

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین
 فرهنگی شاغل در شهرستان زاهدان

**Review on the relationship between the proportion of job and
 personality with marital satisfaction level of cultural Couples,
 who work in Zahedan**

Dr Hedayat Tirgar

Assistant Professor and Faculty
 Member, Shahid Bahonar
 University of Kerman

Elahe Sadeghi

MSc, Counseling and Guidance,
 Kerman Azad Islami University

دکترهدایت تیرگر

استاد یار و عضو هیات علمی، دانشگاه شهید

باهر کرمان

الهه صادقی

کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد

کرمان

Abstract

The objective of the present study is Review on the relationship between the proportion of job and personality with marital satisfaction level of cultural Couples, who work in Zahedan Township. Two questionnaires of Enrich marital satisfaction (1989) and the proportion of job and personality of John Holland (1958), which were completed by 200 people of cultural Couples, related Education Organization of Zahedan Township. This sample was simple randomly obtained through Morgan Table. data analysis Using descriptive and inferential statistics and EXCEL2010 and SPSS 19 software has been. The results showed there is a relationship between realistic personality type and cultural jobs with marital satisfaction, while this relationship was significant in respect of positivity. There is also a significant and positive relationship between social personality type and Cultural jobs with their marital satisfaction ($p < 0.01$). From the other

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در شهر زاهدان است. دو پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۸۹) و تناسب شغل - شخصیت جان هلند (۱۹۵۸)، توسط ۲۰۰ نفر از زوجین فرهنگی وابسته به سازمان آموزش و پرورش در شهرستان زاهدان تکمیل شد که این نمونه به صورت تصادفی ساده و از طریق جدول مورگان به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزارهای 2010 EXCELL و SPSS 19 صورت گرفته است. نتایج نشان داد که بین نوع شخصیت واقع گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود دارد که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود. همچنین بین نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها در سطح ($p < 0.01$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از

side, the results show this fact that the relationship between searching personality type and Cultural jobs with marital satisfaction, tends to positivity and significance, meaning more searching personality tendency in couples leads to more marital satisfaction. Therefore, there is a positive and significant relationship between the enterprising and conventional personality types with marital satisfaction in the level ($p < 0.01$). IN addition, the value of determination coefficient showed contracting of couples only predicts about 3 percent of marital satisfaction variable variation. In this study, no positive and significant relationship was not observed in respect of Artistic personality type and marital satisfaction.

Keywords: marital satisfaction , proporti job and personality, cultural couples..

سوی دیگر نتایج نشان دهنده این امر بود که رابطه ی نوع شخصیت جستجوگری وشغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین، در جهت مثبت ومعنادار بود یعنی هر چقدر زوجین جستجوگرتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد. به این ترتیب بین نوع شخصیت متهورانه و قراردادی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه مثبت و معنادار در سطح ($p < 0.01$) وجود دارد . همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که قراردادی بودن زوجین، فقط حدود ۳ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی می کند. تنها در نوع شخصیت هنری است که در این پژوهش رابطه مثبت و معناداری میان این نوع شخصیت و رضایت زناشویی مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: رضایت زناشویی، تناسب شغل و شخصیت، زوجین فرهنگی

مقدمه

خانواده یکی از رکن های اصلی جامعه به شمار می رود و دستیابی به جامعه سالم آشکارا در گرو سلامت خانواده است . تحقق خانواده سالم نیز به برخورداری افراد آن از سلامت روانی و داشتن رابطه های مطلوب با یکدیگر بستگی دارد(گرای^۱، ۱۳۷۶). سلامت خانواده در پناه زندگی توأم با برقراری ارتباط محکم و دائمی بین زن و مرد که ازدواج نامیده می شود برقرار می گردد. امروزه بروز اختلافات زناشویی افزایش داشته، که این مورد لزوم بررسی علل تعارضات خانوادگی و زناشویی را مطرح می نماید(بنائیان، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی زناشویی به عنوان توانایی زن و مرد در سازگاری با یکدیگر در طول زمان است. رضایت مندی زناشویی به عنوان کارکرد موفقیت آمیز در ازدواج است (هارپر وهمکاران^۲، ۲۰۰۰). چنانکه یکی از جوانب بسیار مهم یک نظام زناشویی، رضایتی است که همسران در ازدواج تجربه می کنند. اما آمار طلاق که معتبرترین شاخص آشفستگی روابط زناشویی است، نشانگر آن است که رضایت مندی زناشویی به آسانی قابل دستیابی نیست. از سوی دیگر صرف نظر از همه ازدواج

¹ . Gray

² ..Harper, J.M., Schaalje, B.J., & Sandberg, J.G

هایی که به طلاق ختم می‌گردند، بسیاری از ازدواج‌های ناموفق نیز وجود دارند که همسران به دلایل گوناگون طلاق نمی‌گیرند (اولیا، ۱۳۹۲).

رضایت زناشویی^۱ شامل داشتن کیفیت‌هایی نظیر عشق، تعهد و رضایت جسمی از زندگی است. همچنین رضایت مندی زناشویی مربوط به تعامل دو جانبه زن و مرد در مسائلی مانند همکاری و همدلی در فرزندپروری، ارتباط برقرار کردن، خودافشاسازی، حمایت از همدیگر و فرزندان، قبول نقش‌های جنسیتی، مشارکت زوجین و تجهیز یکدیگر تعریف می‌شود. عوامل محیطی نظیر داشتن شغل، وضعیت مالی، و شبکه‌ی حمایت زوجین نیز بخشی از رضایت مندی زناشویی محسوب می‌شود (سوکولسکی و هندریک^۲، ۱۹۹۹). با این حال شغل و عوامل مربوط به آن، از جمله تناسب شخصیت افراد با شغل مربوطه شان از عوامل تأثیرگذار بر خانواده می‌باشد. که در این پژوهش به‌طور مفصل به بحث در این دو مقوله پرداخته می‌شود.

ازدواج به‌عنوان مهم‌ترین و عالی‌ترین رسم اجتماعی برای دستیابی به نیازهای عاطفی و امنیتی افراد بزرگسال همواره مورد تأیید بوده است. ازدواج رابطه‌ی انسانی پیچیده‌تریست و پویا می‌باشد که از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. همچنین توجه به کانون خانواده با محیط سالم و سازنده و روابط گرم و تعاملات میان فردی و صمیمی که می‌تواند موجب رشد و پیشرفت افراد گردند از جمله اهداف و نیازهای ازدواج محسوب می‌شوند. در چنین نظامی افراد با علائق و دل‌بستگی‌های عاطفی نیرومند دیرپا و متقابل به یکدیگر پیوسته‌اند. این دل‌بستگی‌ها اگر چه شاید شدت وحدت شان در طی زمان کاسته شود. اما در سراسر زندگی خانوادگی پاینده خواهند بود. (گلدنبرگ^۳، به نقل از حسین شاهی و نقش بندی، ۱۳۸۳).

رضایت زناشویی یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد سالم نهاد خانواده می‌باشد (گریف^۴، ۲۰۰۰). الیس^۵ (۱۹۸۹) رضایت مندی زناشویی را احساس عینی خوشنودی، رضایت، لذت زن و شوهر از تمامی روابط خود تعریف می‌کند، همچنین رضایت زناشویی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عامل جهت پایداری و دوام زندگی مشترک است. رضایت زناشویی

1. Marital Satisfaction

2. Sokolski, D.M., & Hendrick

3 - Goldenberg

4. Greef

5. Ellis

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
 Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

زمانی وجود دارد که وضعیت موجود در روابط زناشویی با وضعیت مورد انتظار منطبق باشد. در صورتی که زوج‌ها بتوانند سطح رضایت را در زندگی زناشویی افزایش دهند، خانواده را از آسیب محفوظ می‌دارد. (محبی و همکاران، ۱۳۸۹).

یکی از ابعاد مهم زندگی هر فرد شغل اوست که بر دیگر جنبه‌های زندگی اش تأثیر مستقیم دارد و رضایت افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روزافزون در آن شغل می‌شود، بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آن‌ها خواهد گذاشت، از آن‌جا که رشد و اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است. نتایج مثبت رضایت افراد از شغلشان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آن‌ها خواهد شد (عابدی، ۱۳۸۱). گروهی بر این باورند که رضایت از شغل به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد؛ به بیان دیگر، این گروه، رضایت از شغل را در درجه‌ی نخست از دیدگاه روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌کنند، چنانکه 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 گفت که این یک احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵). علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی افراد و تناسب آن با شغلی که انتخاب می‌کنند نیز در رضایت افراد مؤثر است. انگیزه‌ها و عواطف، ارزش‌ها، نگرش‌ها و تمایلات افراد نقش چشمگیری بر رفتار آنان دارد. محمدی (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان شخصیت و حرفه نقش شخصیت را در انتخاب شغل مورد توجه قرار داده از دیدگاه محققان در مرحله انتخاب شغل، شخصیت و عوامل در سازگاری فرد تأثیر بسزایی دارد.

بسیاری از مواقع اجرای موفق مسئولیتهای شغلی، اجتماعی و تربیتی افراد تحت الشعاع رضایت زناشویی آنها قرار می‌گیرد. وقتی افراد با تشنج خاطر و رضایت زناشویی پایین به انجام بسیاری از وظایف خود می‌پردازند، فقدان انرژی و تمرکز حواس و گاهی کمبود انگیزه و از دست دادن هدف مانع از ایفای نقش مؤثر آنها می‌شود. بنابراین رضایت زناشویی گاهی عامل ضروری برای پیشرفت جامعه محسوب می‌شود (پارسا، ۱۳۸۲). امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز رضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز می‌باشد (نیری، ۱۳۷۹) کار فقط یک روش زندگی

آبرومندانه نیست بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنا در زندگی افراد است (یاکوویدز^۱، ۲۰۰۳). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگیهای شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و سودمند باشند (دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۱). چنان که هالند^۲ (۲۰۰۴) معتقد است: "افراد در محیط کاری متناسب با شخصیت خود بیشتر موفق و رضایتمند بوده و بهره‌وری بالاتری دارند." بر این اساس توجه به ابعاد شخصیت افراد از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمانها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی‌های نیروها در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق‌پذیری آنها با محیط متغیر است. در این میان توجه مدیر به ابعاد شخصیتی افراد باعث می‌شود تا کارکنان به تناسب خود در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند (امیرنژاد، محسنی نسب، ۱۳۸۶). از این رو متغیری که در رضایت شغلی افراد نقش دارد، ویژگیهای شخصیتی افراد و کارکنان در سازمانها است یعنی هر چه سازگاری و تناسب بین شغل و شخصیت بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، رضایت شغلی کمتری به دنبال خواهد داشت (بهادری، هاشمی و بیرامی، ۱۳۹۱).

پژوهش‌ها نشان داده است که تفاوت فردی در شخصیت می‌تواند بر انتخاب شغل و رضایت شغلی اثر بگذارد. در نظریه معروف جان هالند در باره تناسب شغل با شخصیت این موضوع به بهترین طریق بیان شده است. این نظریه تأکید دارد که رغبت یا علاقه فرد با محیط کارش متناسب است. لذا رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت‌آمیز شخصیت خود را با محیط شغلی وفق دهد (هرن و میشل^۳، ۲۰۰۳). صفات شخصیتی بر یادگیری افراد تأثیر دارد؛ صفت ویژگی یا کیفیت متمایز کننده شخصی است. در زندگی روزمره ما هر وقت شخصیت کسی را می‌شناسیم توصیف می‌کنیم. اغلب از رویکرد صفت پیروی می‌کنیم. ما به انتخاب کردن

1. Yacovidez

2. Holland

3. Haren, & Mitchell

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
 Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

ویژگی‌ها یا عوامل برجسته تمایل داریم و آن‌ها را برای خلاصه کردن آنچه که شخص بدان می‌ماند به کار می‌بریم (مصباح، اکبرزاده و حسن پور، ۱۳۹۱).

نظریه معروف جان هالند به تناسب شغل و شخصیت پرداخته است. نظریه مزبور بر این تصور است که رغبت یا علاقه فرد (با فرض اینکه نشان دهنده شخصیت فرد باشد) با محیط کارش متناسب است. این نظریه شش نوع شخصیتی را مشخص می‌کند که هریک از این شش نوع شخصیت با ویژگی‌های خاص خود برای شغل‌های خاصی متناسب است (رایبزنر، ۱۳۸۵). بنابراین به نظر می‌رسد که ویژگی‌های شغل و شخصیت و تناسبی که میان این دو وجود دارد می‌تواند بر میزان رضایت زناشویی زوجین اثر گذار باشد، از آن جایی که زوجین بخشی از زندگی خود را در محیط کار می‌گذرانند، شرایط و عطف به آنچه که گفته شد به وضوح روشن است که مقولاتی همچون تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی در پیشبرد اهداف یک خانواده و حتی جامعه نقش اساسی ایفا می‌کنند.

رضایت مندی زناشویی وابسته به امیال، انتظارات و نیازهای زوجین می‌باشد و نقشی اساسی در بهزیستی فردی و خانوادگی دارد، داشتن یک ازدواج سالم با بسیاری از شاخص‌های مثبت سلامت همبسته است. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که طلاق، جدایی و ناسازگاری بین زوجین، منجر به شرایط نامناسب سلامت روانی و در نهایت شرایط نامناسب سلامت جسمانی می‌شود (پارسا، ۱۳۸۲). همچنین نارضایت مندی زناشویی معمولاً با افسردگی، اختلالات تغذیه، برخی از انواع الکلیسم و نیز بیماری‌های جسمانی و روانی همسران همراه است. چنانکه مطالعه‌های انجام شده بر روی بیماران افسرده نشان داده است که با بهبودی این بیماران، رضایت از زندگی زناشویی نیز افزایش یافته است (نوید لی، ۱۳۸۳). برای رسیدن به رضایت زناشویی عوامل مختلفی از جمله: سطح تحصیلات بالا، موقعیت اقتصادی و اجتماعی بالا، شباهت در علایق نقش و شخصیت زوجین، مرحله اولیه و انتهای چرخه زندگی خانواده، هماهنگی جنسی مؤثرند. (نیومن و نیومن، ۱۹۹۱). البته ساز و کارهای دقیق این عوامل کاملاً شناخته شده نیستند احتمالاً تحصیلات و موقعیت

1. Rabins

2 - Newman

اقتصادی و اجتماعی بالاتر به این دلیل به رضایت زناشویی بیشتر می‌انجامد که افراد دارای این موقعیت‌ها احتمالاً دارای مهارت‌های حل مشکل بهتری هستند و استرس‌های مزمن کمتری (مانند زندگی محیط شلوغ) داشته‌اند. اگرچه اعتقاد عمومی (بخشی از فرهنگ) این است که افراد جذب ضد خود می‌شوند اما تحقیقات نشان می‌دهد که شباهت بیشتر با رضایت زناشویی بالاتر دارای ضریب همبستگی مثبت است، زیرا افراد احساس راحتی بیشتری با فرد مشابه خود دارند و می‌توانند با یکدیگر بهتر همدردی کرده و علائق مشترک خود را دنبال کنند (موسوی، ۱۳۸۲). مطالعات زمینه‌یابی تفاوت‌های گسترده‌ای را در زمینه فراوانی فعالیت‌های جنسی مطرح کرده‌اند، اما همگی هماهنگی جنسی و اهمیت آن بر میزان رضایت را مهم دانسته‌اند. گاهی ممکن است زوجین برای کنار آمدن با ناراضی‌های زناشویی و مشکلات جنسی (که اغلب ناشی از عدم هماهنگی است) به درمانگر مراجعه کنند (چن، ۲۰۰۹). نتایج تحقیقات بسیاری حاکی از این است که رضایت زناشویی بیش از همه، از ویژگی‌های شخصیتی زوجین متأثر است (عباسی و همکاران، ۱۳۸۸) همچنین شش عامل از عوامل عمده ایجادکننده درگیریهای زناشویی عبارت از خصوصیات شخصیتی، عدم عشق و علاقه، فقدان مهارت‌های ارتباطی، عدم تعهد و وفاداری، خصوصیات خانوادگی همسر و عدم پابندی به اصول اخلاقی، می‌باشند (سامانی، ۱۳۸۶). نتایج پژوهش‌ها نشان داده که عواملی مانند موضوعات رشدی درون فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، بازخوردها، باورها، ارزش‌ها و انتظارات و هم موضوعات رشدی بین فردی مانند عشق، صمیمیت، تعهد، عواطف و رابطه جنسی، الگوهای ارتباطی، موضوعات خانوادگی و موضوعات اجتماعی بر میزان رضایت زناشویی مؤثرند (موریس و کارتر^۲، ۲۰۰۰، به نقل از منصوری نیا و همکاران، ۱۳۹۰).

همچنین طی پژوهش‌های انجام گرفته نتایج نشان داده عواملی مانند موضوعات رشدی درون فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، بازخوردها، باورها، ارزش‌ها و انتظارات و هم موضوعات رشدی بین فردی مانند عشق، صمیمیت، تعهد، عواطف و رابطه جنسی، الگوهای ارتباطی، موضوعات خانوادگی و موضوعات اجتماعی بر میزان رضایت زناشویی مؤثرند (موریس و کارتر^۲، ۲۰۰۰، به نقل از منصوری نیا و همکاران، ۱۳۹۰). رضایت زناشویی

1 - chen

2 . Morice & Karter

به اعتقاد نیم کوف و کریگ^۱ (۱۹۸۵) تحت تأثیر عوامل بسیاری است که از زوجی به زوج دیگر و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت می باشد (ملانیا، ۱۳۸۲).

در سال ۱۹۶۸ جان هالند و داگ ویتنی، به منظور ارتباط بین تیپ های شخصیتی مدل شش ضلعی را مطرح کردند، (به نقل از روندرز و تریسی^۲، ۱۹۹۶) ایده اصلی نظریه او این است که اکثر مردم ترکیبی از شش نوع شخصیت - واقع گرایانه، تحقیقی، هنری، اجتماعی، حرفه ای، و متداول دارند، که هر نوع توسط مجموعه ای از مشخصات یعنی علائق، ترجیحات، اعتقادات، توانایی ها، ارزش ها، و ویژگی ها تفکیک می شوند (نیوتا^۳، ۲۰۱۰).

هالند معتقد است شش نوع محیط شغلی متناسب با این شش شخصیت وجود دارد (ربعی و همکاران، ۱۳۹۰). همانطور که گفته شد هالند شخصیت و فضای کاری را به شش گروه مشابه تقسیم کرد. او اعتقاد دارد بالاترین بازده فرد، وقتی است که در فضای کاری مشابه شخصیت خود مشغول باشد. از نظر وی اشخاص می توانند به طور توأم چند شخصیت داشته باشند. او دو فضای کار نزدیک به شخصیت و دورترین فضا را که فرد می تواند در آن ها هم کار کند، معین کرده است، تحقیقات در این زمینه نشان می دهد که نه تنها گرایش شخصیتی، یک پیش بینی خود برای انتخاب شغل است، بلکه هنگامی که بین سبک شخصیت و شغل افراد هماهنگی وجود دارد، احتمال تغییر شغل نیز کاهش می یابد (هالند^۴، ۱۳۷۶). با این حال پژوهش هایی از جمله امانی و مجدوبی (۱۳۹۱) کلاستون، رورکه، اسمیت و دلونجیس^۵ (۲۰۱۲) و جوانمرد و محمدی قره گزلو (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین تیپ های شخصیتی همسران و رضایت زناشویی آنها پرداختند. و اذعان دارند که میان تیپ های شخصیتی با میزان رضایت زناشویی رابطه وجود دارد و میزان رضایت زناشویی همسران دارای تیپ های مشابه بیشتر از همسران با تیپ شخصیتی نامشابه می باشد. در این پژوهش محقق با توجه به بررسی پیشینه و مسئله پژوهش در صدد پاسخ به این سؤال است که چه رابطه ای بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل وجود دارد؟

¹ Nimkof & Girif

² Ronderz & Trici

³ Nauta

⁴ Holland

⁵ Claxton, O'Rourke, Smith & DeLongis

فرضیه‌های پژوهش

بین نوع شخصیت واقع‌گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

بین نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

بین نوع شخصیت کاوشگر(جستجوگر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

بین نوع شخصیت متهور(دلیرتر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

بین نوع شخصیت هنری و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

بین نوع شخصیت قراردادی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

در این تحقیق، روش تحقیق، توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زوجین فرهنگی شاغل در شهر زاهدان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۰۰۰۰ نفر است. برای انتخاب حجم نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه ۲۰۰ نفر محاسبه گردید.

برای گردآوری و جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۸۹)، و پرسشنامه تناسب شغل و شخصیت جان هالند (۱۹۵۸) استفاده شد. اصل پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ^۱ ۱۱۵ سوال و دارای ۱۲ خرده‌مقیاس است که سلیمانیان (۱۳۷۶) برای اولین بار از این پرسشنامه استفاده نمود و آن را مورد پایایی و روایی قرار داد. این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق، نه موافق نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالف) که در اصل یک نگرش سنج از نوع لیکرت است، در نظر گرفته شده است که به هر گزینه آن از یک تا پنج امتیاز داده می‌شود. نمره‌های محاسبه شده براساس جدول نرم تفسیر می‌شوند که در آن

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
 Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

، میانگین برابر ۵۰ و انحراف معیار ۱۰ است. پرسشنامه هالند نیز برای ارزیابی رغبت فرد در زمینه ی شغلی می باشد. این آزمون دارای سه فرم است ، فرم مشاغل و فرم فعالیت ها که خود شامل فرم تمایل و توانمندی است. در فرم مشاغل که شامل ۱۰۸ ماده در خصوص مشاغل مختلف است ، آزمودنی میزان علاقه خود را به هریک از مشاغل در یک طیف ۷ درجه ای (۱) متنفرم تا ۷ بسیار دوست دارم (نشان می دهند. فرم فعالیت ها شامل ۱۱۳ ماده فعالیت های شغلی است که آزمودنی یکبار میزان تمایل و یکبار میزان خودکارآمدی یا توانمندی اش را نسبت به آن فعالیت ها در یک طیف ۷ درجه ای برآورد می کند . روایی و پایایی پرسشنامه ها به روش محتوایی و آلفای کرانباخ ۰/۹۲ و ۰/۸۷ محاسبه شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و از نرم‌افزارهای EXCELL 2010 و SPSS استفاده شد.

یافته ها

در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی‌های دموگرافیک پاسخگویان (مانند جنسیت، سن و میزان تحصیلات) ارائه شد. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیات پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. اینک به شرح آمار توصیفی می پردازیم. سپس آزمون های استنباطی تشریح می شود.

- در پژوهش حاضر، تعداد پاسخگویان مرد و زن به تعداد مساوی یعنی هر گروه ۲۰۰ نفر (معادل ۵۰ درصد) بود.

- تعداد پاسخگویانی که سن آنها کمتر یا مساوی ۳۰ سال بود ۲۰ نفر (معادل ۵ درصد)، بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند ۱۹۳ نفر (معادل ۴۸/۲ درصد) و کسانی که بالای ۴۱ سال بودند ۱۸۷ نفر (معادل ۴۶/۸ درصد) بود.

- از بین ۴۰۰ نفر افراد نمونه در پژوهش حاضر، ۸ نفر (معادل ۲ درصد) دیپلم، ۸۱ نفر (معادل ۲۰/۲ درصد) فوق دیپلم، ۲۶۷ نفر (معادل ۶۶/۸ درصد) لیسانس و ۴۴ نفر (معادل ۱۱ درصد) فوق لیسانس و بالاتر بودند. بنابراین سطح تحصیلی بیشتر زوجین در حد لیسانس بود.

- تیپ های شخصیتی مورد نظر در این پژوهش برگرفته از تیپ های شخصیتی هالند بود که دارای ۶ تیپ شخصیتی واقع بین، اجتماعی، کاوشگر، متهور، هنری و قراردادی بود. میانگین این ۶ تیپ شخصیتی به ترتیب ۳/۶۹، ۶/۸۹، ۳/۶۳، ۷/۰۲، ۴/۰۳ و ۳/۸۵ بود.

- متغیر رضایت از زندگی زناشویی در این پژوهش دارای ۹ مولفه ی موضوعات شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، مدیریت مالی، فعالیت های اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، اقوام و دوستان و جهت گیری مذهبی بود. میانگین این مولفه ها به ترتیب ۱۹/۱۹، ۱۸/۶۵، ۱۸/۰۲، ۱۸/۸۹، ۱۸/۶۶، ۱۸/۱۸، ۱۹/۳۹، ۱۸/۶۱ و ۲۰/۶۵ بود. میانگین و انحراف معیار نمره ی کل رضایت زناشویی نیز به ترتیب برابر با ۱۷۸/۶۷ و ۲۴/۸۴ بود.

فرضیه اول: بین نوع شخصیت واقع گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه اول تحقیق، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. نتایج جدول ۴-۶ نشان داد که فرضیه اول تحقیق با بیش از ۹۹ درصد اطمینان، تایید و فرض صفر رد شد یعنی بین نوع شخصیت واقع گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت ($p < 0/01$ ، $R^2 = 0/02$ ، $n = 400$ ، $r = 0/138$)؛ که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین واقع گراتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس؛ همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که واقع گرایی در زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش بینی کرده است.

جدول ۱. همبستگی بین نوع شخصیت واقع گرا و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد	ضریب تعیین
نوع شخصیت واقع گرا رضایت زناشویی	۰/۱۳۸	۰/۰۰۸	۴۰۰	۰/۰۲

فرضیه دوم: بین نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه حاضر، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. نتایج جدول ۴-۷ نشان داد که فرضیه دوم تحقیق با بیش از ۹۹ درصد اطمینان، تایید و فرض صفر رد شد یعنی نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت ($p < 0/01$ ، $R^2 = 0/03$ ، $n = 400$ ، $r = 0/162$)؛ که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

یعنی هر چقدر زوجین اجتماعیت‌تر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس؛ همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که اجتماعی بودن زوجین، فقط حدود ۳ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

جدول ۲. همبستگی بین نوع شخصیت اجتماعی و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد	ضریب تعیین
نوع شخصیت اجتماعی رضایت زناشویی	۰/۱۶۲	۰/۰۰۱	۴۰۰	۰/۰۳

فرضیه سوم: بین نوع شخصیت کاوشگر(جستجوگر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرض سوم، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج جدول ۸-۴ نشان داد که فرضیه سوم تحقیق با بیش از ۹۹ درصد اطمینان، تایید و فرض صفر رد شد یعنی بین نوع شخصیت کاوشگر(جستجوگر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت ($p < 0/01$, $R^2 = 0/02$, $n = 400$, $r = 0/135$)؛ که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین جستجوگرتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس؛ همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که کاوشگر بودن زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

جدول ۳. همبستگی بین نوع شخصیت کاوشگر (جستجوگر) و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد	ضریب تعیین
نوع شخصیت کاوشگر رضایت زناشویی	۰/۱۳۵	۰/۰۰۷	۴۰۰	۰/۰۲

فرضیه چهارم: بین نوع شخصیت متهور(دلیرتر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه حاضر تحقیق، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. نتایج جدول ۴-۹ نشان داد که فرضیه چهارم تحقیق با بیش از ۹۹ درصد اطمینان، تایید و فرض صفر رد شد یعنی بین نوع شخصیت متهور (دلیرتر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت ($r = 0/135, n = 400, R^2 = 0/02, p < 0/01$)؛ که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین متهورتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس؛ همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که متهور بودن زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

جدول ۴- همبستگی بین نوع شخصیت متهور و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد	ضریب تعیین
نوع شخصیت متهور رضایت زناشویی	۰/۱۳۵	۰/۰۰۲	۴۰۰	۰/۰۲

فرضیه پنجم: بین نوع شخصیت هنری و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد.

در بررسی فرضیه پنجم تحقیق، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج جدول ۴-۱۰ نشان داد که فرضیه پنجم تحقیق با بیش از ۹۵ درصد اطمینان، رد و فرض صفر تایید شد یعنی بین نوع شخصیت هنری و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه معناداری وجود نداشت ($r = 0/031, n = 400, p > 0/05$)؛

جدول ۵. همبستگی بین نوع شخصیت هنری و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
نوع شخصیت هنری رضایت زناشویی	۰/۰۳۱	۰/۰۵	۴۰۰

فرضیه ششم: بین نوع شخصیت قراردادی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

فرهنگی رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه آخر تحقیق، از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. نتایج جدول ۴-۱۱ نشان داد که فرضیه ششم تحقیق با بیش از ۹۹ درصد اطمینان، تایید و فرض صفر رد شد یعنی بین نوع شخصیت قراردادی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت ($R^2 = 0/03$, $p < 0/01$, $n = 400$, $r = 0/161$)؛ که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین قراردادی تر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس؛ همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که قراردادی بودن زوجین، فقط حدود ۳ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

جدول ۶. همبستگی بین نوع شخصیت قراردادی و رضایت زناشویی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد	ضریب تعیین
نوع شخصیت قراردادی رضایت زناشویی	۰/۱۶۱	۰/۰۰۱	۴۰۰	۰/۰۳

بحث و نتیجه گیری

ازدواج یک نیاز شخصی نیست که تنها مربوط به زن و مرد باشد، بلکه علاوه بر آن، یک امر اجتماعی است که مسئولین جامعه نسبت به آن مسئولیت دارند. ازدواج و تاسیس کانون خانوادگی برای سلامت و امنیت و سعادت اجتماع سودمند و ضروری است؛ زیرا جامعه بزرگ از واحد های کوچک خانواده تشکیل می شود و صلاح و فساد و ترقی و انحطاط جوامع از صلاح و فساد و ترقی و انحطاط خانواده ها تشکیل میشود و اصلاح جامعه را باید از طریق اصلاح خانواده شروع کرد (امینی، ۱۳۷۹). پژوهش ها نشان می دهند که تا حدود زیادی خوشبختی و بدبختی زن و مرد را از ابتدای زندگی مشترکشان می توان پیشگویی کرد و به بیان دیگر بسیاری از مشکلات آنها قابل پیشگیری خواهند بود. به همین دلیل امروزه آموزش پیش از ازدواج زوجهای جوان یک ضرورت مسلم تلقی می شود هر اندازه دختر و پسر اطلاعات بیشتری در جهت شناخت خود و همسر آینده شان داشته باشند و ملاکهای معقول تری را برای انتخاب همسر در نظر بگیرند، در زندگی زناشویی خود با مشکلات و ناسازگارهای کم تری

مواجه خواهند بود (ملک محمودی؛ ۱۳۸۱). دونلان و همکاران (۲۰۰۴)، با اشاره به تحقیقات متعدد انجام شده بر این نکته اشاره می‌کنند که رضایت زناشویی بیش از همه از ویژگی‌های شخصیتی زوجین متأثر است (به نقل از عباسی، ۱۳۸۸). مسلماً این ویژگی‌های شخصیتی در تمام زمینه‌های زندگی و روابط اجتماعی انسان جلوه‌گر می‌شود و در مساله پر اهمیتی چون ازدواج، سازگاری زن و شوهر و رضایت زناشویی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (دانش، ۱۳۸۴). بر این اساس این پژوهش به دنبال پاسخگویی به بررسی ارتباط سنجی بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در شهر زاهدان بود که در این بخش به نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش اشاره می‌شود.

فرضیه اول عبارت بود از این که بین نوع شخصیت واقع‌گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصله از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون در فرضیه اول نشان داد که بین نوع شخصیت واقع‌گرا و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت. که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین واقع‌گراتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. پژوهشی همسو با نتایج این فرضیه یافت نشد اما براساس رابطه بین تیپ شخصیتی واقع‌گرا و مسخ شخصیت با پژوهش (انزایی، ۱۳۸۱؛ شفیع آبادی، ۱۳۸۶ و منتظرغیب و کیخانزاد، ۱۳۹۱) تناسب و همسویی وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که با توجه به ویژگی‌های یک شخصیت واقع‌گرا، که پیامد آن سروکار داشتن آشکار، مرتب یا منظم اشیاء، ابزار، ماشین‌ها و حیوانات است و اجتناب از فعالیت‌های آموزشی یا درمانی، این افراد بیشتر تمایل دارند که صلاحیت‌های علمی، مکانیکی، کشاورزی، الکتریکی و فنی انجام دهند و دارای ویژگی‌هایی همچون غیر اجتماعی، رک، مصر، بهنجار، اصیل، سرسخت و جدین در کار، مادی، بافراست، با ثبات، سازش‌کار، عمل‌گرا و واقع‌بین هستند، انعطاف‌ناپذیر، صرفه‌جو، غیرشهودی، بی‌پیرایه، دارای علاقه و هماهنگی در کارها، دارای اشتغال و مهارت‌های فنی و مکانیکی است. (هالند، ۱۳۷۶) در سازگاری و رضایت مندی از روابط زناشویی مهارت بیشتری دارند. با توجه به این که رابطه بین شخصیت واقع‌گرا و رضایت زناشویی در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین واقع‌گراتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که واقع‌گرایی در زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
 Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است. می‌توان گفت که داشتن شخصیت شغلی واقع‌گرا، رضایت زناشویی را در زوجین به همراه می‌آورد.

فرضیه دوم عبارت بود از این که بین نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون نشان داد که بین نوع شخصیت اجتماعی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود دارد. که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین اجتماعی‌تر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که اجتماعی بودن زوجین، فقط حدود ۳ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

نتایج این فرضیه از لحاظ معنادار بودن تیپ شخصیتی اجتماعی با عملکرد شخصی با پژوهش انزابی، (۱۳۸۱) و منتظر غیب و کیخانزاد (۱۳۸۹) همسویی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان ادعان کرد که افراد دارای شخصیت اجتماعی بالا نقش موثری را در هماهنگی جنسی در روابط زناشویی دارند. بطوریکه افراد دارای این شخصیت دارای مهارت‌های حل مشکل در محیط زناشویی خود می‌باشند که این امر نیز به نوبه خود بر روابط زوجین تأثیر گذار است. و یکی از دلایل رضایت یا نارضایتی زوجین از این مساله نشأت می‌گیرد. ی‌راساس طبقه بندی هالند تیپ شخصیتی اجتماعی دارای ویژگی‌هایی همچون: مسلط، دارای روحیه همکاری، صبور، سخاوتمند، آرمانگرا، مسئول، رفیق، صمیمی، خونگرم، مبادی آداب، معاشرتی و بشر دوست هستند. این افراد در روابط خود قراردادهای اجتماعی را می‌پذیرند. و مسلمانین ویژگیهای شخصیتی در تمام زمینه‌های زندگی و روابط اجتماعی انسان جلوه گر می‌شود و در مساله پر اهمیتی چون ازدواج، سازگاری زن و شوهر و رضایت زناشویی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دانش، ۱۳۸۴)

فرضیه سوم عبارت بود از این که بین نوع شخصیت کاوشگر (جستجوگر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون نشان داد که بین نوع شخصیت کاوشگر (جستجوگر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود داشت. که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین جستجوگرتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. همچنین مقدار

ضرب تعیین نشان داد که کاوشگر بودن زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است.

پژوهشی همسو با نتایج این فرضیه یافت نشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت از آن جایی که ازدواج و رضایت زناشویی پیوند دو شخصیت است، بنابراین ضرورت دارد که طرفین در نگرش و موقعیت اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی همسو باشند و مشابهت داشته باشند و با توجه به معنادار بودن رابطه میان شخصیت جستجوگر با رضایت زناشویی، هر چقدر شخصیت زوجین به سمت جستجوگری برود به همان میزان رضایت زناشویی آنان بهبود می‌یابد.

فرضیه چهارم عبارت بود از این که بین نوع شخصیت متهور(دلیرتر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون بین نوع شخصیت متهور(دلیرتر) و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود دارد. که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین متهورتر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که متهور بودن زوجین، فقط حدود ۲ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است. این فرضیه با پژوهش‌های منصورى و مهرابى (۱۳۸۹) و رایس و همکاران (۱۹۸۰) از لحاظ خشنودی شغلی با رضایت زناشویی همسویی دارد.

بر این اساس در تبیین این فرضیه می‌توان گفت زوجینی که بیشترین تناسب شغل و شخصیت را از لحاظ متهور بودن در محیط کار دارند، در محیط زندگی نیز موفق‌تر بوده و با توجه به معنادار بودن شخصیت متهور با رضایت زناشویی می‌توان اذعان کرد زوجینی که دارای چنین تناسبی هستند در زندگی زناشویی خود به هماهنگی بیشتری می‌رسند و با مشکلات کمتری مواجه می‌شوند. و با توجه به تأثیرات زیادی که رضایت شغلی بر رضایت زناشویی دارند و محققان زیادی بر آن اذعان نموده‌اند، افرادی که رضایت شغلی می‌رسند که تناسب بیشتری را از لحاظ شخصیت با شغل شان تجربه می‌کنند.

فرضیه پنجم پژوهش عبارت بود که بین نوع شخصیت هنری و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان نشان داد که فرضیه پنجم تحقیق با بیش از ۹۵ درصد اطمینان، رد و فرض صفر تایید شد یعنی بین نوع شخصیت هنری و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه معناداری وجود

نداشت.

فرضیه ششم عبارت بود که بین نوع شخصیت قراردادی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی زوجین فرهنگی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نوع شخصیت قراردادی و شغل فرهنگی با رضایت زناشویی در آنها، رابطه وجود دارد. که این رابطه در جهت مثبت، معنادار بود یعنی هر چقدر زوجین قراردادی تر باشند، رضایت زناشویی نیز در آنها بیشتر خواهد شد و بالعکس. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان داد که قراردادی بودن زوجین، فقط حدود ۳ درصد از واریانس متغیر رضایت زناشویی را پیش‌بینی کرده است. نتایج این فرضیه از لحاظ رابطه معنادار میان ویژگی‌های شخصیتی با رضایت زناشویی و رضایت شغلی با پژوهش‌های رضویه، معین و بهلولی (۱۳۸۹)؛ چوچن (۲۰۰۴)؛ حق شناس (۱۳۸۵) همسو می‌باشد. رضایت زناشویی مهمترین و اساسی‌ترین عامل جهت پایداری و دوام زندگی مشترک است. رضایت زناشویی زمانی وجود دارد که وضعیت موجود در روابط زناشویی با وضعیت مورد انتظار منطبق باشد. در صورتی که زوج‌ها بتوانند سطح رضایت را در زندگی زناشویی افزایش دهند، خانواده را از آسیب‌ها محفوظ می‌دارند (محبی و همکاران، ۱۳۸۹). در همین حال رضایت از زندگی بیانگر نگرش مثبت فرد نسبت به جهانی است که در آن زندگی می‌کند و در واقع همان احساس خشنودی است که در پی دستیابی به آن زمانی نه چندان کوتاه را سپری می‌نماید.

خشنودی شغلی و تمایل به انجام کار نیز تأثیر قابل ملاحظه‌ای در میزان رضایت انسان‌ها از وضعیت زندگی آنان دارد. به طوری که افرادی با نارضایتی شغلی، استرس‌های زیادی را در زندگی زناشویی و خانوادگی خود تحمل می‌کنند. از آنجایی که کارکردن وسیله‌ای برای تأمین مسکن، غذا و سایر نیازهای اولیه می‌باشد بخشی از نیازهای روانی و احساسات رضایت بخشی در مورد دیگران را شامل می‌شود. نظر به این که تعارضهای کاری و خانوادگی هنگامی به وجود می‌آیند که فشارهای مربوط به نقش و انتظارات در کار و خانواده با یکدیگر ناهمسان باشند، مانند زمانی که شرکت در یک نقش، مشارکت نقش دیگری را غیر ممکن می‌سازد، براین اساس کسانی که در محیط کارشان تحت فشار بودند ولی حس می‌کردند همسران‌شان از آن‌ها حمایت می‌کنند، قادر بودند با شرایط کارشان که غیر قابل تحمل بود، سازگار شوند. از سوی دیگر موضوع تناسب شغل و شخصیت یکی از اصول مهم و ضروری است که بخش مهمی از زندگی

زوجین را در مسئولیت‌های شغلی مختلف در برمی‌گیرد. با توجه به نظریه جان هالند که به تناسب شغل و شخصیت می‌پردازند، نظریه مزبور بر این تصور قرار دارد که رغبت یا علاقه فرد با محیط کارش متناسب است که هر یک از این شش شخصیت با ویژگی‌های خاص خود برای شغل‌های خاصی متناسب است، از آن‌جا که کار و خانواده تعامل معنادار و نزدیکی با یکدیگر دارند، رضایت زوجین از محیط کار که در نتیجه تناسب شغل با شخصیت‌شان است، بر رضایت از زندگی زناشویی بی‌تأثیر نیست. و از آن‌جا که افراد بیشتر ساعات بیداری خود را در محیط کارسپری می‌کنند، براین اساس می‌توان اذعان کرد که منطقی است که سلامت شغلی آنان بر سلامت زندگی زناشویی تأثیرگذار باشد. با این حال نقش مرد به عنوان نان‌آور خانواده در نیروی کار با وظایفش تاحدودی هماهنگی دارد و مردان متأهل کمتر بر سرفهیت‌ها یا نقش‌های خود معامله می‌کنند. ولی برای زنان هویت تثبیت شده همچنان هویت خانوادگی است و غالباً زنان بیشتر از مردان در تعارض بین این دو نقش شغل و خانواده قرار می‌گیرند (رستگار، ۱۹۸۹). براین اساس رابطه رضایت شغلی و رضایت زناشویی در زوجین هر دو شاغل با یکدیگر همبستگی دارد (کلین، ۱۹۹۸). از آن‌جایی که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در زندگی شخصی شاغلین منجر به بروز مشکلاتی از جمله عدم رضایت زناشویی می‌شود بنابراین متغیرهایی همچون تناسب شغل با شخصیت زوجین می‌تواند با رضایت زناشویی ارتباط معناداری داشته باشند چنانکه در نتایج این پژوهش به این امر تأکید شد. همچنین با توجه به تناسبی که میان ابعاد شغل و شخصیت با رضایت زناشویی به دست آمد پیشنهاد می‌شود: دوره‌های آموزشی خانواده به منظور آشنایی زوجین از مسائل روانشناختی ازدواج و شخصیت‌شناسی تدریس و اجرایی شود.

برپایی همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی در خصوص لزوم توجه به شغل افراد در رضایت از زندگی زناشویی زوجین.

منابع

- امانی، رزیتا و مجذوبی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز و رضایتمندی زناشویی. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- لیس آبرت؛ هارپر، رابرت (۱۳۸۵). راهنمای ازدواج موفق (از مجموعه کتاب‌های خودیاری). ترجمه شفیع‌ا با مقدمه دکتر شفیع‌آبادی ع. موسسه خدمات فرهنگی رسا.

بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی زناشویی زوجین فرهنگی شاغل در ...
Review on the relationship between the proportion of job and personality ...

- دستورانی، مهران و پوریوسف، سیاوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۶(۲۰): ۱۰۹-۱۳۳.
- رابینز، پی استفن (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)*. ترجمه علی یاسابیان و سید محمد اعرابی. جلد اول انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ربیعی، محمد؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ هاشمی، اسماعیل و شبانی، شیخ (۱۳۹۰). بررسی ویژگی های روان سنجی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی، *دوفصلنامه مشاوره کاربردی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱(۱): ۵۷-۸۷.
- رضویه، اصغر؛ معین، لادن و بهلولی اصل، فاطمه (۱۳۸۹). نقش ویژگیهای شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز، *فصلنامه علمی و پژوهشی زن و جامعه*، ۱(۴): ۱-۱۵
- سامانی، سیامک (۱۳۸۶). بررسی عمده ترین عوامل ایجاد کننده یادگیری های زناشویی در گروهی از دانشجویان متأهل دانشگاه شیراز، *خانواده پژوهی*، ۳(۱۱):
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل*، تهران، رشد چاپ ۹۸: ۱۶
- عباسی، روح اله؛ رسول زاده طباطبایی، کاظم (۱۳۸۸). بررسی رضایتمندی زناشویی و تفاوت های فردی: نقش عوامل شخصیتی، علوم رفتاری، شماره ۳ (پیاپی ۹)
- گرای، ج (۱۳۷۶). *روابط زناشویی موفق*. ترجمه گلکاریان، تهران، انتشارات تلاش
- مصباح، نسرين؛ اکبرزاده عبدالجبار، حسن، لنگرودی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز (زن و مرد). *زن و مطالعات خانواده*، سال چهارم شماره ۱۳: ۹۹-۱۲۴.
- هالند، ال. جان (۱۳۷۷). *حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی*، مترجمین. تهران

- Elis, J., (1992). the evolution of sex attraction evolution mechanisms in women. in the adapted mind, evolution of psychology and generation of culture, edited by J.H. Barkw, l. cosmedes, and J. tooday, 267-88. New
- Frank, N. M. & Kim, H. (1998) Teamwork and Trait Extremes Based on the Big Five Model of Personality. *Eastern Academy of Management Conference, Springfield, MA*
- Greef, A. P. (2000). Characteristics of families that function well. *Journal of Family Issues*, 21, 948-962.
- Haren, E. & Mitchell, C. W. (2003). "Relationship between the fivefactor personality model and coping styles psychology 8 education." *An interdisciplinary journal*, Vol. 40. No. 1, pp. 38-49.
- Holland J. L., (2004). "The career key and career choice Holland's personalitytypes". http://www.careerkey.org/english/you/holland's_home.html
- Nauta, Margaret M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology.. *Journal of Counseling Psychology* © 2010 American Psychological Association 2010, Vol. 57, No. 1, 11-22+-+
- Sokolski, D.M., & Hendrick, S. (1999). Fostering marital satisfaction. *FamilyTherapy*, 26, 39-49.