

نقش ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان

متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز

زنده‌یاد اصغر رضویه^۱، لادن معین^۲ و فاطمه بهلولی اصل^{۳*}

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز که در مورد ۱۱۲ نفر کارمند رسمی، از راه نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفته است. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ی رضایت شغلی، پرسشنامه‌ی پنج‌عاملی ویژگی‌های شخصیتی (نئو اف اف آی) و پرسشنامه‌ی رضایت زناشویی (انریچ) بود. تجزیه و تحلیل آماری پژوهش از روش تحلیل رگرسیون، آزمون آماری t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت و نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی در جامعه‌ی مورد پژوهش بوده، ولی رضایت زناشویی رابطه‌ای معنادار با رضایت شغلی نداشت. ابعاد شخصیتی نئو اف اف آی؛ شامل متغیرهای روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند. از سوی دیگر، نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی رابطه‌ای معنادار با رضایت زناشویی دارند؛ هم‌چنین، جنسیت کارکنان نمی‌تواند رابطه‌ای معنادار با رضایت شغلی و رضایت زناشویی داشته باشد. با توجه به نتایج بدست آمده، توجه و دقت بیش‌تر در خصوص ویژگی‌های شخصیتی افراد برای استخدام مناسب و شایسته و هم‌چنین، انتصاب آن‌ها در پست‌های اداری، با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و تشکیل کارگروه‌هایی جهت بالا بردن رضایت شغلی در این زمینه احساس می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، خصوصیات شخصیتی، بنیاد شهید و امور ایثارگران شیراز.

۱- دانشیار دانشگاه شیراز.

۲- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

*- نویسنده‌ی مسئول مقاله: fbohlouli500@yahoo.com

پیشگفتار

عوامل بسیاری باعث می‌شوند که سهم زنان در تلاش ملی در یک کشور افزایش یابد، ولی یکی از مهم‌ترین این عوامل، سهم کردن زنان در همه‌ی ابعاد حیات اجتماعی کشور است. نقش زنان جامعه به عنوان نیمی از جمعیت کشور، به اندازه‌ی مردان، در دستیابی به هدف بهره‌وری ملی از اهمیت برخوردار است (ساعتچی، ۱۳۸۸). نیروی انسانی سرمایه‌ای بزرگ برای دستیابی به اهداف هر سازمانی بشمار می‌رود. رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش توانایی و کارایی آنان شده و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش احساس رضایت فردی می‌گردد.

گروهی بر این باورند که رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد؛ به بیان دیگر، این گروه، رضایت شغلی را در درجه‌ی نخست از دیدگاه روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌کنند. در رضایت شغلی، فرد به شغلش نوعی احساس مثبت دارد که زاینده‌ی عواملی نظیر: شرایط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی می‌باشد. لذا، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر است (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، ساروخانی (۱۳۷۰) رضایت زناشویی را یک متغیر نگرشی می‌داند و بنابراین، بر اساس این دیدگاه رضایت زوجی یک خصوصیت فردی زن و شوهر بشمار می‌رود. بر پایه‌ی این تعریف، رضایت زناشویی در واقع نگرش مثبت و لذت بخشی است که زن و شوهر از جنبه‌های گوناگون روابط زناشویی خود دارند و نارضایتی زناشویی در واقع نگرش منفی و ناخشنود از جنبه‌های گوناگون روابط زناشویی است. عوامل زیادی می‌توانند در رضایت زناشویی مؤثر باشند و هر کس با توجه به نگرش ویژه‌ی خود و یا نتایج پژوهش‌هایش عواملی را برای رضایت زناشویی بیان می‌کند. برخی بلوغ فکری - عاطفی زوجین، داشتن تحصیلات، طبقه‌ی مشابه خانوادگی، داشتن علاقه و طرز تفکر مشترک را از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت زناشویی می‌دانند. توافق زن و مرد در مورد مسایل گوناگون زندگی نقشی مهم دارد که این توافق متأثر از طرز تفکر و علایق آن دو می‌باشد و زوجین می‌بایستی در زمینه‌ی موضوع‌هایی هم‌چون آزادی افراد در خانواده، تحصیل و تربیت فرزندان، مداخله‌ی اطرافیان و نحوه‌ی گذراندن اوقات فراغت از قبیل خواندن کتاب، گوش دادن به موسیقی و رادیو، سینما رفتن یا شرکت در مجالس مذهبی و غیره با هم به یک توافق منطقی برسند. اگر یکی از زوجین بدون در نظر گرفتن علایق طرف مقابل تعصب نشان دهد، موجبات دلسردی و ناکامی طرف مقابل را فراهم خواهد ساخت. داشتن توافق نسبت به موضوع‌های مهم زندگی یکی از مسایلی است که در موفقیت و رضایت زندگی زناشویی نقش دارد. پیامبراسلام (ص) برای تأکید بر اهمیت مسئله‌ی ازدواج فرموده اند: «بنایی در اسلام پایه گذاری

نشده که نزد خداوند محبوب‌تر و عزیزتر از ازدواج باشد (امینی، ۱۳۸۱). لارسون و هولمن^۱ (۱۹۹۴) سه عامل ویژه را در رضایت زناشویی مؤثر می‌دانند که نخست عوامل بافتی (عوامل فرهنگی و اجتماعی)، دوم خصایص و رفتارهای فردی زوجین و سوم فرایند تعاملی زوجین می‌باشند. آنان به این نتیجه رسیدند که عامل‌هایی که به فاکتورهای یاد شده مرتبط است، پیش‌بینی‌کننده‌ی مناسبی از رضایت زناشویی است.

از سوی دیگر، ویژگی‌های عمومی شخصیت در زندگی روزمره، به صفاتی پایدار در خلال زمان باز می‌گردد که از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی فرد اشاره دارد. در ابتدای سده‌ی بیستم، زیگموند فروید بر تجارب پنج سال نخست عمر انسان به عنوان پایه‌گذار ویژگی‌های شخصیتی پس از آن تأکید داشت، در حالی که پیشگامان نظریه‌ی شخصیتی انسان گرا، نظری بر خلاف آن داشتند. این فرآیند با انقلاب سومی در حوزه‌ی شخصیت‌شناسی رو به رو شد. در واقع، نظریه‌ی عاملی شخصیت، به اهمیت تأثیر فرآیند رشد، شرایط متفاوت محیطی در توسعه و رشد ویژگی‌های فردی و انگیزش‌ها و نیازهای روزمره برای بروز ویژگی‌های شخصیتی تأکید دارد (حق شناس، ۱۳۸۵).

این پژوهش در پی یافتن رابطه‌ای بین رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشد و از جمله گروه‌هایی که دارای حساسیت کاری هستند، کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌باشند زیرا در ارتباط با خانواده‌های شهدا، جانبازان و آزادگان فعالیت دارند و اگر خودشان از روحیه‌ی بالا و رضایت مناسبی برخوردار نباشند، بدیهی است که هم به خودشان آسیب رسیده و در معرض فرسودگی، تحلیل و کسالت قرار می‌گیرند و هم خانواده‌های شهدا، جانبازان و آزادگان از سرویس دهی مناسبی برخوردار نخواهد شد. در مرحله‌ی آخر مدیران و مسئولان نیز از این نارضایتی‌ها بی‌نصیب نخواهند ماند و این موارد ضرورت پرداختن به مطالعه متغیرهای مورد نظر را روشن می‌سازد. این پژوهش در پی پاسخگویی به این پرسش است که کدامیک از متغیرهای رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیش‌تری برای پیش‌بینی رضایت شغلی برخوردار است؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ - Larson&Holman

پیشینه‌ی پژوهش

گرین هاوس (۱۹۸۸)^۱، در پژوهش خود با عنوان "تعامل کار و نقش‌های خانوادگی" به این نتیجه رسید که بین تعارضات و مشکلات در محیط خانه با مشکلات در محیط کار همبستگی مثبت وجود دارد. وایت بورن و گسر (۱۹۸۵)^۲، در پژوهش خود با عنوان "تطابق کار بر رضایت زناشویی مردان کارگر" نظرشان را چنین اعلام کردند و آن را به بونه‌ی امتحان گذاشتند که فشارها و تعارضات خانوادگی و نقش‌های زوجین در خانه می‌تواند تأثیری منفی بر محیط کاری و رضایت شغلی بگذارد. هونگ، چاوو و جاو (۲۰۰۴)^۳ در پژوهشی با عنوان "تفاوت نگرش کاری پرستاران قبل و بعد از ادغام بیمارستان" سن، شخصیت، نگرش کاری کارمندان، زندگی زناشویی، تحصیلات، مقام کاری و ارتباطات کاری در محیط را روی رضایت شغلی مؤثر یافتند و به ارتباط قوی بین پیشرفت شغلی و رضایت شغلی بر اساس پژوهش خود دست یافتند. راجرز (۲۰۰۳)^۴ در پژوهشی با عنوان "خانواده و جامعه" به این نتیجه رسید که بالا رفتن مشکلات و اختلافات زناشویی به گونه‌ای معنی‌دار رضایت کاری را کم می‌کند و افزایش رضایت زناشویی به گونه‌ای معنادار با افزایش رضایت کاری همراه است. جانسون (۲۰۰۳)^۵ در پژوهش خود با عنوان "رابطه‌ی رضایت شغلی و کارکرد خانواده" تضاد بین کار و فشارهای ناشی از آن را بر زندگی خانوادگی، یک رابطه‌ی معنادار ارزیابی کرد. شیروانی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های تفکر با رضایت شغلی" به این نتایج دست یافت که بین پنج ویژگی شخصیت و رضایت زناشویی دبیران رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود دارد و از سوی دیگر، تفاوت معناداری در رضایت زناشویی دبیران زن و مرد یافت نشد. میرخشتی (۱۳۷۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه‌ی میان رضایت از زندگی زناشویی و سلامت روان" بالا بردن میزان رضایت زناشویی را با بالابردن سلامت روان با ارتباطی مثبت ارزیابی کرده است. در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه‌ی بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی" عبدالله زاده (۱۳۸۲) به نتایج زیر دست یافت: بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، دلبذیربودن و با وجدان بودن با رضایت زناشویی رابطه‌ی مثبت معنادار وجود دارد. بین بعد روان رنجور خویی شخصیت و رضایت زناشویی رابطه‌ی منفی معنادار وجود دارد و بین دو متغیر انعطاف‌پذیری و رضایت زناشویی رابطه‌ای بدست نیامد. چون (۲۰۰۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه‌ی خصوصیات شخصیتی و رضایت شغلی" به پژوهش‌های فراوانی اشاره می‌کند از

¹-Greenhouse

²-Whitbourne & Gasser

³-Haung & Chow & Jaw

⁴-Rogers

⁵-Johnson

جمله این که: چندین ابزار گوناگون برای اندازه‌گیری رضایت شغلی بزرگسالانی که در مشاغل گوناگون مشغول به کار بودند، استفاده کردند و نتیجه گرفتند که پنج بعد بزرگ شخصیت به گونه‌ای معنادار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است.

مبانی نظری

به نظر هاپاک^۱، رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عامل‌های روانی جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عامل‌های گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه‌ی معین از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عامل‌های گوناگون از قبیل: میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده‌ی اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، از راههای گوناگون احساس رضایت می‌کند (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

از سوی دیگر، رضایت زناشویی می‌تواند از عامل‌های تأثیر گذار بر رضایت شغلی باشد؛ لذا، در بین تمامی نهادها، سازمان‌ها و تأسیسات اجتماعی، خانواده نقش و اهمیتی ویژه دارد و تمام افرادی که درباره‌ی سازمان جامعه اندیشیده‌اند، بر خانواده و اهمیت حیات آن برای جامعه نیز تأکید ورزیده‌اند و بر این باورند که هیچ یک از آسیب‌های اجتماعی نیست که فارغ از تأثیر خانواده پدید آمده باشد (خرباوی، ۱۳۸۴).

خانواده به عنوان نخستین محیط شکل‌گیری شخصیت انسان از اهمیت زیادی برخوردار است به ویژه این که روابط والدین بر رشد سالم و متعادل عاطفی - روانی می‌تواند تأثیر زیادی داشته باشد. به درستی که هیچ جامعه‌ای اگر از خانواده‌ای سالم برخوردار نباشد، نمی‌تواند ادعای سلامت کند. هرچه خانواده از سلامت، آگاهی، صداقت، فرهنگ و باورهای سالم‌تر، بهتر و محکم‌تری برخوردار باشد، انسان‌های سالم‌تر و کارآمدتری تحویل اجتماع می‌دهد. معمولاً نقطه‌ی شروع خانواده ازدواج است. ازدواج امری جهانی است که در تمام جوامع و در طول تاریخ وجود داشته و به مجموعه‌ای از نیازهای انسانی را پاسخ می‌دهد (فهمی، ۱۳۸۰). از نظر اسپانییر و لیوایس^۲ (۱۳۸۵)، رضایت زناشویی حالتی از رضایت مندی در ازدواج است که به وسیله‌ی ادراک درون فردی (واکنش تجربه شده درونی) یا یک ادراک بین شخصی (سازش بین انتظارات یکی و رفتار دیگری) تعریف می‌شود، تمرکز رضایت زناشویی به احتمال زیاد، بر رضایت مندی از فرصت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها،

^۱-Hopock

^۲-Spanier& Lewis

درآمد، سبک زندگی، ارتباط، رابطه‌ی جنسی یا دوستان است (به نقل از تبریزی و همکاران، ۱۳۸۵). بدین لحاظ رضایت از رابطه‌ی زناشویی را یک مفهوم چندبعدی می‌دانند که عوامل گوناگونی را در بر می‌گیرد و مجموعه‌ی این عوامل در رضایت یا خشنودی کلی از روابط نقش دارند (اسرار، ۱۳۸۳). از جمله‌ی این عوامل را می‌توان برآوردن انتظارات و نیازهای مادی و عینی، عاطفی، اجتماعی، اقتصادی و بسیاری مسایل دیگر دانست (مهدوی، ۱۳۷۶).

متغیر دیگری که افزون بر رضایت زناشویی مطرح گردید، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. اعتماد اهری، بر این باور است که شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار و آنچه همواره با فرد است و موجب تمایز وی از دیگران می‌شود. این ثبات، زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا رفتار فرد در موقعیت‌های گوناگون تا اندازه‌ای قابل پیش بینی باشد. شخصیت الگویی از رفتار اجتماعی و روابط اجتماعی متقابل است. بنابراین، شخصیت یک فرد راههایی است که وی نسبت به دیگران واکنش نشان داده یا با آن‌ها تعامل می‌کند. به بیان دیگر، شخصیت هر فرد همان هم‌سازی ساختمان بدنی، رفتار، علائق، استعدادها، توانایی‌ها، گرایش‌ها و صفات دیگر اوست. به بیان ساده‌تر، منظور از شخصیت مجموعه یا کل ویژگی‌ها و صفات فرد است. یکی از حوزه‌های تخصصی روان‌شناسی و علوم شناختی که همواره در زمینه‌ی مشاغل مورد توجه بوده است، روان‌شناسی شخصیت است. از آن‌جاکه ویژگی‌های شخصیت همواره در طول زمان ثابت می‌ماند و اندک تغییری به خود می‌پذیرد، اگر به گونه‌ای به رگه‌های عمقی شخصیت دست یافت، می‌شود از آن برای پیش بینی رفتار و آینده‌ی افراد استفاده شود و شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد با شغل آن‌ها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آن‌ها محول گردد، به دلیل این تناسب، فرد دیرتر خسته شده و کارایی بیشتری از خود نشان می‌دهد. از سوی دیگر، استعدادهای فرد به دلیل عامل انگیزش بالا بوده و علاقه مندی او سریع‌تر شکوفا خواهد شد (به نقل از شیروانی، ۱۳۸۶).

در خصوص پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی یافته‌های بدست آمده از پژوهش‌ها نیاز به شفاف سازی و تأثیر گذاری و قدرت پیش بینی کنندگی هر یک از مؤلفه‌ها کاملاً مشهود است. لذا، با توجه به نظریه‌های هاپاک (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۶): رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل متعددی هم‌چون: روانی، جسمانی، اجتماعی ارتباط دارد و تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل در آن دخیلند لذا، در خصوص عامل روانی، متغیر ویژگی‌های روانی در رابطه با رضایت شغلی در نظر گرفته شد و از سوی دیگر، در مورد عامل اجتماعی متغیر رضایت زناشویی یا رضایت از زندگی در نظر گرفته شد. با توجه به این موضوع که خانواده نهادی اجتماعی است و از ارکان مهم جامعه بشمار می‌رود؛ لذا، پژوهش بر این اساس وارد عمل شد و از میان

متغیرهای گوناگون، دو متغیری را که دارای عوامل روانی و اجتماعی بودند، در نظر گرفت. لذا، این پژوهش ضمن بررسی رابطه‌ی دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی، نقش پیش‌بینی‌کنندگی این دو متغیر را با توجه به این‌که نظریه ترکیب معینی از مجموعه عوامل را بر رضایت شغلی دخیل دانسته‌اند، مورد بررسی قرار خواهد داد. در پژوهش‌های ذکر شده به بررسی این دو متغیر مستقل بر متغیر وابسته به این صورت پرداخته نشده است؛ لذا، بر اساس نظریه‌ی یاد شده فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شوند:

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- ویژگی‌های شخصیتی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند.
- ۲- رضایت زناشویی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارد.
- ۳- بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین دو گروه کارمندان زن و مرد متأهل از نظر رضایت زناشویی تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین دو گروه کارمندان زن و مرد متأهل از نظر رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

آزمودنی‌ها

در این پژوهش جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز است که سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شیراز و مناطق سه‌گانه‌ی آن که زیر نظر سازمان می‌باشند را تشکیل داده است. بر اساس آمار سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز در سال ۱۳۸۸، تعداد کل کارکنان رسمی ۳۱۱ (۵۵ زن و ۲۵۶ مرد) بود. پس از حذف کارمندان مجرد، قراردادی، همسر متوفی و بازنشستگان ۱۶۰ نفر (۱۱۰ مرد و ۵۰ زن) باقی ماندند که در پست سازمانی به صورت کارمند رسمی مشغول به خدمت بودند. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۱۲ نفر (۳۰ زن، ۷۸ مرد و ۴ نفر بدون پاسخ) به عنوان نمونه انتخاب شدند که بر اساس جدول کوهن و همکاران (حسن زاده، ۱۳۸۶) در نظر گرفته شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش پرسشنامه‌های زیر بکار گرفته شد:

رضایت شغلی: بمنظور گردآوری داده‌ها جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی^۱ استفاده شده است. این پرسشنامه حاصل کار اسمیت، کندل و هیولین می‌باشد. پرسشنامه‌ی یاد شده برای نخستین بار در ایران در دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز به وسیله‌ی شکر کن و ارشدی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه، رضایت شغلی را در پنج حوزه از شغل ارزیابی می‌کند که شامل: نوع کار، حقوق، فرصت‌های ترفیع، سرپرستی (مدیریت) و همکاران می‌باشد که دامنه‌ی نمره‌های هر یک به ترتیب شامل: خشنودی از ماهیت کار (۰-۵۴)، رضایت از حقوق (۰-۲۷)، رضایت از ترفیعات (۰-۲۷)، رضایت از سرپرستی (۰-۵۴)، رضایت از همکاران (۰-۵۴) و رضایت شغلی کلی (۰-۲۱۶) می‌باشد (به نقل از ارشدی، ۱۳۶۹).

ضرایب اعتبار شاخص رضایت شغلی

این پرسشنامه در پژوهش‌های بسیاری در ایران مورد استفاده قرار گرفته است. به عنوان نمونه، ضرایب اعتبار شاخص رضایت شغلی در ایران به وسیله‌ی شکر کن و همکاران به این صورت گزارش شده است: حجم نمونه (۸۹۴)، روش محاسبه‌ی اعتبار (همبسته نمودن با مقیاس چند درجه‌ای مرتبط)، ضرایب اعتبار: خشنودی از کار (۰/۶۷)، خشنودی از حقوق (۰/۶۷)، خشنودی از ترفیعات (۰/۷۰)، خشنودی از سرپرستی (۰/۷۶)، خشنودی از همکاران (۰/۶۸) و خشنودی شغلی کلی (۰/۶۶) (به نقل از ارشدی، ۱۳۶۹).

پرسشنامه‌ی رضایت زناشویی انریچ

بمنظور گردآوری داده‌ها جهت اندازه‌گیری رضایت زناشویی، از پرسشنامه‌ی انریچ^۲ استفاده شد. پاسخ به پرسش‌های ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی تفاوت، مخالف، کاملاً مخالف) است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ی انریچ به وسیله‌ی پژوهشگران داخلی و خارجی بدست آمده است. اولسون و همکاران، پایایی این پرسشنامه را با روش ضریب آلفای ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. در راهکار اجرایی این ابزار که به وسیله‌ی مؤسسه‌ی تحقیقاتی علوم رفتاری سینا منتشر شده است، پس از ترجمه‌ی این ابزار، روایی آن را به روش روایی صوری به وسیله‌ی اساتید روان‌شناسی و علوم تربیتی به ویژه نوایی نژاد و نادری تأیید کرده است. هم‌چنین، وی پایایی ابزار را در یک پژوهش مقدماتی به روش آلفای کرونباخ محاسبه کرده است که ضریب ۰/۹۳ را بدست آورده است.

^۱-job description inventory

^۲-Enrich

هم‌چنین، پس از انجام یک پژوهش مقدماتی در مورد ۵۰ نفر از افرادی که ویژگی‌های جامعه‌ی آماری را داشتند، پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ مشاهده گردید (سلیمانیان، ۱۳۷۴).

پرسشنامه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت

بمنظور گردآوری داده‌ها جهت اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیت، از پرسشنامه‌ی نئو اف اف آی^۱ استفاده شد که به وسیله‌ی مک کری و کاستا برای اندازه‌گیری پنج عامل اصلی شخصیت (روان رنجورخویی، برونگرایی خوشایندی، انعطاف-پذیری و مسئولیت پذیری) تهیه شده است. در این پرسشنامه پاسخ به پرسش‌ها به صورت چهارگزینه‌ای (کاملاً قبول، قبول، رد، کاملاً رد) می‌باشد. وایدیگر آزمون نئو را بهترین نماینده‌ی ابعاد پنج بزرگ می‌داند و بویژه از پژوهش‌های اعتبار و پایایی گزارش شده بخوبی یاد می‌کند. حق شناس (۱۳۸۵) ثبات درونی بر اساس ضریب آلفا برای (نئو اف اف آی) را از داده‌های مربوط به گروهی از متقاضیان استخدام (۱۵۳۹ نفر) محاسبه کرد و ضرایب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۷۳، ۰/۶۸ و ۰/۸۱ را به ترتیب برای شاخص‌های روان رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، خوشایندی و مسئولیت پذیری بدست آورد. ویژگی‌های شخصیتی: مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند. در این پژوهش منظور از ویژگی‌های شخصیت پنج بزرگ (روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه شناسی) عبارت است از:

روان رنجورخویی^۲ (بی‌ثباتی هیجانی): روان‌رنجورها به صورت نگران، نالایمن، عصبی و بسیار دلشوره‌ای مشخص شده‌اند.

برون گرایی^۳: برون گراها به صورت مردم‌آمیز، پرحرف، لذت جو و با محبت مشخص شده‌اند. گشودگی (انعطاف پذیری)^۴: به صورت افرادی متکبر، مستقل، سازنده و شجاع مشخص شده‌اند.

خوشایندی (دلپذیربودن)^۵: به صورت افرادی خوش قلب، دلسوز، ساده دل و مؤدب معرفی شده‌اند.

وظیفه شناسی (مسئولیت پذیری)^۶: به صورت افرادی بادقت، قابل اعتماد، سخت کوش و منظم معرفی شده‌اند (حق شناس، ۱۳۸۵).

^۱-Neo-Ffi

^۲-Neuroticism

^۳-Extraversion

^۴- Openness to Experience

^۵- Agreeableness

^۶-Conscientiousness

روش اجرای پژوهش

پس از تصویب طرح پژوهش، پژوهشگر به سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهرستان شیراز مراجعه کرد و از بین ۱۶۰ کارمند رسمی آن مرکز، ۱۱۲ کارمند به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب و پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت. سپس با هر یک از آنها در مورد پژوهش مورد نظر گفتگو کرد و از آنها خواسته شد تا با صداقت به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، فرضیه‌های پژوهش با کمک آزمون‌های آماری تحلیل رگرسیون، آزمون آماری t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

رضایت شغلی	روان نژندی	برون گرایی	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری	رضایت زناشویی	
۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲	تعداد
۱۲۲	۱۸/۵۷	۳۰/۰۴	۲۵/۸۴	۳۳/۹۳	۳۸/۷۸	۱۷۳/۳۵	میانگین
۲۸/۴۳	۵/۱۸	۴/۹۱	۴/۴۵	۴/۸۴	۶/۹۲	۲۵/۳۲	انحراف معیار
۶۰/۶۸	۸	۱۷	۱۶/۴۱	۲۳	۲۳/۱۵	۱۰۰	کم‌ترین نمره
۱۹۴	۳۳	۴۴	۴۰	۵۲/۳۰	۸۳/۲۵	۲۳۵	بیش‌ترین نمره

در جدول ۱ روی هم رفته، شاخص‌های توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، کم‌ترین و بیش‌ترین نمره، برای متغیرهای مورد پژوهش آورده شده است که کم‌ترین و بیش‌ترین نمره برای رضایت شغلی (۱۹۴-۶۰/۶۸)، روان نژندی (۳۳-۸)، برون گرایی (۴۴-۱۷)، دلپذیر بودن (۴۰-۱۶/۴۱)، انعطاف پذیری (۲۳-۵۲/۳۰)، مسئولیت پذیری (۲۳/۱۵-۸۳/۲۵) و رضایت زناشویی (۲۳۵-۱۰۰) بدست آمد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول ۲ - ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	همبستگی					
		رضایت شغلی	روان نژندی	برون گرایی	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
۱	رضایت شغلی	۱/۰۰					
۲	روان نژندی	***-۰/۳۱	۱/۰۰				
۳	برون گرایی	۰/۰۰۶	*-۰/۳۲	۱/۰۰			
۴	دلپذیر بودن	۰/۰۵	** -۰/۲۷	***۰/۳۷	۱/۰۰		
۵	انعطاف پذیری	**۰/۲۷	***-۰/۵۴	***۰/۴۳	**۰/۲۳	۱/۰۰	
۶	مسئولیت پذیری	-۰/۱۴	*-۰/۲۲	***۰/۳۱	۰/۰۷	**۰/۲۵	۱/۰۰
۷	رضایت زناشویی	۰/۱۰	***-۰/۴۶	***۰/۴۳	**۰/۲۸	***۰/۴۶	**۰/۲۳

* $P < 0.05$ ، ** $P < 0.01$ و *** $P < 0.001$

در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان گونه که یافته‌های جدول نشان می‌دهد: رضایت شغلی با روان نژندی رابطه‌ی منفی و با انعطاف‌پذیری رابطه‌ی مثبت دارد. بین رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی برون گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری رابطه‌ی مثبت وجود دارد و رابطه‌ی رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی روان نژندی رابطه‌ی منفی است.

فرضیه‌ی نخست: ویژگی‌های شخصیتی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارد.

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از بین ضرایب همبستگی مشاهده شده بین رضایت شغلی و هر یک از مؤلفه‌های شخصیتی، ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌ی روان نژندی برابر با مقدار -0.31 ، $(p < 0.001)$ ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌ی انعطاف‌پذیری برابر با مقدار 0.27 ، $(p < 0.01)$ معنادار است، در راستای پاسخگویی به فرضیه‌ی نخست پژوهش مبنی بر این که هر یک از ویژگی‌های شخصیتی تا چه حد و در چه جهتی رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؟ رگرسیون چند متغیره (به شیوه‌ی همزمان) رضایت شغلی روی ویژگی‌های شخصیت محاسبه شد.

جدول ۳- رگرسیون چند متغیره رضایت شغلی بر ویژگی‌های شخصیت

ویژگی‌های شخصیت	R	R ²	B	F	β	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری	۰/۴۲	۰/۱۸	۱/۳۵	۴/۶	۰/۲۳	۰/۰۵
برون‌گرایی	۰/۴۲	۰/۱۸	-۰/۶۲	۴/۶	-۰/۱۰	۰/۳۱
دلپذیر بودن	۰/۴۲	۰/۱۸	-۰/۰۶	۴/۶	-۰/۰۱	۰/۹۱
روان نژندی	۰/۴۲	۰/۱۸	-۱/۵	۴/۶	-۰/۲۷	۰/۰۱
مسئولیت‌پذیری	۰/۴۲	۰/۱۸	-۰/۹۳	۴/۶	-۰/۲۳	۰/۰۱

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، روان نژندی و مسئولیت‌پذیری به صورت منفی و انعطاف‌پذیری به شکل مثبت پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی بوده‌اند.

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، متغیر روان نژندی با ضریب بتای ۰/۲۷- و متغیر با وجدان بودن با ضریب بتای ۰/۲۳- و با اطمینان آماری ۰/۹۹ و متغیر انعطاف‌پذیری با ضریب بتای ۰/۲۳ و با اطمینان آماری ۰/۹۵ قدرت پیش‌بینی دارند، البته مشاهده می‌شود که هر سه متغیر دارای تأثیر هم جهت بر رضایت شغلی نیستند. روان نژندی و با وجدان بودن پیش‌بینی‌کننده‌ی منفی رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت رضایت شغلی می‌باشند. این نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه‌های شخصیت قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند؛ بنابراین، با توجه به نتایج بدست آمده، فرضیه‌ی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. فرضیه‌ی نخست پژوهش با پژوهش‌های حق‌شناس (۱۳۸۵)، چوچن (۲۰۰۴)، هاپاک به نقل از شفیع آبادی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. لذا، با توجه به یافته‌ی بدست آمده از فرضیه‌ی نخست این پژوهش و نمودارهای شیوه‌ی شخصیتی آزمون نئو به نقل از حق‌شناس (۱۳۸۸) سه شیوه‌ی شخصیتی بدست آمد:

۱- شیوه‌ی یادگیری- این افراد سخت‌کوش، سازمان‌مدار و برنامه‌دار و به همه‌ی قواعد پای‌بندند. فاقد تصور و تخیل هستند و ترجیح می‌دهند از راهکارهای گام به گام پیروی کنند. در عادات خود پایدارند و با پرسش‌هایی که هیچ‌کسی برای آن پاسخی ندارد، دچار مشکل‌اند، نیازمند ساختار و تمامیت بخشی به کارها هستند و تحمل نبود قطعیت و ابهام را ندارند.

۲- شیوه‌ی کنترل خویشتن- این افراد در خود نیاز کمی را برای اعمال کنترل بر رفتارشان احساس می‌کنند. تمایل دارند که آسان‌ترین راهها را برگزینند و برای ناامیدی فلسفه‌ی مختص خود را

دارند. آن‌ها برای ایجاد انگیزه در خود برای انجام کارها و حتی درمان‌های پزشکی به مشوق نیازمندند.

۳- شیوه‌ی دفاعی - افراد ناسازگار معمولاً از دفاع‌های روانی هم‌چون واپس زنی، انکار و واکنش‌هایی وارونه استفاده می‌کنند، ترجیح می‌دهند به موضوع‌های نگران‌کننده فکر نکنند و آن‌ها را انکار کنند (هم‌چون داشتن بیماری‌های جسمی) آنان آگاهی کافی درباره‌ی تجربه‌های عاطفی منفی خود ندارند زیرا به خوبی نمی‌توانند درباره این احساسات صحبت کنند.

فرضیه‌ی دوم: رضایت زناشویی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارد.

بمنظور پاسخگویی به فرضیه‌ی دوم پژوهش مبنی بر این‌که عامل رضایت زناشویی تا چه حد و در چه جهتی رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند؟ با توجه به جدول ۲، همبستگی پایین بین دو متغیر رضایت زناشویی و رضایت شغلی ($r = 0/10$) روشن است که متغیر رضایت زناشویی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد. لذا، محاسبه‌ی رگرسیون رضایت شغلی روی رضایت زناشویی غیرضروری تشخیص داده شد. به بیان دیگر، مؤلفه‌های رضایت زناشویی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیر رضایت شغلی را ندارند. بنابراین، با توجه به نتایج بدست آمده، فرضیه‌ی دوم پژوهش رد می‌شود. فرضیه‌ی دوم پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده و پژوهش‌های نا همسوی با آن (شیروانی، میرخشتی، گرین هاوس، وایت بورن و گسر، هونگ و همکاران، راجرز و جانسون) و با توجه به نمره‌های بالایی که از میانگین رضایت زناشویی و نمره‌های پایینی که از میانگین رضایت شغلی بدست آمده است، نوعی سوگیری از طرف آزمودنی‌های جامعه احساس می‌شود که نشان دهنده‌ی شیوه‌ی دفاعی افراد است و به بند سوم فرضیه‌ی نخست اشاره دارد که افراد ناسازگار معمولاً از دفاع‌های روانی هم‌چون واپس زنی، انکار و واکنش‌هایی وارونه استفاده می‌کنند، ترجیح می‌دهند به موضوع‌های نگران‌کننده فکر نکنند و آن‌ها را انکار کنند (هم‌چون داشتن بیماری‌های جسمی) آنان آگاهی کافی درباره‌ی تجربه‌های عاطفی منفی خود ندارند زیرا به خوبی نمی‌توانند درباره‌ی این احساسات صحبت کنند.

فرضیه‌ی سوم: بین ویژگی‌بهای شخصیتی و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود و با توجه به ضرایب همبستگی مشاهده شده، متغیر رضایت زناشویی با هریک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی دارای رابطه است. به گونه‌ای که دلپذیر بودن و با وجدان بودن (مسئولیت‌پذیری) به ترتیب با مقدار $0/28$ و $0/23$ ($P < 0/01$) با رضایت زناشویی دارای رابطه‌ی مثبت می‌باشد. هم‌چنین، مؤلفه‌های روان نژندی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری با مقدار $-0/46$ ، $0/43$ و $0/46$ ($P < 0/001$) از نظر آماری دارای رابطه است. نکته‌ی قابل توجه دیگر این است که تمامی ابعاد شخصیتی به جز روان نژندی با متغیر رضایت

زناشویی رابطه‌ی مستقیم و مثبت دارند، اما رابطه‌ی بین روان نژندی و رضایت زناشویی یک رابطه‌ی منفی است. این نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با رضایت زناشویی رابطه دارند، بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده، فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج بدست آمده با پژوهش‌های شیروانی (۱۳۸۷)، عبدالله زاده (۱۳۸۲)، همسو و در یک راستا می‌باشد. این یافته در حقیقت، درستی پژوهش‌های پیشین است و در این زمینه، پژوهشی بر خلاف آن یافت نشد و این امر نشان از تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت زناشویی دارد.

فرضیه‌ی چهارم: بین دو گروه کارمندان زن و مرد متأهل از نظر رضایت زناشویی تفاوت وجود دارد. بمنظور بررسی تأثیر احتمالی متغیر جنسیت، با استفاده از آزمون t مستقل، نمره‌های کارمندان زن و مرد در متغیرهای یاد شده مورد مقایسه قرار گرفت.

جدول ۴- نتایج مقایسه‌ی نمره‌های کارمندان زن و مرد در متغیرهای پژوهش

P<	مقدار t	زن			مردان			گروه متغیر
		SD	M	N	SD	M	N	
NS	۰/۸۰	۲۸/۹۲	۱۲۵/۸۹	۳۰	۲۷/۳۲	۱۲۱/۱۲	۷۸	رضایت شغلی
NS	-۰/۳۴	۳۰/۹۸	۱۷۱/۷۷	۳۰	۲۳/۴۸	۱۷۳/۶۹	۷۸	رضایت زناشویی

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، در مورد بیش‌تر متغیرها، میانگین نمره‌ی زنان بالاتر از نمره‌ی مردان است، اما تفاوت معناداری بین آن‌ها از نظر رضایت زناشویی وجود ندارد؛ بنابراین، فرضیه‌ی پژوهش رد می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، با توجه به اشتغال هر دو گروه و تأثیر گرفتن از یکدیگر و تأسی از زندگی شهری و مدرنیته، مؤلفه‌ی جنسیت تا حدودی کم‌رنگ شده تا جایی که رضایت از زندگی برای یک مرد تفاوتی با رضایت از زندگی برای یک زن ندارد از سوی دیگر، بنظر می‌رسد که اگر این پژوهش بین دو گروه شاغل و خانه دار صورت گیرد، نتایج متفاوت بدست می‌آید.

فرضیه‌ی پنجم: بین دو گروه کارمندان زن و مرد متأهل از نظر رضایت شغلی تفاوت وجود دارد. بمنظور بررسی تأثیر احتمالی متغیر جنسیت، با استفاده از آزمون T مستقل، نمره‌های کارمندان زن و مرد در متغیرهای یاد شده مورد مقایسه قرار گرفت. همان‌گونه که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، در مورد متغیرها، میانگین نمره‌ی زنان بالاتر از نمره‌ی مردان است، اما تفاوت معناداری از نظر رضایت شغلی نشان نمی‌دهند، بنابراین فرضیه‌ی پژوهش رد می‌شود. فرضیه‌ی پژوهش، همسو با پژوهش‌های چوچن (۲۰۰۴) می‌باشد. در تفسیر نتیجه‌ی بدست آمده از این

فرضیه می‌توان گفت، زمانی که هر دو گروه از کار، حقوق و مزایا، ترفیعات، همکاران و سرپرستی برداشت یکسانی دارند و تبعیضی بین دو گروه احساس نمی‌کنند، لذا نتیجه‌ی بدست آمده قابل درک می‌باشد.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز بوده است. نتایج کلی بدست آمده از این پژوهش با توجه به فرضیه‌های آرایه شده به شرح زیر است: درخصوص فرضیه‌ی نخست، این پژوهش با پژوهش‌های حق‌شناس (۱۳۸۵)، چوچن (۲۰۰۴) و هاپاک به نقل از شفیع آبادی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. لذا، با توجه به یافته‌ی بدست آمده از فرضیه‌ی نخست این پژوهش و نمودارهای شیوه‌ی شخصیتی آزمون نئو به نقل از حق شناس (۱۳۸۸)، سه شیوه‌ی شخصیتی بدست آمد:

۱- شیوه‌ی یادگیری- این افراد سخت کوش، سازمان‌مدار و برنامه‌دار و به همه‌ی قواعد پای‌بندند. فاقد تصور و تخیل هستند و ترجیح می‌دهند از راهکارهای گام به گام پیروی کنند. در عادات خود پایدارند و با پرسش‌هایی که هیچ‌کسی برای آن‌ها پاسخی ندارد، دچار مشکل‌اند. آنان نیازمند ساختار و تمامیت‌بخشی به کارها هستند و تحمل نبود قطعیت و ابهام را ندارند.

۲- شیوه‌ی کنترل خویشتن- این افراد نیاز کمی را در خود برای اعمال کنترل بر رفتارشان احساس می‌کنند. تمایل دارند که آسان‌ترین راه‌ها را برگزینند و برای ناامیدی فلسفه‌ی مختص خود را دارند. آن‌ها برای ایجاد انگیزه در خود برای انجام کارها و حتی درمان‌های پزشکی به مشوق نیازمندند.

۳- شیوه‌ی دفاعی- افراد ناسازگار معمولاً از دفاع‌های روانی هم‌چون واپس زنی، انکار و واکنش‌هایی وارونه استفاده می‌کنند، ترجیح می‌دهند به موضوع‌های نگران‌کننده فکر نکنند و آن‌ها را انکار نمایند (هم‌چون داشتن بیماری‌های جسمی) آنان آگاهی کافی درباره‌ی تجربه‌های عاطفی منفی خود ندارند زیرا به خوبی نمی‌توانند درباره‌ی این احساسات صحبت کنند. درخصوص فرضیه‌ی دوم پژوهش، با توجه به نتایج بدست آمده و پژوهش‌های نا همسوی با آن (شیروانی، میرخشتی، گرین هاوس، وایت بورن و گسر، هونگ و همکاران، راجرز و جانسون) و با توجه به نمره‌های بالایی که از میانگین رضایت زناشویی و نمره‌های پایینی که از میانگین رضایت شغلی بدست آمده است، نوعی سوگیری از طرف آزمودنی‌های جامعه احساس می‌شود که نشان دهنده‌ی شیوه‌ی دفاعی افراد می‌باشد که به بند سوم فرضیه نخست اشاره دارد که، افراد ناسازگار معمولاً از دفاع‌های روانی

هم‌چون واپس زنی، انکار و واکنش‌هایی وارونه استفاده می‌کنند، ترجیح می‌دهند به موضوع‌های نگران‌کننده فکر نکنند و آن‌ها را انکار نمایند (هم‌چون داشتن بیماری‌های جسمی) آنان آگاهی کافی درباره‌ی تجربه‌های عاطفی منفی خود ندارند زیرا به خوبی نمی‌وانند درباره‌ی این احساسات صحبت کنند. فرضیه‌ی سوم پژوهش، نتایج بدست آمده با پژوهش‌های شیروانی (۱۳۸۷)، عبدالله زاده (۱۳۸۲)، همسو و دریک راستا می‌باشد. این یافته در حقیقت، درستی پژوهش‌های پیشین است و در این زمینه پژوهشی بر خلاف آن یافت نشد و این امر نشان از تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت زناشویی دارد. در مورد فرضیه‌ی چهارم پژوهش، می‌توان گفت که با توجه به اشتغال هر دو گروه و تأثیر گرفتن از یکدیگر و تأسی از زندگی شهری و مدرنیته مؤلفه‌ی جنسیت تا حدودی کم‌رنگ شده تا جایی که رضایت از زندگی برای یک مرد تفاوتی با رضایت از زندگی برای یک زن نداشته باشد. از سوی دیگر، بنظر می‌رسد که اگر این پژوهش بین دو گروه شاغل و خانه دار صورت گیرد، نتایجی متفاوت بدست می‌آید. فرضیه‌ی پنجم پژوهش، همسو با پژوهش‌های چوچن (۲۰۰۴) می‌باشد. در تفسیر نتیجه‌ی بدست آمده از این فرضیه می‌توان گفت، زمانی که هر دو گروه از کار، حقوق و مزایا، ترفیعات، همکاران و سرپرستی برداشت یکسانی دارند و تبعیضی بین دو گروه احساس نمی‌کنند؛ لذا، نتیجه‌ی بدست آمده قابل درک است.

منابع

- ۱- ارشدی، ن. ۱۳۶۹. بررسی پایایی و اعتبار پرسشنامه J.D.I، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۲- اسرار، ص. ۱۳۸۳. بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه رضایتمندی زناشویی انریچ در گروهی از متأهلین دارای مشکل زوجی و بدون مشکل زوجی در شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- ۳- امینی، ا. ۱۳۸۱. همسرداری، ویرایش دوم، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه ی علمیه قم.
- ۴- تبریزی، م، ش. دیبائیان، م. کاردانی و ف. جعفری. ۱۳۸۵، فرهنگ توصیفی خانواده و خانواده درمانی، تهران: انتشارات فراروان.
- ۵- حسن زاده، ر. ۱۳۸۶. روشهای پژوهش در علوم رفتاری، تهران: نشر ساوالان، چاپ پنجم.
- ۶- حق شناس، ح. ۱۳۸۸. روان شناسی شخصیت، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز، چاپ اول.
- ۷- حق شناس، ح. ۱۳۸۵. طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت: راهتمای تفسیر و هنجارها، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- ۸- خرباوی، ع. ۱۳۸۴. بررسی جامعه شناختی نهاد خانواده در شهرستان اهواز، پژوهش های استانی زن و پژوهش، دفتر امور بانوان وزارت کشور.

- ۹- ساروخانی، ب. ۱۳۷۰. مقدمه‌ی بر جامعه‌شناسی خانواده، تهران: انتشارات سروش.
- ۱۰- ساعتچی، م. ۱۳۸۸. روانشناسی کار، تهران: نشر ویرایش، چاپ شانزدهم.
- ۱۱- سلیمانیان، ح. ۱۳۷۴. کاربرد پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ، شرکت هوش آزمون تهران.
- ۱۲- شفیق آبادی، ع. ۱۳۸۶. راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد، چاپ شانزدهم، ص ۹۸.
- ۱۳- شیروانی، م. ۱۳۸۶. رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سبک‌های تفکر با رضایت زناشویی در دبیران آموزش متوسطه شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- ۱۴- عبدالله زاده، ح. ۱۳۸۲. بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی در زوجهای شهر دامغان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- ۱۵- فهیمی، ر. ۱۳۸۰. بررسی رابطه بین میزان رضایت زناشویی والدین و میزان افسردگی فرزندان آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ۱۶- مهدوی، م. ۱۳۷۵. عوامل مؤثر بر رضایت زن و شوهر، تهران: انتشارات مبتکران.
- ۱۷- میرخشتی، ف. ۱۳۷۵. بررسی رابطه‌ی میان رضایت از زندگی و سلامت روان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

18- Chu Chen, y. 2005. Study of the relationship of personality traits and job satisfaction, among professional sales representatives in the pharmaceutical industry in taiwan.

19- Greenhouse, J. 1988. The interaction work and family roles: Individual, inter personal and organization issue. Work and family: Theory research and application, 23-44.

20- Johnson, J. 2003. Inter relationship of role conflict, role ambiguity and work-family Conflict with different facts of job, satisfaction and moderating effects of gender. Journal of personal selling and sales management.

21- Larson, J. H., and Holman, T.B. 1994. Predictors of marital quality and stability family relations, 43, 228-237.

22- Liang chich Haung, Kim jean Chow, Big Shiav Jaw. 2004. Differences of nursing Stagg`s working attitudes before and after hospital merger. Traditional chines presentation.

23- Rogers, Stacy. J. 2003. Family and society. Journal of marriage and family.

24- Whitbourne, S. K. and Gasser, D. L. 1985. Work identity and marital adjustment in blue-collar men. Journal of marriage and family. 47(3) PP. 747-751.



شپوهنگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی