

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز

پرویز عسگری*
فرح نادری*
کبرا هیکل*

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز بود. نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۰۰ نفر معلمان زن شهر اهواز بودند که به طور تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و با آزمون‌های ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی فیلیپ و رضایت شغلی JDI مورد ارزیابی قرار گرفتند. تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون در سطح معنی داری $P > 0/05$ نشان داد که از لحاظ مؤلفه‌های وجدانی بودن، برونگرایی و توافق و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما از لحاظ مؤلفه‌های روان نژندی و باز بودن با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد.

کلید واژگان: ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی، رضایت شغلی، معلمان زن.

مقدمه

سازمان‌های اجتماعی امروزه به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و صنعتی ناگزیر از تدارک، حفظ و اداره یک نیروی انسانی پر توان در مقیاس بزرگ و متنوع می‌باشند. امروزه نیروی انسانی ماهر و خودکفا به عنوان مهمترین عامل پویایی اجتماعی متحول و پیشرفته شناخته شده است. سازمان‌های صنعتی و اجتماعی بدون داشتن انتظامی پایدار امکان چرخش و گردش را ندارند. (محبوبی، ۱۳۸۶)

خشنودی شغلی نگرشی مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد به نحوی که شخص با علاقه و روحیه‌ی بالا به شغل خود بپردازد و در واقع رضایتی که فرد از شغل خود دارد میزان خشنودی وی در ارتباط با ابعاد مختلف شغلش می‌باشد. (صالحی، ۱۳۸۲)

کارآیی و رضایت شغلی از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. تحقیقات

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

انجام شده بیانگر این است که نیروی انسانی تربیت یافته و ماهر می‌تواند حلال بسیاری از مشکلات هر سازمان باشد چرا که آن نیروها ثابت کرده‌اند که نقش بسیار حساس در توسعه و تحول جامعه داشته‌اند. لذا هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را راضی کند. برای رسیدن به این هدف یعنی به کارگیری افراد در شغل مناسب مطالعات فردی و بررسی خصوصیات آن‌ها لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در غیر این صورت به کارگیری افراد در مشاغلی که علاقه‌ای به انجام آن نداشته باشند و یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه سبب می‌شود فردی نامناسب به سر کار گماشته شود موجب ضایع شدن سرمایه مملکت می‌شود. بنابراین ضروری است که تمام عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان شناسایی شده تا با به کارگیری صحیح افراد و نیروی کار، بازدهی و کارآمدی آنها را در محیط کار افزایش دهیم. (زبایان، ۱۳۸۲)

همچنین باید توجه داشته باشیم که انسان موجودی اجتماعی است، که با جامعه و افراد آن متقابلاً در ارتباط است و همواره تأثیر و تأثراتی از محیط می‌گیرد. او نیازمند کمک و حمایت دیگران است و در مراحل دشوار و سخت زندگی و حتی در دوران خوشی و شادمانی نیاز به شرکایی دارد که او را همراهی کنند، از او حمایت کنند و در زندگی با او باشند. هر چه حمایت اجتماعی گسترده‌تر باشد سلامت روانی یک یک افراد و کل جامعه بیشتر تأمین خواهد شد. برعکس عدم حمایت اجتماعی، انسان را با مشکلات و مسایل مختلف رو به رو خواهد کرد و ضربه‌های جبران‌ناپذیری را بر او وارد خواهد ساخت. (مهرابی زاده، ۱۳۸۰)

امروزه تعلیم و تربیت آدمی 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. همه کشورها به معلمان اثر بخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر مجهز کنند ولی در شرایطی که امروزه بر جهان حاکم است نیاز ما به چنین معلمانی خیلی بیشتر از بسیاری از کشورهاست. یکی از بارزترین و برجسته‌ترین برنامه‌ها و خطوط تحقیقاتی که در کشورهای مترقی وجود دارد تحقیق در زمینه‌ی شناخت ویژگی‌های دنیای معلمی است. آنچه از تحقیقات روشن می‌گردد این است که معلمی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و آگاهی‌های درهم تنیده و جدایی‌ناپذیر لازم دارد تا یک فرد بتواند یک معلم موفق باشد. (شیرزاد، ۱۳۸۶)

برای شناخت دقیق واژه‌ی شخصیت باید به ریشه‌ی واژه توجه کرد. شخصیت از واژه یونانی پرسونا^۱ به معنای نقابی که هنر پیشه‌ها در اجرای نقش‌های خود به چهره می‌زنند گرفته شده است. به سادگی می‌توان دریافت که چگونه واژه‌ی پرسونا برای اشاره به ظاهر بیرونی به کار رفته است زیرا در حقیقت این چهره‌ی عمومی است که افراد در روابط خود آن را آشکار می‌سازند. (شولتز^۲، ۱۹۹۰، ترجمه کریمی، ۱۳۸۶)

گاه کلمه‌ی شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخصی به کار می‌رود مثلاً گفته می‌شود فلان فرد شخصیت پرخاشگر یا شخصیت خجولی دارد ولی روانشناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند. یعنی ویژگی‌هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند. (عسگری، ۱۳۷۹)

۱.persona

۲.Schultz

تولزدرف^۱ (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی را به عنوان هر نوع عمل یا رفتاری که شخص را در رسیدن به هدف های شخصی یا در حل و فصل تقاضاها و نیازمندی های هر موقعیت خاص کمک می کند تعریف می نماید. اصطلاحاً حمایت اجتماعی برای اشاره به مکانیسم هایی که از طریق آنها روابط بین فردی، افراد را از اثرات مضر و مخرب فشار روانی محافظت می کند اطلاق می شود (کوهن و مک کی،^۲ ۱۹۸۴، فرجی، ۱۳۸۰)

باررا و بالز^۳، (۱۹۸۳) دو مفهوم دریافت حمایت و ادراک حمایت را مطرح کردند که دریافت حمایت یعنی برخورداری از حمایت های هیجانی آشکاری همانند مساعدت عینی خانواده و دوستان که می توان با اندازه گیری تعداد حمایت کنندگان یا میزان دسترسی و برخورداری از انواع حمایت اجتماعی آن را مشخص نموده اما حمایت ادراک شده ادراک قابلیت دسترسی و کفایت انواع مختلف حمایت اجتماعی می باشد که حمایت ادراک شده را اغلب معادل اصطلاح رضایتمندی می دانند. (زاییان، ۱۳۸۲)

رضایت شغلی به معنی احساس رضایت مشخص از نتایج انجام کار است. (کورمن^۴، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۰)

هوس و ولز^۵ (۱۹۷۸) با تجزیه و تحلیل مجدد داده های مطالعه ی پی نیوآ^۶ (۱۹۷۵) به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی در مقابل ابتلا به بیماری های روانی جسمی و اضطراب از قبیل اضطراب و افسردگی و تحریک پذیری و بیماری های روانی در مواجهه با فشار روانی به عنوان سپری محافظ عمل می کند هر چند در این رابطه با متغیرهای وابسته شغلی مثل خشنودی و ناخشنودی از بار کار چنین نقشی را ایفا نمی کند. میدل درپ^۷ (۲۰۰۵) گزارش کرد که کاهش حمایت اجتماعی سبب کاهش رضایت شغلی می گردد.

لنی و اندرو^۸ (۲۰۰۸) در بررسی رابطه ی عوامل شخصیتی با رضایت شغلی در زنان و مردان به این نتیجه رسیدند که بین برونگرایی و روان نژندی با رضایت شغلی بالا و پایین ارتباط هست.

میرزا محمدی (۱۳۸۵) در تحقیقی که در منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران اجرا کرد نشان داد که بین برونگرایی، سلسله مراتب نیازهای مازلو، وجدانی بودن و میزان رضایت شغلی میزان رابطه معناداری وجود دارد اما بین جنسیت و تحصیلات و میزان آموزش با رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین وجدانی بودن و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.
- ۲- بین برونگرایی و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.

۱. Tolsdorf
 ۲. Cohen & Makay
 ۳. Barra & Bills
 ۴. Korman
 ۵. House & Wells
 ۶. Peinnean
 ۷. Middel Drop
 ۸. Leany & Androu

- ۳- بین روان نژندی و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.
- ۴- بین باز بودن و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.
- ۵- بین توافق و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.
- ۶- بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد.
- ۷- بین ویژگی‌های شخصیتی (مؤلفه‌های آن شامل وجدانی بودن، برونگرایی، روان نژندی، باز بودن و توافق) و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن شهر اهواز که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مشغول به تدریس‌اند می‌باشد. نمونه‌ی این تحقیق مشتمل بر ۲۰۰ نفر از جامعه‌ی مذکور می‌باشد که برای انتخاب آنها از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده گردید و علت انتخاب این مقدار نمونه از طریق بررسی نمونه‌های ۲۰ تحقیق در همین زمینه بود که میانگین تعداد آنها به عنوان نمونه انتخاب گردید.

ابزار اندازه‌گیری

۱) پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی NEO

در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی ایران از فرم کوتاه‌ننو استفاده می‌شود این آزمون ۵ مورد از ویژگی‌های شخصیتی افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد که این ویژگی‌ها عبارتند از: روان رنجوری (A)، برونگرایی (E)، باز بودن به تجربه (O)، توافق (A) و وجدانی بودن (C). شیوه پاسخدهی به این پرسشنامه به این صورت می‌باشد که آزمودنی جواب را در یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند.

در این تحقیق برای به دست آوردن پایایی این آزمون از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شده است ضرایب پایایی در هر یک از مقیاس‌های نئو به ترتیب زیر محاسبه شد: روان نژندی ۰/۸۰، وجدانی بودن ۰/۶۷، برونگرایی ۰/۸۷، توافق ۰/۷۴ و باز بودن ۰/۷۸.

۲) پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپ

مقیاس ارزیابی حمایت اجتماعی توسط واکس، فیلیپ، هلی، تامسون، ویلیامز، استوارت (۱۹۸۶) تهیه گردیده است. ساختار نظری این مقیاس بر تعریف کوب (۱۹۷۷) از حمایت اجتماعی استوار است. این مقیاس دارای ۲۳ ماده است که سه حیطه‌ی خانواده، دوستان و سایرین را در بر می‌گیرد. خرده مقیاس خانواده دارای ۸ ماده، خرده مقیاس دوستان دارای ۷ ماده و خرده مقیاس سایرین دارای ۸ ماده است (یارعلی، ۱۳۷۹). در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپ از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که پایایی در روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ و در روش تنصیف ۰/۶۸ به دست آمد.

۳) پرسشنامه خشنودی شغلی (JDI)

خشنودی شغلی به عنوان یک متغیر وابسته در این پژوهش به وسیله پرسشنامه شاخص رضایت شغلی

(JDI) مورد اندازه گیری قرار گرفت. این پرسشنامه به وسیله اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۳) تهیه گردید. این پرسشنامه برای اولین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز توسط شکر کن و ارشدی (۱۲۶۹) به زبان فارسی آماده شده است و در پژوهش های صنعتی و سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است (غنی، ۱۳۷۳). پرسشنامه JDI یک بار در سال ۱۳۶۹ توسط ارشدی و بارانمایی شکر کن در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب اجرا شد که ضرایب پایایی بخش های مختلف این آزمون با استفاده از روش تنصیف محاسبه گردید. جهت تعیین ضرایب اعتبار نمره به دست آمده از قسمت های مختلف این آزمون را با نمره های به دست آمده از آزمون صورتک ها و آزمون سنجش خشنودی شغل کوبین و شپارد همبسته کرده بودند که ضرایب پایایی بخش های مختلف آزمون بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ و دامنه ضرایب روایی بخش های مختلف بین ۰/۲۴ تا ۰/۷۱ بوده است و مقدار همبستگی کامل با صورتک ها ۰/۶۱ و با آزمون کوبین شپارد ۰/۶۶ به دست آمده است. (ارشدی، ۱۳۶۹)

باردیگر آزمون JDI در سال ۱۳۷۰ توسط امیری و گودرزی و بارانمایی شکر کن در شرکت ملی نفت خیز جنوب اجرا گردید که ضرایب پایایی آزمون شاخص توصیف شغل JDI با استفاده از روش تنصیف ۰/۹۴ به دست آمد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری	
					مقیاس ها	خرده مقیاس ها
۲۰۰	۳۱	۱۱۰	۱۲/۱۰	۸۶/۹۹	وجدانی بودن	ویژگی های شخصیت
۲۰۰	۲۱	۸۵	۱۳/۲۱	۵۳/۸۹	روان نژندی	
۲۰۰	۲۳	۹۷	۱۳/۴۵	۶۷/۰۷	برون گرایی	
۲۰۰	۱۶	۴۶	۹/۹۶	۶۴/۹۸	دلپذیر بودن	
۲۰۰	۲۱	۸۵	۵/۶۷	۲۶/۳۵	باز بودن	
۲۰۰	۱	۸	۱/۲۱	۶/۴۲	دوستان	حمایت اجتماعی
۲۰۰	۴	۸	۱/۹۱	۷/۱۲	اطرافیان	
۲۰۰	۰	۸	۲/۴۷	۵/۱۷	خانواده	
۲۰۰	۱۶	۵۷	۱۱/۱۹	۴۴/۴۷	ماهیت کار	رضایت شغلی
۲۰۰	۱۱	۵۵	۱۰/۹۷	۲۹/۳۷	سرپرستی	
۲۰۰	۱۴	۵۷	۱۲/۲۸	۴۴/۸۲	همکاران	
۲۰۰	۵	۳۰	۷/۵	۱۶/۵	دستمزد	
۲۰۰	۲	۳۰	۶/۸۱	۱۷/۹۸	ترفیح	

همچنین در سال ۱۳۷۱ بار دیگر مطالعات و پژوهش اداره برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت نفت اهواز با راهنمایی شرکت اعتبار پایایی مربوط به کل آزمون و بخش های گوناگون آن بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ بوده که کلیه این ضرایب در سطح آماری ۰/۰۵ معنی دار بوده است و دامنه ضرایب روایی مربوط به کل آزمون JDI و بخش های گوناگون آن بین ۰/۶۱ تا ۰/۷۶ بوده است که کلیه ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده است. در تحقیق حاضر برای محاسبه پایایی این آزمون از دو روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده شده که برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۳ می باشد که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول می باشد.

نتایج پژوهش

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین انحراف معیار، حداقل و حداکثر برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود در متغیر وجدانی بودن میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۸۶/۹۹ و ۱۲/۱۰ و ۳۱ و ۱۱۰، در متغیر روان نژندی میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۵۳/۸۹ و ۱۳/۲۱ و ۲۱ و ۸۵، در متغیر برون گرایی میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۶۷/۰۷ و ۱۳/۴۵ و ۲۳ و ۹۷، در متغیر دلپذیر بودن میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۶۴/۹۸ و ۹/۹۶ و ۱۶ و ۴۶، در متغیر باز بودن میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۲۶/۳۵ و ۵/۶۷ و ۲۱ و ۸۵، در متغیر دوستان میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۶/۴۲ و ۱/۲۱ و ۱ و ۸، در متغیر خانواده میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۷/۱۲ و ۱/۹۱ و ۴ و ۸، در متغیر اطرافیان میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۵/۱۷ و ۲/۴۷ و ۰ و ۸، در متغیر ماهیت کار میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۴۴/۴۷ و ۱۱/۱۹ و ۱۶ و ۵۷، در متغیر سرپرستی میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۲۹/۳۷ و ۱۰/۹۷ و ۱۱ و ۵۵، در متغیر همکاران میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۴۴/۸۲ و ۱۲/۲۸ و ۱۴ و ۵۷، در متغیر حقوق میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۱۶/۵ و ۷/۵ و ۵ و ۳۰، در متغیر ترفیع میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها به ترتیب ۱۷/۹۸ و ۶/۸۱ و ۲ و ۳۰ می باشد.

همان طوری که در جدول ۲ نشان داده شده است بین ویژگی های شخصیت وجدانی بودن، برون گرایی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ولی بین ویژگی های شخصیت روان نژندی و باز بودن با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان

جدول ۲. ضریب همبستگی ساده بین خرده مقیاس های ویژگی های شخصیت (وجدانی بودن، روان نژندی، برون گرایی، دلیذیر بودن و باز بودن) با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
رضایت شغلی	وجدانی بودن	۰/۳۵۰	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
	روان نژندی	۰/۰۷۷	۰/۲۷۹	۲۰۰
	برون گرایی	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
	دلیذیر بودن	۰/۳۸۰	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
	باز بودن	۰/۰۰۸	۰/۹۱۳	۲۰۰

زن شهر اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p=۰/۰۰۰۵$ و $r=۰/۲۴۳$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد.

جدول ۳. ضریب همبستگی ساده بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (N)
رضایت شغلی	حمایت اجتماعی	۰/۲۴۳	۰/۰۰۰۵	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۴ نشان داده شده است طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی وجدانی بودن، برون گرایی، دلیذیر بودن و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز در سطح $P < ۰/۰۰۰۵$ معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز می باشد. بر اساس یافته های این تحقیق بین وجدانی بودن و رضایت شغلی معلمان زن رابطه مثبت

جدول ۴. ضرایب همبستگی چند گانه مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیت
(وجدانی بودن، روان‌تندی، برون‌گرایی، دلبخیر بودن و باز بودن)
و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن والدین با روش ورود (enter)

ضرایب رگرسیون (b)				نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص‌های آماره‌ای	
حمایت اجتماعی	دلبخیر بودن	برون‌گرایی	وجدانی بودن				متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
			b= ۱/۰۵ t= ۵/۲۶ p=۰/۰۰۰۵	F= ۲۷/۷۰ p=۰/۰۰۰۵	۰/۱۲	۰/۳۵	وجدانی بودن	رضایت شغلی
		b= ۰/۸۵ t= ۴/۶۹ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۷۳ t= ۳/۶۱ p=۰/۰۰۰۵	F= ۲۶/۳۰ p=۰/۰۰۰۵	۰/۲۱	۰/۴۶	برون‌گرایی	
	b= ۰/۹۳۳ t= ۳/۸۲ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۷۸۰ t= ۴/۴۰ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۴۶۱ t= ۱/۰۸۹ p=۰/۰۰۰۵	F= ۲۳/۶۰ p=۰/۰۰۰۵	۰/۲۵۴	۰/۵۱۵	دلبخیر بودن	
b= ۰/۹۲۵ t= ۱/۳۹ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۹۲۷ t= ۳/۸۰۸ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۰۷۵۵ t= ۴/۲۴ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۳۶۷ t= ۱/۶۷ p=۰/۰۰۰۵	F= ۱۸/۲۷۷ p=۰/۰۰۰۵	۰/۲۳۷	۰/۵۲۲	حمایت اجتماعی	

معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش وجدانی بودن معلمان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های نوبخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالارزاده (۱۳۸۵)، بایوت (۱۹۸۸)، کانمان (۲۰۰۰) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند با احتمال بیشتری به کار خود علاقه دارند و احتمال رضایت شغلی بالا در آنها بیشتر است.

بر اساس یافته های این تحقیق بین برون گرایی و رضایت شغلی معلمان زن ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش برون گرایی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می یابد. یافته های این پژوهش با یافته های خسروی (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالارزاده (۱۳۸۵)، تیموی (۲۰۰۵)، گارتو (۲۰۰۵)، لینی و اندرو (۲۰۰۸)، روت (۱۹۷۶) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که برون گرا هستند با همکاران و اطرافیان روابط اجتماعی بالاتر می دارند و این امر می تواند سبب رضایت شغلی بیشتر آنها شود.

بر اساس یافته های این تحقیق بین روان نژندی و رضایت شغلی معلمان زن رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش روان نژندی باعث افزایش و یا کاهش رضایت شغلی معلمان زن نمی شود. یافته های این پژوهش با یافته های نوربخش (۱۳۸۴)، سالار زاده (۱۳۸۵) و روت (۱۹۷۶) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می توان گفت شاید اثر عوامل دیگر زیادتیر بوده و در نتیجه چون اثر روان نژندی کم است تاثیری روی رضایت شغلی ندارد. به عبارت دیگر روان نژندی روی رضایت شغلی اثر می گذارد و با هم رابطه دارند اما این رابطه از نظر آماری معنادار نیست.

بر اساس یافته های این تحقیق بین باز بودن نسبت به تجربه و رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش باز بودن نسبت به تجربه سبب افزایش و یا کاهش رضایت شغلی معلمان زن نمی شود. یافته های این پژوهش با یافته های نریمانی (۱۳۸۴)، خسروی (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴)، میرزا محمدی (۱۳۸۵)، سالار زاده (۱۳۸۵)، تیموی (۲۰۰۵)، لنی و اندرو (۲۰۰۸)، همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می توان گفت که طبق نظر مک کری و کاستا (۱۹۹۱) انعطاف پذیری در تجربه فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم به سمت حالات هیجانی منفی هدایت می کند. بنابراین این مساله ممکن است باعث شود که باز بودن نسبت به تجربه نقشی در رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز ایفا نکند.

بر اساس یافته های این تحقیق بین توافق و رضایت شغلی معلمان زن رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش توافق سبب افزایش و یا کاهش رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز می گردد.

در تبیین این یافته می توان گفت که آدم های موافق چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند در نتیجه فشارهای روانی در محیط کار کمتر می شود بنابراین رضایت شغلی بالاتری دارند.

همان طور که نتایج تحقیق نشان می دهد بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش حمایت اجتماعی رضایت شغلی معلمان زن هم افزایش می یابد.

یافته های این پژوهش با یافته های طالبی و همکاران (۱۳۸۰)، گروسی (۱۳۸۶)، هریس (۲۰۰۷)، پاول (۲۰۰۳)، برنج (۲۰۰۳)، استار (۲۰۰۴)، پی - براو (۲۰۰۴)، میدل درپ (۲۰۰۸)، ماک ومی (۲۰۰۱) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت محققان دریافته اند که از حمایت بالایی برخوردار باشد می داند که چه افکار و احساساتی دارد و چگونه آنها را کنترل کند و از آنان چگونه برای رسیدن به موفقیت استفاده نماید و همین امر سبب افزایش عزت نفس او می گردد. شخصی که از عزت نفس بالایی برخوردار است خود را به گونه ای مثبت ارزیابی کرده و برخورد مناسبی نسبت به دیگران دارد (محبوبی، ۱۳۸۳). در نتیجه رضایت شغلی بالاتری در محیط دارد.

همان طور که نتایج تحقیق نشان می دهد از میان مولفه های ویژگی های شخصیتی وجدانی بودن، برونگرایی و توافق بهترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی معلمان زن می باشند. یافته های این پژوهش با یافته های تیموی (۲۰۰۵). گارتو (۲۰۰۵). رنمی و اندرو (۲۰۰۸)، روت (۱۹۷۶)، بایوت (۱۹۸۸) و کانمان (۲۰۰۰) همخوانی دارد.

منابع

- خسروی، زهره، (۱۳۸۲)، بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء، مجله مطالعات زنان، شماره ۳، صفحات ۸۹-۱۲۴.
- زایان، عبدالحسین، (۱۳۸۲)، مقایسه سلامت روان، خشنودی شغلی و پرخاشگری در میان کارکنان روز کار ثابت و شیفت کار شرکت نورد و لوله اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اهواز.
- سالارزاده، نادر، (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان تهران، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۲، صفحات ۱-۲۶.
- شاهنده، مریم، (۱۳۸۳)، ساخت و اعتباریابی فرم کوتاه آزمون NEO و کاربرد آن در مقایسه ویژگی های شخصیتی دانشجویان فاقد و واجد والد همجنس در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اهواز.
- شیرزاد، رحیم، (۱۳۸۶)، بررسی و مقایسه پنج عامل شخصیتی نثو و رضایت زناشویی معلمان مقاطع تحصیلی ابتدایی و راهنمایی و متوسطه شهر اندیمشک، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اهواز.
- شولتز، دوان، شولتز، سیدنی، الن، (۲۰۰۰)، نظریه های شخصیت، ترجمه سید محمدی، یحیی، (۱۳۸۴)، تهران، نشر ویرایش، چاپ هفتم، ویرایش سوم.
- شولتز. دوان، شولتز، سیدنی، الن، (۲۰۰۰)، نظریه های شخصیت، ترجمه کریمی، یوسف، (۱۳۸۶)، تهران، نشر ارسباران، چاپ ششم.
- صالحی، شاپور، (۱۳۸۲)، رابطه خشنودی شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و سلامت روانی در کارکنان فولاد خوزستان با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی روانشناختی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اهواز.

فرجی، ماهرخ، (۱۳۸۰)، رابطه حمایت اجتماعی با عزت نفس و اضطراب و افسردگی در دانش آموزان دختر پایه اول دبیرستان های شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. گروسی، میر تقی، (۱۳۸۰)، رویکرد های نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز، انتشارات جامعه پژوه. محبوبی، پریسا، (۱۳۸۶)، رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی دانشگاه آزاد اهواز. مک کری، رابرت، کوستا، پائول، (۱۹۹۸)، شخصیت در بزرگسالی، ترجمه گروسی، میر تقی، (۱۳۸۱)، تبریز، نشر دانش پژوه. مهرابی زاده، مهناز، (۱۳۸۰)، رابطه حمایت اجتماعی با عزت نفس، اضطراب و افسردگی در دانش آموزان دختر پایه اول دبیرستان های شهر اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز. میرزا محمدی، محمد حسن، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه تأمین سلسله مراتب نیازهای مازلو با میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی، مجله دانشور رفتار، شماره ۱۳، صفحات ۲۵-۳۱. نریمانی، محمد، (۱۳۸۲)، بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۱، صفحات ۲۵-۴۵. نوربخش، مهوش، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر اهواز، مجله المپیک، شماره ۲۹، صفحات ۷-۱۸. هجل، لاری، ای، زیگلر، دانیال، جی، نظریه های شخصیت (مفروضه های اساسی، پژوهش و کاربرد) ترجمه عسگری، علی، (۱۳۷۹)، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.

Barach - Feldman , Caren; Brondlo, Elizabeth; Ben-Danial; Schwartz, Joseph. Journal of occupational healthy psychology, vol(1), jan 2002, 84-97
 Barra,m. & Balls,p.(1983). Assessing social support as a prevention resource: an illustrative study. Prevention in human services, 2, 59-74
 Brough,p (2004).High levels, Job satisfaction among london's social workers Community care (2004).pp: 420-427
 Cohrs, j. Christopher.(2006). Abele the journal of psychology: interdisciplinary and applied. vol,140. number 4. 363-39
 Costa,p.t.& Mc.crae. r.r. (2000). Designed to measure five major dimension or domains of normal adult personality. Odessa, fl1: psychological assessment resources.
 Garreto, f (2005). Job satisfaction in occupations. Work employment and society.17(3): 503-530
 Harris j.irene & Mavie, ann. (2007). Relationship between social support, job satisfaction, health , job satisfaction. Social work education 29(5): 446-460
 Hogan.j. (1989). Personality correlated of physical fitness. Journal of personality and social psychology, vol,284-295.
 House.r.j.(1981). Apath- goal theory of leader affectiveness. Administrative science quarterly. 329 - 338
 Paul,a. Landesbergis, Peter,l. (2003). Commitment, satisfaction, stress and control among social service mangers and social workers in the uk. Administration in social work. 23(3/4): 93-117
 Staw & Ross.hardiness and Spiritual well being among social work student: Implications for social

work education, Journal of social work education (2004), 36(2):231-241
Timothy,a.: maunt, Michael, k. five factor model of personality and job satisfaction: a meta – analysis. Journal of applied psychology, Vol 87(3), Jun 2002,530-541
www.aftab.ir
www.google.com
www.irandoc.ir
www.NLia.ir
www.psychological abstract
www.SID.ir
www.Tebyan.com
www.wikipedia.net