

## رابطه ویژگی‌های شخصیتی، رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی

سپیده سرمدی پور<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد روانشناسی

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان می‌باشند که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به فعالیت بودند. حجم نمونه به تعداد ۱۶ نفر معلم دانش‌آموزان عادی و ۱۶ نفر معلم دانش‌آموزان نابینا است که معلمان عادی به شیوه خوشه‌ای چندمرحله‌ای و از آنجایی که تعداد معلمان دانش‌آموزان نابینا محدود می‌باشد، لذا انتخاب نمونه از این جامعه به صورت تصادفی ساده انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه نئو فرم کوتاه ۶۰ گویه‌ای (۱۹۹۱)، پرسشنامه رضامندی شغلی (JDI-۱۹۶۹) و پرسشنامه رضامندی زوجیت افروز (۱۳۸۷) می‌باشد. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون‌های تی مستقل و همبستگی پیرسون بود. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی به غیر از روان‌نژندی، ارتباط مستقیم و مثبت با رضامندی زوجیت و رضامندی شغلی معلمان دارند. در حالی که روان‌نژندی رابطه‌ای معکوس با رضامندی زوجیت و رضامندی شغلی نشان داد. از طرفی بین رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان رابطه وجود دارد. همچنین مولفه‌های روان‌نژندی، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی دارای تفاوت معنی‌داری می‌باشد و نیز رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در بین دو گروه از معلمان دارای تفاوت معناداری بود.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، رضامندی شغلی، رضامندی زوجیت

## مقدمه

معلمان دانش‌آموزان استثنایی دارای مشکلات و معضلاتی هستند که در کار با دانش‌آموزان عادی این شکل از مشکلات یا اصلاً وجود ندارد و یا کمتر به چشم می‌خورد و لذا توجه به معلمانی که در کار آموزش و پرورش استثنایی مشغول به فعالیت هستند، همواره باید مورد توجه و تاکید مسئولین مربوطه قرار گیرد. در همین راستا، دست زدن به تحقیقاتی که بتواند، به نوعی، مشکلات و معضلات این گروه از معلمان را مورد بررسی قرار دهد، راهی است در جهت شناخت هرچه بهتر کاستی‌ها و نواقص موجود، تا با اتکاء به این دانش، بتوان در راه رفع آن‌ها و به تبع آن در راه ارتقاء سلامت روانی و افزایش حس رضایت آنان نسبت به زندگی و شغل در بین این گروه از معلمان گام برداشت (یوسفیان و خاوری، ۱۳۹۰).

در فرایند آموزش و پرورش و به خصوص شاخه استثنایی، اساسی‌ترین نقش بر عهده نیروی انسانی است. در این میان معلم از مهم‌ترین عوامل موثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود؛ بنابراین سرمایه‌گذاری‌های اساسی در مورد نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش، به ویژه معلمان، در ابعاد کمی و کیفی، مساعد ساختن محیط‌های تربیتی و آموزشی، برنامه‌ریزی‌های زیربنایی جهت کاهش مشکلات معلمان و ایجاد شرایطی که معلمان بیشترین رضایت و دل‌گرمی را نسبت به زندگی و کار خویش داشته باشند، امری است اساسی و حیاتی که باید مدنظر قرار گیرد (مهرابی‌زاده، ۱۳۸۵). به طور کلی معلمانی که در آموزش و پرورش استثنایی مشغول خدمت به بهشتیان روی زمین هستند، در یک نگاه کلی و جامع، جزیی از جامعه وسیع معلمان هستند (برک، گرینگلس و اسپوارزر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). معلمان مراکز آموزش استثنایی به دلیل کار سخت و تخصصی خود نیازمند توجه جدی هستند و نیز نمی‌توان به معلمی و به ویژه معلم دانش‌آموزان نابینا به عنوان یک شغل نگرست، بلکه این مساله بیشتر به عنوان یک هنر در عرصه آموزش و پرورش مطرح است (برقی، ۱۳۸۵). زیرا امروزه تعلیم و تربیت آدمی و به خصوص دانش‌آموزان استثنایی، امری دشوار است و در این میان معلمان برترین نقش را بر عهده دارند و نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی به شمار می‌روند و با شناخت مشکلات آنان می‌توان بر ارتقاء رضامندی شغلی<sup>۲</sup> در بین این گروه از معلمان گام برداشت (مهرابی‌زاده، ۱۳۸۵).

شرایطی که بتواند رضامندی شغلی معلمان استثنایی را فراهم آورد، همانند هر سازمان دیگر می‌تواند کارایی آنان را افزایش داده و از این رهیافت کمک موثری به فرایند تعلیم و تربیت کودکان و دانش‌آموزان استثنایی می‌باشد (برقی، ۱۳۸۵).

مسأله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمانها مطرح بوده و به طوری که تا سال ۱۹۸۰ بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است (رومان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فرد میشود. پیامدهای نارضایتی شغلی فقط به سطح روانشناختی و ابعاد فردی محدود نمیشود و زیانهای زیادی به اقتصاد ملی کشورها وارد کرده و در توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع نیز اختلال ایجاد می‌کند (فراقر، کاسو و کوپر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). رضایت

<sup>۱</sup>. Burke, Greenglass & Schwarzer

<sup>۲</sup>. Job satisfaction

<sup>۳</sup> Roman

<sup>۴</sup> Faragher, Cass & Cooper

شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (لو،<sup>۵</sup> ۲۰۰۷). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند، رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (ستین<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). رضایت شغلی، میزانی که خواسته‌ها، نیازها و انتظارات کارکنان در کار برآورده می‌شود را منعکس می‌کند. به طور خلاصه رضایت شغلی، حدی است که کارکنان شغل خود را دوست دارند (لی و اوکی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). بحث رضامندی شغلی از مباحثی است که زیرمجموعه روان‌شناسی اجتماعی محسوب می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۹)؛ درکل رضامندی شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می‌آورد، گفته می‌شود (رابینز<sup>۸</sup>؛ ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، ۱۳۹۰).

رضامندی شغلی علاوه بر این که در سلامت جسمی و روانی معلمان نقش دارد، باعث رضامندی کلی از زندگی و هم‌چنین باعث بارآوری و تولید بیشتر می‌گردد. زیرا هرچه معلم در محیط شغلی از رضایت بیشتری برخوردار باشد، قطعاً می‌تواند این رضایت به سایر بخش‌های زندگی او از جمله زندگی زناشویی راه پیدا نماید و در کل رضامندی شغلی می‌تواند، بر سایر جنبه‌های زندگی فردی و شخصی فرد از جمله زندگی زناشویی او تاثیر گذار بوده و آن را افزایش دهد (شفیع‌یان، ۱۳۹۰). رضامندی زوجیت<sup>۹</sup> به احساس عینی از خشنودی، رضایت و لذت تجربه شده توسط زن و مرد است، وقتی که همه جنبه‌های مشترک زندگی‌شان را در نظر بگیرد (رابل<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴). رضایت زوجیت یک مفهوم چند بعدی است که شامل عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، امور مالی، سبک‌های پرورش فرزند و روابط جنسی می‌شود. رضایت زناشویی به عنوان یک احساسات روان درخشان رضایت متقابل و لذت تجربه شده تعریف می‌شود. رضایت زناشویی در حقیقت یک نگرش و احساس مثبت برای زن و شوهر است (فراح<sup>۱۱</sup> و شهرام، ۲۰۱۱). رضامندی زوجیت، رضامندی متقابل زن و شوهر از جاذبه‌های روانی-جنسی یکدیگر و برخورداری از بیشترین احساس آرامش و امنیت روانی در زندگی مشترک می‌باشد (افروز، ۱۳۹۱). رضامندی زوجیت یعنی انطباق بین انتظاراتی که فرد از زندگی زناشویی دارد و آن چیزی است که در زندگی‌اش تجربه می‌کند (استروم، اسپلاند و استروم<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۲).

<sup>۵</sup> Lu

<sup>۶</sup> Cetin

<sup>۷</sup> Lee & Ok

<sup>۸</sup> Robbins

<sup>۹</sup> Marital satisfaction

<sup>۱۰</sup> Rubell

<sup>۱۱</sup> Farah

<sup>۱۲</sup> Aström, Asplund & Aström

رضایت‌مندی همسران از رابطه جنسی، عشق، شور و شوق زندگی به این بستگی دارد که چقدر نسبت به هم صمیمی و دوستان خوبی می‌باشند (برک<sup>۱۳</sup>؛ ترجمه یحیی سید محمدی، ۱۳۸۲). رضامندی زوجیت ارزیابی ذهنی و احساس فرد در مورد رابطه زناشویی‌اش می‌باشد. رضامندی زوجیت مفهومی گسترده و چند بعدی است که عوامل مختلفی از جمله عوامل شخصیتی در آن دخیل و تأثیرگذار هستند. این مفهوم، بخش وسیعی از پژوهش‌های منتشر شده در زمینه زناشویی را به خود اختصاص داده است (قادر، داسیلوا، پرنس و کان<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱). لذا یکی از بارزترین و برجسته‌ترین برنامه‌ها و خطوط تحقیقاتی که در کشورهای مرقی وجود دارد، پژوهش در زمینه شناخت ویژگی‌های شخصیتی<sup>۱۵</sup> دنیای معلمی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در بین آنان است. آنچه از تحقیقات روشن می‌گردد، این است که معلمی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و آگاهی‌های در هم تنیده و جدایی ناپذیر لازم دارد تا یک فرد بتواند یک معلم موفق باشد که این توانایی‌ها، قابلیت‌ها و آگاهی‌ها می‌تواند از ویژگی‌های شخصیتی افراد نشأت گیرد (شیرزاد، ۱۳۹۰).

شخصیت یکی از این عوامل می‌باشد که عبارت است از جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد، پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (مشبکی، ۱۳۸۷). هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند، انتظارات، توانایی‌ها، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که براساس الگو و ویژگی‌های شخصیتی اوست (گشتاسب، ۱۳۹۰). شخصیت هر فرد اصلی‌ترین بعد و ساختار روان‌شناختی اوست، که به شکل‌گیری سبک زندگی وی کمک می‌کند. در دهه‌های اخیر، عده‌ای با طرح صفاتی، برای شخصیت و استفاده از روش‌های آماری پیچیده نظیر تحلیل عوامل، توانستند جایگاه مناسبی را در بین متخصصان برای خود باز کنند (امرای، فراهانی، ابراهیمی و باقریان، ۲۰۱۱). کاستا و مک‌کری<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۵)؛ به نقل از هرن و میشل<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی در خصوصیات شخصیتی پنج بعد عمده را منظور نمود. روان‌رنجورخویی<sup>۱۸</sup> (N) به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، تکانش‌وری، افسردگی و عزت‌نفس پائین بر می‌گردد، در حالی که برون‌گرایی<sup>۱۹</sup> (E) به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرات‌طلبی، پرانرژی بودن و صمیمی بودن اطلاق می‌گردد. پذیرش<sup>۲۰</sup> (O) به تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی، انعطاف‌پذیری و خردورزی اطلاق می‌شود، در حالی که سازگاری<sup>۲۱</sup> (A) با تمایل فرد برای بخشنده‌گی، مهربانی،

<sup>۱۳</sup>. Breck

<sup>۱۴</sup>. Qadir, Desilva, Prince & Khan

<sup>۱۵</sup>. Characteristics

<sup>۱۶</sup>. Costa & McCrea

<sup>۱۷</sup>. Haren & Mitchell

<sup>۱۸</sup>. Neuroticism

<sup>۱۹</sup>. Extroversion

<sup>۲۰</sup>. Openness

<sup>۲۱</sup>. Agreeableness

سخت‌دلی و هم‌فکری، نوع‌دوستی و اعتماد‌ورزی همراه است. سرانجام این که وظیفه‌شناسی<sup>۲۲</sup> (C) به تمایل فرد برای منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکاء، خودنظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن بر می‌گردد (وال‌راس<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۰). در کل ویژگی‌های شخصیتی ابعادی از تفاوت‌های فردی است که نشان‌دهنده الگوهای ثابت و پایدار از افکار، احساسات و رفتار می‌باشند (عزیز<sup>۲۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان به صورت ابعاد تفاوت‌های فردی در قالب الگوهای پایدار تفکر، احساس و رفتار تعریف کرد (جووانوویس<sup>۲۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱) و همانگونه که بیان شد این الگو پنج عامل بزرگ شخصیت روان‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌مداری را شامل می‌شود (سالدن و گودی<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۸) و با طیف وسیعی از پیامدهای مثبت و منفی روانشناختی از جمله نتایج درمان، انتخاب شغل، بهزیستی ذهنی و تعارضات بین فردی رابطه دارد (باگی و ویدیر<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۸). در مدل پنج عامل بزرگ کاستا و مککرا اعتقاد بر این است که شخصیت از پنج بعد نسبتاً مستقل تشکیل شده است که طبقه‌بندی معناداری را برای مطالعه تفاوت‌های فردی شکل می‌دهد (روبی، براون و بلای<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۵). هانتز<sup>۲۹</sup> (۱۹۹۸) به پژوهشی با عنوان بررسی رابطه متغیرهای شخصیتی و رضامندی شغلی در زمینه‌های گوناگون شغلی در دانشگاه بین‌المللی ایالات متحده پرداخت که نشان داد، بین ساختارهای مختلف شخصیت، صداقت و رضایت از همکاران و رضامندی شغلی ارتباط کلی وجود دارد. همچنین تامیک<sup>۳۰</sup> (۲۰۰۴) عواملی مانند پائین بودن حقوق معلمان دانش‌آموزان استثنایی، رفتارهای استثنایی دانش‌آموزان، الزامات زمان، کمبود منابع، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع نقش معلم و فقدان حمایت عمومی را در بروز عدم رضامندی شغلی آنان دخیل می‌داند. چارانی<sup>۳۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی که به بررسی ارتباط بین شخصیت و رضامندی زوجیت پرداخته بود، به این نتیجه رسید که شخصیت بر رضامندی زوجیت تاثیر دارد. استرودا، دوربین، سایگال و کنابلچ‌فدرز<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خویش بین شخصیت (بهنجار و نابهنجار) و رضایت زوجین رابطه معنادار یافتند. بررسی‌ها نشان داد که برون‌گرایی و روان‌نژندی از پیش‌بینی‌کننده‌های شادکامی در زوجین محسوب می‌شوند و همچنین ماهیت کاری همسران نیز می‌تواند بر رضایت آنان از زندگی زناشویی تاثیر گذار باشد. راگ<sup>۳۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خویش که به

<sup>۲۲</sup>. Conscientiousness

<sup>۲۳</sup>. Vollrath

<sup>۲۴</sup> Aziz

<sup>۲۵</sup> Jovanović

<sup>۲۶</sup> Selden & Goodie

<sup>۲۷</sup> Bagby & Widiger

<sup>۲۸</sup> Robie, Brown & Bly

<sup>۲۹</sup>. Hunter

<sup>۳۰</sup>. Tomic

<sup>۳۱</sup>. Charania

<sup>۳۲</sup>. Strouda, Durbin, Saigal & Knobloch-Fedders

بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی پرداخت، نشان داد که پرخاشگری و روان نژندی در سرعت نزول اولیه عملکردهای زناشویی، دخیل هستند.

شخصیت معلمان دانش‌آموزان نابینا و در کل معلمان عادی، علاوه بر این که می‌تواند سطح روابط کاری آنان را (بین مدیر-معلم، معلمان با یکدیگر و از همه مهم‌تر معلم با دانش‌آموزان) افزایش دهد، به مدیران آموزش و پرورش این امکان را می‌دهد که براساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان و نیز سطح رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در آنان، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای آنان را بهبود بخشد و باعث ارتقای عملکرد و افزایش بازدهی آموزش و پرورش در تمامی جهات، به خصوص در بحث تربیت دانش‌آموزان شود. معلمانی که دچار مشکلات شغلی مانند عدم رضامندی از کار و نیز مشکلات زندگی از جمله عدم رضامندی در مسائل زناشویی هستند، به طور مستقیم بر روی دانش‌آموزان نابینا که خود نیز دچار مشکلات بسیاری می‌باشند، تاثیر منفی می‌گذارند که این امر مهمترین مسئله مربوط به انجام پژوهش حاضر می‌باشد. همچنین حساسیت شغل معلمی بیش از هر حرفه دیگر است، چرا که معلمان با افرادی سر و کار دارند که آینده‌ساز کشور هستند. اهمیت و ضرورت این مسئله در مورد معلمان دانش‌آموزان عادی به اندازه‌ای روشن است که جای هیچ‌گونه بحثی را باقی نمی‌گذارد. اما در مورد معلمان دانش‌آموزان نابینا باید گفت، آنان به علت کمبودهای جسمی کودکانی که با آن سر و کار دارند، مشکلات آموزشی و پرورشی آنها، فضاهای ویژه محیط‌های آموزشی و تربیتی این کودکان و سایر مسائل دیگر، مستحق عنایت بیشتری هستند و لذا ضرورت توجه به این دسته از معلمان و شرایط اشتغال، سلامت روانی و رضایت کاری آنها، توجه جدی تری را می‌طلبد (برقی، ۱۳۸۵). حال با توجه به توضیحات فوق، این سوال مطرح می‌گردد که آیا بین ویژگی‌های شخصیتی، رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد؟ بنابراین فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- فرضیه ۱: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضامندی شغلی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین ویژگی‌های شخصیتی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.
- فرضیه ۵: بین رضامندی شغلی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.
- فرضیه ۶: بین رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.

### روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان می‌باشند که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به فعالیت بودند. حجم نمونه به تعداد ۱۶ نفر معلم دانش‌آموزان عادی و ۱۶ نفر معلم دانش‌آموزان نابینا است که معلمان عادی به شیوه خوشه‌ای چندمرحله‌ای مورد بررسی قرار گرفتند و از آنجایی که تعداد معلمان دانش‌آموزان نابینا محدود می‌باشد، لذا انتخاب نمونه از این جامعه به صورت تصادفی ساده انجام شد. ابزار جمع

آوری داده پرسشنامه نئو فرم کوتاه ۶۰ گویه‌ای (۱۹۹۱)، پرسشنامه رضامندی شغلی JDI (۱۹۶۹) و پرسشنامه رضامندی زوجیت افروز (۱۳۸۷) بود.

۱- پرسشنامه نئو فرم کوتاه ۶۰ گویه‌ای (۱۹۹۱) یکی از آزمون‌های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت می‌باشد که توسط مک‌کری و کوستا در سال ۱۹۹۱ معرفی شد. این پرسشنامه دارای پنج عامل اصلی شخصیت است که عبارتند از روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیر بودن و مسئولیت‌پذیری و با وجدان بودن. مطالعات انجام شده توسط مک‌کری و کوستا (۱۹۹۱) نشان داد که همبستگی ۵ زیر مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ می‌باشد. هم‌چنین هم‌سانی درونی زیرمقیاس‌های آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ برآورده شده است. شیوه نمره‌گذاری سوالات به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم=۰ تا کاملاً موافقم=۴ است، به طوری که در مولفه روان‌نژندی، نمره بالاتر از ۵۵ درصد نامطلوب یا در حد خیلی نامطلوب است. در مولفه مسئولیت‌پذیری و با وجدان بودن، نمره بالاتر از ۵۵ درصد در حد مطلوب یا در حد خیلی مطلوب است. در مولفه دل‌پذیر بودن، نمره بالاتر از ۵۵ در حد مطلوب یا در حد خیلی مطلوب است. در مولفه انعطاف‌پذیری، نمره بالاتر از ۵۵ در حد انعطاف‌پذیر یا در حد خیلی انعطاف‌پذیر است و در نهایت در مولفه برون‌گرایی، نمره بالای ۵۵ را افراد برون‌گرا و نمره پائین ۵۵ را افراد درون‌گرا تشکیل می‌دهند.

۲- پرسشنامه رضامندی شغلی JDI (۱۹۶۹) را اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)؛ به نقل از مرایی، (۱۳۷۹) در دانشگاه کرنل ۳۵ تدوین کردند. ضرایب پایایی و روایی این آزمون به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است. این پرسشنامه، رضایت از شغل را در قالب پنج مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات و حقوق و مزایا مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه رضامندی شغلی به صورت پنج گزینه‌ای می‌باشد که گزینه کاملاً مخالف=۰، مخالف=۱، نظری ندارم=۲، موافق=۳ و کاملاً موافق=۴ است، به طوری که نمره عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع شده و نمره کلی سطح رضامندی شغلی را نشان می‌دهند.

۳- پرسشنامه رضامندی زوجیت افروز (۱۳۸۷) دارای فرم بلند، فرم کوتاه و فرم تجدیدنظر شده است که در این پژوهش از فرم بلند آن (۱۱۰ سوال) بهره گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ده بعد مطلوب اندیشی همسران، رضایت زناشویی، رفتارهای شخصی، رفتارهای ارتباطی، روش حل مساله، امور مالی و فعالیت‌های اقتصادی، احساسات و رفتار مذهبی، روش فرزندپروری، اوقات فراغت و نحوه تعامل می‌باشد. پرسشنامه حاضر به صورت چهار گزینه‌ای بوده که نمره کمتر از ۲۴ نشان دهنده غیر قابل تحمل بودن روابط زناشویی، نمره ۲۴ الی ۳۳ ناخوشایند، ۳۴ الی ۴۳ قابل تحمل بودن سطح زناشویی، ۴۴ الی ۵۵ متوسط بودن رضامندی زوجیت را بازگو می‌کند و در نهایت نمره بالاتر از ۵۵ به معنی رضامندی بسیار خوب از روابط زناشویی می‌باشد. ضرایب پایایی و روایی این آزمون به ترتیب ۰/۹۹ و ۰/۸۷۹ محاسبه شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون‌های تی مستقل و همبستگی پیرسون بود و از نرم افزار SPSS ۱۹ جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

<sup>۳۴</sup>. Kendall & Hyoullain

<sup>۳۵</sup>. Colonel

## یافته ها

در پژوهش حاضر ۳۲ نفر معلم، مورد بررسی قرار گرفتند که نیمی از آنان معلمان دانش‌آموزان عادی و نیمی دیگر معلمان دانش‌آموزان نابینا بودند. اکثر معلمان با تعداد فراوانی ۱۷ نفر، مرد بودند که بیشتر آنان در مدارس عادی مشغول به فعالیت بوده و اکثر معلمان زن در مدارس استثنایی حضور داشتند. همچنین حدود نیمی از معلمان، سنی کمتر از ۴۰ سال داشتند که بیشتر آنان در مدارس عادی مشغول به فعالیت بودند. این در حالی بود که اکثر معلمان با سابقه کاری بیشتر از ۴۰ سال در مدارس استثنایی مشغول به تدریس بودند. سابقه شغلی معلمان حاکی از آن بود که اکثر آنان در محدوده ۲۱ الی ۲۵ سال، تجربه خدمتی داشتند و تنها ۲۰ درصد از معلمان دانش‌آموزان نابینا، دارای سابقه شغلی ۶ الی ۱۰ سال بودند. بیشتر معلمان مورد بررسی در این پژوهش، دارای مدرک لیسانس و تعداد معلمان فوق لیسانس در هر دو گروه با یکدیگر برابر بودند. از طرفی تعداد معلمان دارای مدرک تحصیلی کمتر از لیسانس در مدارس استثنایی بیشتر از مدارس عادی بود. درآمد ماهیانه خانوار معلمان دانش‌آموزان نابینا تا حدودی بیشتر از معلمان دانش‌آموزان عادی بود، زیرا ۱۲ نفر از معلمان دانش‌آموزان نابینا عنوان کرده بودند که درآمدی بیشتر از یک میلیون تومان در ماه دارند، در حالی که ۹ نفر از معلمان دانش‌آموزان عادی چنین اظهار نظری داشتند. میزان روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا بیشتر از معلمان دانش‌آموزان عادی بود. همچنین شخصیت غالب اکثر معلمان در هر دو گروه، مسئولیت‌پذیر و سپس انعطاف‌پذیر، برون‌گرا و دلپذیر و در نهایت مولفه روان‌نژندی آخرین مشخصه شخصیتی آنان بود. همچنین میزان رضامندی شغلی در نزد معلمان دانش‌آموزان نابینا به مراتب بیشتر از معلمان دانش‌آموزان عادی بوده، چرا که معلمان دانش‌آموزان عادی تنها در مولفه ماهیت کار، میانگین بیشتری نسبت به گروه معلمان دانش‌آموزان نابینا به دست آورده بودند. این در حالی است که میزان رضامندی زوجیت در نزد معلمان دانش‌آموزان عادی بیشتر از معلمان دانش‌آموزان نابینا است. به طوری که معلمان دانش‌آموزان نابینا تنها در مولفه‌های احساسات-رفتار مذهبی و اوقات فراغت میانگین بیشتری نسبت به دیگر گروه کسب کرده بودند.

فرضیه ۱: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.

جدول (۱): ضرایب همبستگی مربوط به ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با رضامندی زوجیت

روان	برون	دلپذیر	انعطاف	مسئولیت
نژندی	گرایی	بودن	پذیری	پذیری
۰/۶۲۵**	۰/۶۸۶**	۰/۴۸۸**	۰/۴۰۵**	۰/۶۶۵**
رضامندی زوجیت				
*P<۰/۰۵      **P<۰/۰۱				

جدول فوق نشان می‌دهد که تمامی مولفه‌های شخصیتی با سطح اطمینان ۹۹٪ با رضامندی زوجیت معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان دارای ارتباط معنی‌داری می‌باشند. از طرفی ضریب همبستگی منفی مربوط به ارتباط مولفه روان‌نژندی و رضامندی زوجیت، نشان دهنده این است که هر چه میزان روان‌نژندی در بین معلمان بیشتر گردد، سطح رضامندی زوجیت آنان کاهش می‌یابد، در حالی که سایر ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط مستقیم و مثبت با رضامندی زوجیت معلمان دارند و باعث افزایش سطح رضامندی زوجیت در آنان می‌شوند.



فرضیه ۲: بین ویژگی‌های شخصیتی و رضامندی شغلی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.

جدول (۲): ضرایب همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با رضامندی شغلی

روان	برون	دلپذیر	انعطاف	مسئولیت
نژندی	گرایی	بودن	پذیری	پذیری
رضامندی شغلی	۰/۶۹**	۰/۶۵۵**	۰/۴۴۸**	۰/۴۱۴**

\* $P < 0.05$  \*\* $P < 0.01$

جدول فوق نشان می‌دهد که تمامی مولفه‌های شخصیتی با سطح اطمینان ۹۹٪ با رضامندی شغلی معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان دارای ارتباط معنی‌داری می‌باشند. از طرفی ضریب همبستگی منفی مربوط به ارتباط مولفه روان‌نژندی و رضامندی شغلی، نشان دهنده این است که هر چه میزان روان‌نژندی در بین معلمان بیشتر گردد، سطح رضامندی شغلی آنان کاهش می‌یابد، در حالی که سایر ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط مستقیم و مثبت با رضامندی شغلی معلمان دارند و باعث افزایش سطح رضامندی شغلی در آنان می‌شوند.

فرضیه ۳: بین رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی رابطه وجود دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت

رضامندی زوجیت
رضامندی شغلی
۰/۵۲۴*

\* $P < 0.05$  \*\* $P < 0.01$

جدول فوق نشان می‌دهد که رضامندی شغلی با سطح اطمینان ۹۵٪ با رضامندی زوجیت معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان دارای ارتباط معنی‌داری می‌باشد. از طرفی ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان رضامندی شغلی در نزد معلمان بیشتر گردد، سطح رضامندی زوجیت در بین آنها افزایش می‌یابد و برعکس.

فرضیه ۴: بین ویژگی‌های شخصیتی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت ویژگی‌های شخصیتی بین دو گروه معلمان

ویژگی‌های شخصیتی	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
روان‌نژندی	-۱/۱۴۸	۳۰	۰/۰۲۶
برون‌گرایی	-۱/۰۱۳	۳۰	۰/۹۹
دلپذیر بودن	۰/۷۲۴	۳۰	۰/۰۴۸
انعطاف‌پذیری	-۰/۳۴۶	۳۰	۰/۷۳۲
مسئولیت‌پذیری	-۰/۴۷۴	۳۰	۰/۰۴۶

نتایج نشان می‌دهد سطوح معناداری در مولفه‌های روان‌نژندی، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند که موید این مطلب است که با سطح اطمینان ۹۵٪، مولفه‌های روان‌نژندی، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری

در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی دارای تفاوت معنی‌داری می‌باشد به طوری که روان‌نژندی و مسئولیت‌پذیری در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا بیشتر از گروه دیگر بوده و سطح دل‌پذیر بودن معلمان دانش‌آموزان عادی بیشتر از معلمان دانش‌آموزان نابینا است، در حالی که میزان برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری در هر دو گروه تا حدودی، یکسان هستند.

فرضیه ۵: بین رضامندی شغلی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت رضامندی شغلی بین دو گروه معلمان

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
-۰/۷۹۱	۳۰	۰/۰۴۴

نتایج نشان می‌دهد سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که موید این مطلب است که با سطح اطمینان ۹۵٪، بین رضامندی شغلی در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان تفاوت وجود دارد، به طوری که رضامندی شغلی در بین معلمان دانش‌آموزان نابینا بیشتر از معلمان دانش‌آموزان عادی است.

فرضیه ۶: بین رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی تفاوت وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت رضامندی زوجیت بین دو گروه معلمان

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۶۳۴	۳۰	۰/۰۳۵

نتایج نشان می‌دهد سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که موید این مطلب است که با سطح اطمینان ۹۵٪، بین رضامندی زوجیت در معلمان دانش‌آموزان نابینا و عادی شهر همدان تفاوت وجود دارد، به طوری که رضامندی زوجیت در بین معلمان دانش‌آموزان عادی بیشتر از معلمان دانش‌آموزان نابینا است.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی و رضامندی زوجیت مرتبط با یکدیگر می‌باشند. به طوری که هرچه برون‌گرایی، دل‌پذیر بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری در بین معلمان بیشتر شود، احساس رضایت آنان از زندگی و مسائل مربوط به زوجیت و زناشویی بیشتر خواهد شد. در حالی که در رابطه با مولفه روان‌نژندی عکس قضیه فوق می‌باشد. میزان روان‌نژندی بالا باعث کاهش چنین رضایتی در نزد معلمان در هر دو گروه می‌شود. در همین راستا نتایج پژوهش‌های دونلن و همکاران (۲۰۰۴)، رابینز (۲۰۰۵)، شیوتا و لوینسون (۲۰۰۷)، چارنیا (۲۰۰۷)، استرودا و همکاران (۲۰۱۰) و راگ (۲۰۱۱) با نتیجه فرضیه اول پژوهش همسو می‌باشند. همچنین عطاری و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی رابطه ویژگی شخصیتی و عوامل فردی-خانوادگی با رضایت زناشویی در کارکنان اداره‌ی دولتی شهر اهواز پرداختند و به نتایجی مشابه نتایج حاصله دست یافتند که نشان از همسویی با نتیجه فرضیه اول پژوهش می‌باشد. زیرا ایشان به این نتیجه رسیدند که عامل شخصیتی روان‌نژندی با رضایت

زناشویی رابطه منفی دارد و باعث کاهش سطح رضایت زوجیت در نزد آنان می‌شود ولی عوامل شخصیتی برون‌گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با رضایت زناشویی رابطه مثبت دارند. همچنین در پژوهشی دیگر احدی (۱۳۸۶) که به بررسی رابطه شخصیت و رضایت زناشویی پرداخت، نشان داد که بین روان‌نژندی و رضایت زناشویی رابطه منفی معنادار وجود دارد ولی انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با رضایت زناشویی همبستگی مثبت دارند. از طرفی رجبی و نبگانی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ویژگی شخصیتی و مولفه‌ی عشق با رضایت زناشویی در کارکنان متاهل اداره‌ی دولتی شهر اهواز»، نشان دادند که بین روان‌نژندی و رضایت زناشویی رابطه منفی وجود دارد و بین سایر ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی رابطه مثبت وجود دارد که همراستا و همخوان با نتیجه فرضیه اول پژوهش است. در کل می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند نقش بسزایی در زندگی افراد به خصوص زندگی زناشویی آنان بازی نمایند.

با توجه به فرضیه دوم پژوهش، می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی و رضامندی شغلی مرتبط با یکدیگر می‌باشند. به گونه‌ای که هرچه برون‌گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری در بین معلمان بیشتر شود، احساس رضایت آنان از حرفه و کار خویش بیشتر خواهد شد. در حالی که در رابطه با مولفه روان‌نژندی عکس قضیه فوق می‌باشد. در همین رابطه، نتایج پژوهش‌های هانتر (۱۹۹۸)، جادج (۱۹۹۹)، لانس بری (۲۰۰۳) و توکال و سابیچ (۲۰۰۷) با نتیجه فرضیه دوم پژوهش همسو می‌باشند. از طرفی، نظرپورصمصامی (۱۳۸۵) به بررسی رابطه ویژگی شخصیتی معلمان با رضامندی شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان پرداخت و به نتایجی مشابه و همسو با نتایج حاصله دست پیدا نمود، زیرا نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی معلمان به غیر از روان‌نژندی می‌توانند، سطح رضامندی شغلی را افزایش دهند. همچنین نریمانی و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی ویژگی شخصیتی و رضامندی شغلی کارکنان دانشگاهی اردبیل پرداختند که با نتیجه فرضیه دوم پژوهش همخوان است. زیرا ایشان به این نتیجه رسیدند که ویژگی شخصیتی می‌توانند پیشگویی کننده رضامندی شغلی باشند. در پژوهشی دیگر که توسط طوبایی و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی شخصیتی دندانپزشکان»، انجام شد، مشخص گردید که روان‌نژندی می‌تواند، سطح فرسودگی شغلی را افزایش داده و در نتیجه رضایت شغلی را کاهش دهد.

با توجه به فرضیه سوم پژوهش، می‌توان گفت که رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت مرتبط با یکدیگر می‌باشند. به طوری که هرچه میزان رضایت از شغل در نزد معلمان بیشتر باشد، احساس رضایت آنان از زندگی زناشویی نیز بیشتر خواهد شد و بر عکس. بالا بودن سطح رضایت معلمان از زندگی زناشویی می‌تواند اثرات مثبتی بر زندگی شغلی آنان داشته باشد. در همین راستا پژوهش رضویه و همکاران (۱۳۸۹) که به بررسی نقش ویژگی شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضامندی شغلی کارکنان متاهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز پرداختند، با نتیجه به دست آمده همسو است. زیرا نشان دادند که رابطه مثبت معنی‌داری بین و رضایت زناشویی و رضامندی شغلی وجود دارد. در پژوهشی مشابه نیز رحیمی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی زوجی هر دو شاغل در آموزش و پرورش شهر دلفان پرداختند و نشان دادند که رضایت زناشویی می‌تواند بازتاب موثری از رضایت شغلی افراد باشد. راجرز (۲۰۰۳) 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.

با توجه به فرضیه چهارم پژوهش، می توان گفت که نوع محل خدمت معلمان براساس مدارس عادی و استثنایی بر ویژگی های شخصیتی آنان به خصوص در مولفه های روان نژندی، دلبذیر بودن و مسئولیت پذیری تاثیرگذار است. به طوری که میزان روان نژندی و مسئولیت پذیری معلمان دانش آموزان نابینا به مراتب بیشتر از گروه دیگر بوده در حالی که دلبذیر بودن معلمان مدارس عادی بیشتر از مدارس استثنایی است. در همین راستا کوشکی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه ویژگی شخصیتی با عوامل رضامندی شغلی دبیران پرداختند و نشان دادند که بین ویژگی شخصیتی معلمان در مناطق و مدارس مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد که این نتیجه همسو با یافته های به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش می باشد.

با توجه به فرضیه پنجم پژوهش، می توان گفت که نوع محل خدمت معلمان براساس مدارس عادی و استثنایی بر رضامندی شغلی آنان تاثیرگذار است. به طوری که میزان رضامندی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا به مراتب بیشتر از معلمان دانش آموزان عادی است. در همین رابطه پژوهش کوشکی و همکاران (۱۳۹۱) که به بررسی رابطه ویژگی شخصیتی با عوامل رضامندی شغلی دبیران پرداختند، نشان دادند که بین رضامندی شغلی معلمان در مناطق و مدارس مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد که همخوان با نتیجه فرضیه پنجم پژوهش است. در پژوهشی دیگر، تامیک (۲۰۰۴)، نشان داد که عواملی مانند پائین بودن حقوق معلمان دانش آموزان استثنایی، رفتارهای استثنایی دانش آموزان، الزامات زمان، کمبود منابع، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع نقش معلم و فقدان حمایت عمومی، باعث کاهش رضامندی شغلی در نزد معلمان استثنایی می شود که این نتیجه همسو با یافته های به دست آمده از پژوهش حاضر نیست که علت این امر شاید در حمایت سازمان آموزش و پرورش کشور از چنین معلمانی با در نظر گرفتن حقوق و مزایا و ترفیعات مناسب آنان به دلیل سختی کار با دانش آموزان استثنایی بوده و همچنین به دلیل جامعه کوچک این گروه از معلمان، سطح رضایت آنان از مدیران و همکاران خویش بالاتر از جوامع بزرگتر مانند مدارس عادی است.

با توجه به فرضیه ششم پژوهش، می توان گفت که نوع محل خدمت معلمان براساس مدارس عادی و استثنایی بر رضامندی زوجیت آنان تاثیرگذار است. به طوری که میزان رضامندی زوجیت معلمان دانش آموزان نابینا به مراتب کمتر از معلمان دانش آموزان عادی است. پژوهش استرودا و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که ماهیت کاری همسران نیز می تواند بر رضایت آنان از زندگی زناشویی تاثیر گذار باشد که این نتیجه همخوان با نتیجه فرضیه ششم پژوهش است، زیرا نوع کار افراد تاثیر زیادی بر روحیه و رفتار آنان دارد که همین امر اثرات زیادی بر جنبه های دیگر زندگی از جمله زندگی زناشویی دارد.

با توجه به ارتباط معنادار بین ویژگی های شخصیت معلمان با رضامندی شغلی و رضامندی زوجیت، به کلیه مسئولان و دست اندرکاران سازمان آموزش و پرورش توصیه می شود که با ارائه بروشورها و آگهی های اطلاعاتی به آشنایی معلمان با انواع شخصیت ها و تاثیرگذاری بسیاری از ویژگی های شخصیتی بر آینده شغلی و حتی آینده زندگی آنان کمک رسانی نمایند تا با افزایش سطح دانش آنان در زمینه ویژگی های شخصیتی، کیفیت زندگی خویش را چه از بعد شغلی و چه بعد از شخصی ارتقاء دهند.

با در نظر گرفتن ارتباط مستقیم و مثبت بین رضامندی زوجیت و رضامندی شغلی، به تمامی مسئولان آموزش و پرورش شهر همدان پیشنهاد می شود که با ارتقای سطح ماهیت کاری معلمان، ایجاد ارتباط بیشتر آنان با مدیران، فراهم آوردن محیطی گرم جهت تعامل بیشتر با همکاران، توجه بیشتر به ارتقای شغلی آنها و در نهایت بالا بردن امنیت شغلی و حقوق معلمان، زمینه شکل گیری رضامندی شغلی را فراهم آورده که قطعاً چنین رضایتی می تواند بر

سایر جنبه‌های زندگی معلمان از جمله زندگی زناشویی آنان اثر موثر و مفیدی داشته باشد. چرا که رضامندی زوجیت در نزد معلمان، انگیزه پیشرفت و در نتیجه راندمان و بهره‌وری معلمان را به جهت ارتقای عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، افزایش می‌دهد.

با توجه به پائین بودن سطح حقوق و مزایا در بین هر دو گروه معلمان دانش‌آموزان عادی و نابینا، به کلیه دست‌اندرکاران مربوطه توصیه می‌شود که با ایجاد تناسب حقوق معلمان با فعالیت‌های آنان و توجه بیشتر به مزایای شغلی، زمینه بروز رضایت نسبت به شغل را در نزد معلمان ارتقاء دهند. زیرا چنین مولفه‌ای از رضامندی شغلی می‌تواند اثر بسیار مهمی بر نوع فعالیت و کیفیت کاری معلمان داشته باشد و هرچه توجه مسئولان در این زمینه بیشتر باشد، کیفیت کاری معلمان از حیث ارتقای سطح علمی دانش‌آموزان و از همه مهمتر داشتن رابطه سالم و اثرگذار با دانش‌آموزان نابینا و استثنایی، افزایش می‌یابد.

### منابع

- احدی، بتول (۱۳۸۶). رابطه شخصیت و رضایت زناشویی. *روانشناسی معاصر*، ۲(۲)، ۳۱-۳۷.
- افروز، غلامعلی (۱۳۹۱). *روانشناسی ازداج و شکوه همسری*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- برقی، اسماعیل (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر در رضامندی معلمان مراکز آموزش استثنایی شهر مشهد. *فصلنامه کودکان استثنایی*، ۱(۱)، ۲۵-۲۷.
- برک، ل. ا. (۱۳۸۲). *روانشناسی رشد*. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر ارسباران.
- رایینز، استیفن. پی (۱۳۹۰). *رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. جلد پنجم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجبی، غلامرضا؛ ننگانی، خدیجه (۱۳۸۷). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مولفه‌های عشق با رضایت زناشویی در کارکنان متاهل اداره‌های دولتی شهر اهواز. *پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)*، ۷(۲۵)، ۷-۲۵.
- رحیمی، روح‌اله؛ خوش‌کنش، ابوالقاسم؛ پورابراهیم، تقی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی زوج‌های هر دو شاغل در آموزش و پرورش شهر دلفان. *پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)*، ۱۰(۳۷)، ۱۱۱-۱۳۰.
- رضویه، اصغر؛ معین، لادن؛ بهلولی‌اصل، فاطمه (۱۳۸۹). نقش ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متاهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز. *جامعه‌شناسی زنان (زن و جامعه)*، ۱(۴)، ۱-۱۷.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۹). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: سمت.
- شفیعیان، رامین (۱۳۹۰). رضامندی زناشویی و تعیین عوامل تاثیرگذار بر آن در شیراز. *مجله اندیشه و رفتار*، ۸(۴)، ۵۶-۶۳.
- شیرزاد، رحیم (۱۳۹۰). *بررسی و مقایسه پنج عامل شخصیتی نئو و رضایت زناشویی معلمان مقاطع تحصیلی ابتدایی و راهنمایی و متوسطه شهر اندیمشک*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی تربیتی، اهواز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

- طوبایی، شهین؛ دقیق افکار، مریم؛ حق شناس، حسن (۱۳۸۸). رابطه فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی های شخصیتی دندانپزشکان. *مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز*، ۱۰(۴)، ۳۴۸-۳۵۵.
- عطاری، یوسفعلی؛ امان الهی فرد، عباس؛ مهربابی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۵). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و عوامل فردی - خانوادگی با رضایت زناشویی در کارکنان اداره های دولتی شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۳(۳)، ۸۱-۱۰۸.
- کوشکی، شیرین؛ هومن، حیدرعلی؛ زاهدی، سیمین (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. *تحقیقات روان شناختی*، ۱(۴)، ۸-۲۶.
- گشتاسب، مظفر (۱۳۹۰). *اثرات اجرای طرح پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- مرایی، محمد (۱۳۷۹). *بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان*. تهران: طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۷). *مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، آموزشی از رفتار سازمانی)*. تهران: نشر ترجمه.
- مهربابی زاده، مهناز (۱۳۸۵). *رابطه حمایت اجتماعی با عزت نفس، اضطراب و افسردگی در دانش آموزان دختر پایه اول دبیرستان های شهر اهواز*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان شناسی تربیتی، اهواز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- نریمانی، محمد؛ خان بابازاده، مژگان؛ فرزانه، سعید (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل*، ۷(۱)، ۷۷-۸۳.
- نظرپورصمصامی، پروانه (۱۳۸۵). رابطه ویژگی های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجدسلیمان. *پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)*، ۲۰(۱۰-۱۱)، ۱۴۶-۱۲۱.
- یوسفیان، جواد؛ خاوری، لیلی (۱۳۹۰). *بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان استثنایی*. یزد: سازمان آموزش و پرورش استان یزد.

Amrai, K., Farhani, A., Ebrahimi, M., & Bagheriyan, V. (۲۰۱۱). Relationship between personality traits and spiritual intelligence among university students. *Social and Behavioral Sciences*, ۱۵, ۶۰۹-۶۱۲.

Aström, M., Asplund, K., & Aström, T. (۱۹۹۲). Psychosocial function and life satisfaction after stroke. *Stroke*, ۲۳(۴), ۵۲۷-۵۳۱.

Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Yusof, R. (۲۰۱۴). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۱۶, ۴۲۰۹-۴۲۱۲.

Bagby, R. M., & Widiger, T. A. (۲۰۱۸). Five Factor Model personality disorder scales: An introduction to a special section on assessment of maladaptive variants of the five factor model. *Psychological Assessment*, ۳۰(۱), ۱-۹.

Burke, R., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (۱۹۹۶). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubt on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, ۹(۳), ۲۶۱-۲۷۵.

Çetin, M., Karabay, M. E., & Efe, M. N. (۲۰۱۲). The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employee's job satisfaction: the case of Turkish banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۵۸, ۲۲۷-۲۳۵.

Charania, M. R. (۲۰۰۷). Personality Influence on Marital Satisfaction: An Examination of Actor, Partner, and Interaction Effects. *University of Texas at artington*. ۱۴(۲), ۱۸۷-۲۰۸.

Donnellan, M. B., Conger, R. D., & Bryant, C. M. (۲۰۰۴). The Big Five and enduring marriages. *Journal of Research in Personality*, ۳۸(۵), ۴۸۱-۵۰۴.

Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. In *From Stress to Wellbeing Volume ۱* ۲۰۱۳ (pp. ۲۵۴-۲۷۱). Palgrave Macmillan, London

Farah, L. K., & Shahram, V. (۲۰۱۱). The effect of sexual skills training on marital satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۳۰, ۲۵۸۱-۲۵۸۵.

Haren, E., & Mitchell, C. W. (۲۰۰۳). Relationships between the five-factor personality Model and coping styles. *Psychology & Education: An Interdisciplinary Journal*, ۴۰(۱), ۳۸-۴۹.

Hunter, S. (۱۹۹۸). *The relationship of personality and job setting to job satisfaction*. United states international university.

Jovanović, D., Lipovac, K., Stanojević, P., & Stanojević, D. (۲۰۱۱). The effects of personality traits on driving-related anger and aggressive behaviour in traffic among Serbian drivers. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, ۱۴(۱), ۴۳-۵۳.

Judge, T. A. (۱۹۹۹). *The big ersonality traits , general mentel ability, and career success across the life span*. *ersonnel psychology*.

Lansbury, J. W. (۲۰۰۳). *An investigation of personality traits in relation to career satisfaction*. *university of Tennessee*, Knoxville Mischel ,W. (۱۹۷۳ ).*toward a cognitive social learning*.

Lee, J. J., & Ok, C. (۲۰۱۲). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, ۳۱(۴), ۱۱۰۱-۱۱۱۲.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (۱۹۹۱). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, ۱۷, ۲۲۷-۲۳۲.

Qadir, F., Desilva, D., Prince, M., & Khan, M. (۲۰۱۱). Marital satisfaction in Pakistan: apilot investigation. *Sexual and Relation Therapy*, ۲۰(۲), ۱۹۵-۲۰۹.

Robie, C., Brown, D.J., Bly, P.R. (۲۰۰۵). The big five in the USA and Japan. *Journal of Management Development*. ۲۴ (۸), ۷۲۰-۷۳۶.



Robins, R. W. (۲۰۰۵). Two personalities, one relationship. Both partners personality traits shape the quality of their relationship. *Journal of personality and social psychology*, ۷۹(۲), ۲۵۱-۲۵۹.

Rogers, S. J. (۲۰۰۳). Family and society. *Journal of marriage and family*, ۱(۱), ۵۵-۶۹.

Rogge, R. D. (۲۰۱۱). Predicting marital distress and dissolution: Refining the two-factor hypothesis. *Journal of Family Psychology*, ۲۰ (۱), ۱۵۶-۱۵۹.

Roman L. Nursing shortage: looking to the future. RN. ۲۰۰۸ Mar; ۷۱(۳): ۳۴-۶, ۳۸-۴۱. ۴ - Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. Int J Nurs Stud. ۲۰۰۷ May; ۴۴(۴): ۵۷۴-۸۸.

Rubell, S. (۲۰۰۴). Exploring contributions of relational self to Mans Identity self. *Journal of personality and social psychology*, ۷(۱), ۲۴۴-۲۴۹.

Selden, M., & Goodie, A. S. (۲۰۱۸). Review of the effects of five factor model personality traits on network structures and perceptions of structure. *Social Networks*, ۵۲, ۸۱-۹۹.

Shiota, M. N., & Levenson, R. W. (۲۰۰۷). Birds of feather don't always fly farthest: similarity in big five personality predicts more negative marital satisfaction trajectories in long-term marriages. *Journal of Psychology and Aging*, ۲۲, ۶۶۶-۶۷۵.

Strouda, C. B., Durbin, C. E., Saigal, S. D., & Knobloch-Fedders, L. M. (۲۰۱۰). Normal and abnormal personality traits are associated with marital satisfaction for both men and women: An actorpartner interdependence model analysis. *Journal of Research in Personality*, ۴۴ (۴), ۴۶۶-۴۷۷.

Tokal, D. M., & Subich, L. M. (۲۰۰۷). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction, *Journal of vocational behavior*, ۱(۱), ۴۱۲-۴۵۵.

Tomic, W. E. (۲۰۰۴). Andre. Existential Fulfillment and Teacher Burnout. *European Psychotherapy*, ۵(۱), ۴۵-۷۸.

Vollrath, M., (۲۰۰۰). *Neuroticism Coping as a mediator or moderator of personality in mental health?* Tilburg university press. (In B.De Read, W. K. B. Hofstee & G.L.M. Van Heck, Personality Psychology in Europe.