Tabelul 2 sumarizează datele analizei de regresie multivariată liniară ierarhică. În analiză, a fost luată în calcul şi constanta. Au fost introduse numai variabilele referitoare la personalitate care au evidenţiat corelaţii semnificative cu satisfacţia faţă de muncă. Efectul din partea vechimii în munca pe postul de încadrare a fost controlat în primul pas al analizei. Vechimea a fost predictor pozitiv al nivelului satisfacţiei, explicând singură

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

22.2 % (model 01), 17.8 % (model 02), respectiv 9.12 % (model 03) din diferenţele dintre angajaţii chestionaţi în ceea ce priveşte satisfacţia faţă de muncă.

Tabelul 2

Date ale analizei de regresie liniară multivariată ierarhică

Model	Variabile independente	β	R	R^2	ΔR^2
01	Vechime în muncă	0.47 ***	0.47	0.222	-
02	Vechime în muncă Nevrotism Agreabilitate	0.42 *** - 0.16 0.21	0.58	0.337	0.116
03	Vechime în muncă Nevrotism Agreabilitate Climat organizaţional (percepţie globală)	0.30 * - 0.09 0.11 0.63 ***	0.77	0.599	0.262

Notă: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Nevrotismul şi agreabilitatea nu au fost predictori ai nivelului satisfacţiei. În schimb, percepţia (pozitivă) cu privire la climatul din compania în care angajaţii lucrau a fost cel mai consistent predictor ($\beta = 0.63$; $p < 0.001$) al satisfacţiei faţă de muncă. Această variabilă a explicat singură 26.21 % din varianţa scorului pentru satisfacţie. De asemenea, adăugarea variabilei referitoare la percepţia cu privire la climatul organizaţional în setul variabilelor independente a evidenţiat o creştere semnificativă a puterii explicative ($\Delta R^2 = 0.262$; $F_{\Delta R}{}^2 = 22.88$; $p < 0.001$) a celui de-al treilea model de regresie (comparativ cu modelul anterior).

Concluzii

Satisfacţia faţă de muncă este o variabilă care fluctuează atât în funcţie de o serie de factori ce ţin de caracteristicile intrinseci şi extrinseci muncii pe care angajaţii o desfăşoară şi de mediul organizaţional, cât şi de caracteristici individuale ale angajaţilor. Relaţia dintre caracteristicile personalităţii angajaţilor, respectiv componentele intrinseci şi extrinseci ale muncii, pe de o parte, iar pe de alta, atitudinile pe care angajaţii le pot manifesta faţă de muncă a constituit obiectivul pentru numeroase studii. În cele mai multe dintre acestea, personalitatea a fost conceptualizată prin raportarea la cinci mari domenii de trăsături (modelul Big Five). Cercetătorii au relaţionat factori de personalitate cu satisfacţia angajaţilor dintr-o varietate de sectoare ocupaţionale, raportând rezultate cu valoare teoretică şi aplicativă (Ilies şi Judge, 2003; Judge, Heller şi Mount, 2002).

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

În studiul pe care l-am realizat, am urmărit răspunsul la întrebarea dacă predispoziţiile personalităţii angajaţilor unei organizaţii sau, dimpotrivă, percepţia pe care aceştia o au despre climatul din organizaţie au o contribuţie mai importantă la explicarea diferenţelor individuale în domeniul satisfacţiei faţă de muncă. Rezultatele analizei de regresie susţin rolul predictiv consistent pe care îl poate juca climatul organizațional constructiv.

Bibliografie

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (12), 9-30.

Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). *Los Cinco Grandes* across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.

Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*. Iaşi: Editura Polirom.

Downey, H. K., Hellriegel, D., & Slocum, J. W., Jr. (1975). Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction, and performance. *Academy of Management Journal*, 18 (1), 149-155.

Furnham, A., & Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7 (4), 453-459.

Heller, D., Ferris. D. L., Brown, D., & Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77 (4), 1051-1084.

Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 750-759.

Johns, G. (1998). *Comportament organizaţional* (trad.). Bucureşi: Editura Economică.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 661-673.

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.

Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (2), 193-216.

Pitariu, H. (2000). *Managementul resurselor umane*. Bucureşti: Editura All Beck.

Pope, S., & Andrew J. S. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21 (1) 39-52

Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass.

Shadur, K., & Rodwell. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group and organization Management*, 24 (4), 479-503.

Smither, J. W., London, M., & Richmond, K. R. (2005). The relationship between leaders' personality and their reactions to and use of multisource feedback: A longitudinal study. *Group and Organization Management*, 30 (2), 181-210.

Watson, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54 (1), 181-202.

Zlate, M. (2007). *Tratat de psihologie organizaţional-managerială* (Vol. 2). Iaşi: Editura Polirom.

Pruteanu, L. M. & Corcaci, G. (2016). Personality, Organizational Climate and Work-Related Satisfaction [Personalitate, climat organizational si satisfactie fata de munca]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 49-60.