

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره دهم و یازدهم - تابستان و پاییز ۱۳۸۵
صص ۱۴۶ - ۱۲۱

رابطه ویژگیهای شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجدسلیمان

پروانه نظرپور صمصامی^۱

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی معلمان بوده است. در این پژوهش ۳ ویژگی شخصیتی (درونگرایی، برونگرایی و روان رنجوری) با پنج بعد رضایت شغلی (مدیر، جو سازمانی، وضعیت اقتصادی، توسعه شغلی، وضعیت محیط کار) در گروهی از معلمان زن و مرد در سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با ۶ فرضیه اصلی بررسی شد. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود و جامعه آماری را کلیه معلمان زن و مرد سه دوره تحصیلی مدارس دولتی شهر مسجد سلیمان تشکیل داده‌اند (۱۶۹۶ نفر). نمونه مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان جامعه آماری (۲۳۰ نفر) انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از آزمون شخصیتی آیزنک و آزمون محقق ساخته رضایت شغلی استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجدسلیمان

با استفاده از روش ضریب آلفای کروناخ برای پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی ۰/۸۷ و برای پرسشنامه رضایت شغلی معلمان ۰/۸۵ برآورد گردید. نتایج نشان داد بیشترین میزان رضایت، رضایت از مدیر است و کمترین میزان رضایت، رضایت از مسائل اقتصادی است. بین ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان با میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار در سطح $p \leq 0/05$ تفاوت معنادار بوده است. با افزایش ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان، میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار کاهش پیدا می کند و ضریب همبستگی بین برونگرایی و شرایط محیط کار در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده است و بین برونگرایی با شرایط محیط کار نیز رابطه معکوس وجود دارد. بین عوامل جمعیت شناختی با رضایت شغلی نیز تفاوت معناداری مشاهده شد و بین عوامل جمعیت شناختی با ویژگیهای شخصیتی با توجه به مدرک، گروههای سنی، جنس و وضعیت تأهل بجز در بعد روان رنجوری در دوره راهنمایی و متوسطه، تفاوت معناداری مشاهده نشده و معلمان مرد روان رنجورتر از معلمان زن هستند.

کلید واژه‌ها: ویژگیهای شخصیتی، رضایت شغلی

مقدمه

در میان فعالیتهایی که در نظام آموزش و پرورش انجام می شود، سهم مهم و اساسی را به تدریس علم در کلاس درس اختصاص می دهند. تدریس را می توان فرایند دو جانبه ای که بین معلم و شاگرد جریان دارد و هدفش یادگیری است، تعریف کرد (سیف، ۱۳۳۸).

اهمیت نقش معلم در این نظام از این نظر است که عمده ترین و مؤثرترین ارتباط را با فراگیر دارد و هرگونه رفتار و نگرش او می تواند بر فراگیران تأثیر بسزایی داشته باشد. رضایت شغلی یکی از عواملی است که در نحوه رفتار و عملکرد کارکنان مؤثر است. در مطالعات رفتار سازمانی ثابت شده که رضایت شغلی با عواملی همچون غیبت، استعفا، اخراج و بیماریهای جسمی و روحی کارکنان رابطه منفی دارد (عباسی، ۱۳۷۰).

از این نظر یکی از علل توجه به رضایت شغلی معلمان این است که نارضایتی از شغل به احتمال زیاد موجب بروز مشکلاتی در آنان می شود. این امر نه تنها موجب

گسیختگی روند آموزش و پرورش می‌شود، بلکه تأثیر نامطلوبی بر یادگیری دانش‌آموزان دارد و در نهایت زیانهای غیرقابل جبرانی بر کیفیت آموزش و پرورش وارد می‌کند، زیرا که معلم نقش مهم و اساسی در فرایند یادگیری و کیفیت آموزشی دارد. از طرف دیگر رضایت شغلی کارکنان در رشد شخصیت آنان مؤثر است. شخصیت، از دیدگاههای مختلف بررسی می‌شود و دانشمندان آن را براساس چارچوب نظریهٔ مربوط تعریف کرده‌اند؛ اما کاملترین تعریف شخصیت را آلپورت این چنین بیان کرده است: «شخصیت سازمانی پویا از نظامهای روانی و جسمانی است که در درون فرد قرار دارد و ویژگیهای فرد، رفتار و اندیشهٔ او را تعیین می‌کند» (پروین، ترجمهٔ کدیور، ۱۳۸۱).

از جمله عواملی که در رابطه با رضایت شغلی کارکنان بررسی شده ویژگیهای فردی از قبیل، سن، جنس، تحصیلات و تأهل است. نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است که تعدادی از این ویژگیها در میزان رضایت شغلی تأثیر دارند. این امر نه تنها به شناخت ماهیت رضایت شغلی و فهم بهتر رفتار کمک خواهد کرد، بلکه امکان پیش‌بینی آن را فراهم می‌سازد.

این پژوهش مسائل متعددی را در بر می‌گیرد که هر کدام از اهمیت خاصی برخوردارند. در رابطه با ویژگیهای شخصیتی، این مسائل در زمینه‌های برونگرایی، درونگرایی و روان‌رنجوری می‌باشند. موضوع رضایت شغلی برای بسیاری از معلمان حایز اهمیت است، زیرا این قبیل کارکنان عملکرد بالاتری را از خود نشان می‌دهند، هر چند پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد عمدتاً ضعیف بوده و تحت تأثیر عوامل دیگری قرار دارد و یکی از عواملی که به عملکرد بالای کارکنان منجر می‌شود رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (دافت، ۲۰۰۰). البته این موضوع در زمان اشتغال کامل و هنگام بیکاری بسیار متفاوت است، زیرا هنگامی که یافتن شغل مشکل است، تظاهر به رضایت شغلی نزد کارکنان به مراتب بیشتر می‌شود و ارزیابی را دچار مشکل می‌سازد (لفلاندو و ماچینسکی، ۱۹۸۵). در خصوص رضایت شغلی، مسائلی که در پژوهش مطرح می‌شوند در پهنج حیطهٔ رضایت از مدیر، جو سازمانی، مسائل اقتصادی، توسعهٔ شغلی و شرایط محیط کار قرار دارند. مسألهٔ طرح شده این است که آیا معلمان ابتدایی، راهنمایی، متوسطه در هر یک از این مؤلفه‌ها با

یکدیگر تفاوت معناداری دارند یا خیر؟ در صورت مثبت بودن پاسخ در کدام یک از ابعاد پنجگانه تفاوت وجود دارد؟

انگیزه اصلی طرح مسائل فوق در این پژوهش بررسی تأثیر ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی افراد بر کارکرد و بازدهی آنان در سازمانها و نهادهای مختلف است. رضایت شغلی مهمترین عامل در حیطة رفتار سازمانی محسوب می‌شود که تأثیر عمده‌ای بر کیفیت و بازدهی شغلی افراد دارد. این امر در رابطه با مربیان آموزشی، تربیتی از اهمیت بیشتری برخوردار است و بررسی‌هایی را در این زمینه ایجاب می‌کند. از طرف دیگر ویژگیهای شخصیتی افراد بر عملکرد شغلی آنان تأثیر می‌گذارد و حرفه افراد و نهادی که در آن اشتغال دارند نیز بر ویژگیهای شخصیتی آنان مؤثر است (رابینز، ترجمه کبیری، ۱۳۶۹). بنابر این پژوهش از آنجا که حرفه معلمی اهمیت و حساسیت خاصی دارد، ضرورت طرح پرسش در این زمینه‌ها احساس می‌شود.

اگر بتوانیم با بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، روحیه و رضایت معلمان از شغلشان را بالا ببریم، طبیعتاً در کلاس درس و کار معلم تأثیر بسزایی دارد و موجبات دلگرمی و جدیت بیشتر و انگیزه‌ای قویتر برای تدریس فراهم می‌شود و به‌طور مستقیم در روند پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و توفیق نظام آموزشی تأثیر دارد. رضایت شغلی معلم عامل مهمی است، زیرا پیشرفت مؤثر و کارآمد آموزش در گرو رضایت معلم و انگیزش او است. پس با توجه به نیازها، علایق و انگیزه‌های معلمان به‌طور کلی رضایت شغلی برای حصول به اهداف تعلیم و تربیت اهمیت دارد (آیراملو، ۱۳۷۹).

هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا کند. بدین لحاظ برای رسیدن به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری است. در غیر این صورت مشاغل به افرادی که علاقه‌مند به شغل مورد نظر نیستند و یا توانایی و استعداد لازم برای انجام آن کار را ندارند، سپرده می‌شود. به دلیل اهمیت رضایت شغلی و تأثیر فراوان آن در زندگی فردی کارکنان، بیش از نیم قرن است که توجه پژوهشگران سازمانی به این مسأله متمرکز است که چه عواملی با رضایت شغلی کارکنان رابطه دارد؟ پژوهش حاضر به‌منظور بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی معلمان شهرستان مسجدسلیمان طراحی شده است.

فرامرزی (۱۳۷۵)، پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارمندان آموزشی و غیرآموزشی در شهر یاسوج» انجام داد و به این نتایج دست یافت:
- کارمندان آموزشی و غیرآموزشی با مدارک تحصیلی مختلف از رضایت شغلی یکسانی برخوردار هستند.

- بین رضایت شغلی کارمندان زن و مرد آموزشی و غیرآموزشی تفاوت معناداری وجود دارد، زنان در مقایسه با مردان از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.

شفیعی علویجه (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی معلمان دبستانهای عادی و استثنایی شهر اصفهان» به این نتایج دست یافت که میانگین نمرات رضایت از مدیریت معلمان دبستانهای عادی به طور معناداری بیشتر از میانگین نمرات رضایت از مدیریت معلمان دبستانهای استثنایی بوده است. از لحاظ برونگرایی، درونگرایی، گرایش به روان‌پریشی، رضایت از ماهیت کار، رضایت از حقوق ماهیانه، رضایت از ترفیعات و رضایت از همکاران تفاوت معناداری بین معلمان دبستانهای عادی و استثنایی مشاهده نشد.

در پژوهشی که رضاپور کمال‌آباد (۱۳۷۸) با عنوان بررسی رابطه بین منبع کنترل، رضایت شغلی و رقابت‌جویی معلمان مقطع ابتدایی عادی و استثنایی استان ایلام انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری از لحاظ منبع کنترل وجود دارد و زنان برون‌گراتر از مردان بوده‌اند.

شیرازی (۱۳۸۲) پژوهشی را با عنوان «رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان و پرستاران یک بیمارستان» انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که در مجموع ۶۱ درصد از کارکنان از شغل خود راضی و ۳۹ درصد ناراضی بودند. رضایت شغلی با تحصیلات نسبت معکوس داشت، ولی میان رضایت شغلی و متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کاری همبستگی معناداری به دست نیامد. در نتیجه پایین بودن میزان رضایت شغلی با افزایش اختلالهای روانی ارتباط دارد.

رضایی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان رابطه مهارت‌های مدیران انتخابی و انتصابی با رضایت شغلی معلمان شهر اصفهان به این نتیجه رسید که رضایت شغلی معلمان در مسائل اقتصادی، توسعه شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار کمتر از حد متوسط و در بعد عملکرد مدیر و جو سازمانی بیشتر از سطح متوسط بوده است. بیشترین میزان

رضایت مربوط به عملکرد مدیر و کمترین میزان رضایت مربوط به مسائل اقتصادی است. معلمان زن نسبت به معلمان مرد از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده‌اند. بین رضایت شغلی معلمان با توجه به گروه‌های سنی و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد، میزان رضایت معلمان دیپلم بیشتر از لیسانس و معلمان فوق دیپلم کمتر از معلمان لیسانس بوده است.

ولمیکر (۱۹۸۵) در یافته‌های خود به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و سن رابطه معناداری وجود ندارد. در پژوهشی که در کارولینای شمالی بر روی معلمان و دانش‌آموزان در یک سازمان انجام شد صفات شخصیتی همچون سازگاری و برونگرایی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای اثربخشی سازمان معرفی شده‌اند (آبدرهالن، ۱۹۹۵، ص ۶۱۳).

هانتر، (۱۹۹۸) به پژوهشی با عنوان بررسی رابطه متغیرهای شخصیتی و رضایت شغلی در زمینه‌های گوناگون شغلی در دانشگاه بین‌المللی ایالات متحده پرداخت که نتایج این پژوهش نشان داد که بین ساختارهای مختلف شخصیت، صداقت و رضایت از همکاران و رضایت شغلی همبستگی کلی وجود داشت.

در پژوهشی که تانوف (۱۹۹۹) در دانشگاه ارگن بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان یک شرکت و رضایت شغلی انجام داد، ضریب همبستگی نشان می‌دهد، رابطه معکوس معناداری بین روان‌رنجوری و رضایت شغلی در تمام ابعاد بجز بعد صداقت وجود دارد.

دماتو (۲۰۰۲) در بررسی رضایت شغلی مدارس ابتدایی ویرجینیا به این نتایج دست یافت که ۹۰/۹ درصد مشاوران از شغل خود راضی هستند و ۹/۱ درصد بسیار ناراضی یا ناراضی بودند. آنها از نظر حقوق و دستمزد ناراضی بودند و خدمات اجتماعی، ارزشهای اخلاقی، تنوع و به‌کارگیری توانایی، بیشترین رضایت را ایجاد می‌کرد. در زمینه حقوق، خط‌مشی سازمانی و پیشرفت شغلی کمترین رضایت را داشته‌اند و در زمینه امنیت شغلی بیشترین ناراضی‌ت نشان داده شده است.

روث (۲۰۰۲) در پژوهشی با موضوع تنش‌های شغلی و رضایت شغلی در میان دندانپزشکان که در دانشگاه کانادا انجام گرفت به این نتیجه دست یافت که رابطه معناداری بین رضایت شغلی و تنش شغلی وجود دارد، اما رضایت شغلی و تنش شغلی بیشتر تحت تأثیر عواملی از قبیل شخصیت قرار دارند.

رنر (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین نوع شخصیت و رضایت شغلی در مشاوران حرفه‌ای دریافت بین نوع شخصیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، نمونه آماری این پژوهش مشاوران تحصیلی بودند که سابقه خدمتی از یک تا ۲۰ سال داشتند. به‌طور کلی بیشتر مشاوران از حقوق خود ناراضی بودند، اما از جو مشارکتی سازمان راضی بودند.

فرضیه‌های اصلی

- ۱- بین ویژگی شخصیتی درونگرایی، برونگرایی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی شخصیتی درونگرایی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت وجود دارد.
- ۴- بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، تأهل) تفاوت وجود دارد.
- ۶- بین ویژگیهای شخصیتی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، تأهل) تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از آنجا که به بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی معلمان می‌پردازد، از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان (۱۶۹۶ نفر) دوره ابتدایی، دوره راهنمایی تحصیلی و متوسطه شهرستان مسجدسلیمان در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۴ بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش طبقه‌ای، متناسب با حجم است. برای این منظور جامعه آماری به سه طبقه معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تقسیم شدند و سپس نمونه آماری ۲۳۰ نفری، به نسبت حجم هر کدام از طبقات و به‌طور تصادفی انتخاب شد.

براساس یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین برونگرایی با وضعیت محیط کار در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است و با افزایش برونگرایی معلمان میزان رضایت از شرایط محیط کار کاهش پیدا کرده است.

فرضیه ۴- بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۴- تعیین ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با ابعاد رضایت شغلی

ابعاد رضایت شغلی و ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری	مدیر	جو سازمانی	مسائل اقتصادی	توسعه شغلی	وضعیت محیط کار	کل
$r = -0/125$	$r = -0/231$	$r = -0/094$	$r = -0/120$	$r = -0/203$	$r = 0/016$	
$P = 0/077$	$P = 0/001$	$P = 0/188$	$P = 0/090$	$P = 0/004$	$P = 0/824$	
$n = 200$	$n = 200$	$n = 200$	$n = 200$	$n = 200$	$n = 200$	

چنانکه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با رضایت از جو سازمانی و شرایط محیط کار در سطح $P \leq 0/005$ معنادار بوده است، با افزایش روان‌رنجوری میزان رضایت معلمان از جو سازمانی و شرایط محیط کار کاهش پیدا کرده است.

فرضیه ۵- بین رضایت شغلی معلمان با عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، مدرک تحصیلی، گروه‌های سنی) تفاوت وجود دارد.

جدول ۵- مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی از نظر معلمان زن و مرد دوره ابتدایی

ابعاد رضایت شغلی	جنسیت		زن		مرد		F	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
مدیریت	۱۳/۴۳	۱/۸۰	۱۴/۱۴	۱/۵۹	۱/۸۳	۱/۵۹	۰/۰۷۰	
جو سازمانی	۲۸/۰۴	۳/۷۲	۲۹/۲۸	۳/۹۵	۱/۴۴	۳/۹۵	۰/۱۵۲	
مسائل اقتصادی	۹/۵۸	۲/۷۲	۹/۲۰	۲/۱۸	۰/۶۸۸	۲/۱۸	۰/۴۹۳	
توسعه شغلی	۸/۲۱	۱/۸۳	۸/۶۳	۱/۱۱	۱/۱۷	۱/۱۱	۲۴۶	
شرایط محیط کار	۸/۴۱	۱/۵۱	۷/۳۱	۲/۲۳	۲/۶۳	۲/۲۳	۰/۰۱۰	
کل	۷۰/۳۲	۸/۹۲	۷۱/۴۲	۶/۸۳	۰/۶۰	۶/۸۳	۰/۵۴	

براساس یافته‌های جدول ۵، t مشاهده شده در خصوص رضایت از شرایط محیط کار در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است و میزان رضایت معلمان زن از شرایط محیط کار بیشتر از معلمان مرد بوده است.

جدول ۶- مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی از نظر معلمان زن و مرد دوره راهنمایی

جنسیت	زن		مرد		F	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
مدیریت	۱۳/۸۷	۱/۷۰	۱۳/۳۵	۱/۸۳	۱/۱۴	۰/۲۵
جو سازمانی	۲۸/۳۵	۴/۱۲	۲۵/۶۷	۴/۲۰	۲/۵۳	۰/۰۱۴
مسائل اقتصادی	۹/۶۱	۲/۶۱	۷/۰۹	۳/۱۸	۳/۳۹	۰/۰۰۱
توسعه شغلی	۸	۱/۹۶	۵/۹۰	۱/۹۲	۴/۲۴	۰/۰۰۰
شرایط محیط کار	۷/۴۶	۱/۶۴	۶/۱۹	۱/۸۶	۴/۲۴	۰/۰۰۲
کل	۷۰/۹۰	۹/۱۴	۶۱/۵۱	۸/۸۰	۴/۱۱	۰/۰۰۰

چنانکه از جدول ۶ استنباط می‌شود t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ در خصوص رضایت از جو سازمانی، مسائل اقتصادی، توسعه شغلی و شرایط محیط کار معنادار بوده است و میزان رضایت معلمان زن از این ابعاد بیشتر از معلمان مرد بوده است.

جدول ۷- مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی از نظر معلمان زن و مرد دوره متوسطه

جنسیت	زن		مرد		F	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
مدیریت	۱۴/۶۶	۱/۷۵	۱۳/۱	۱/۷۷	۲/۰۲	۰/۰۴۸
جو سازمانی	۳۰/۸۳	۳/۴۸	۲۸/۱۳	۳/۹۱	۱/۶۱	۰/۱۱۳
مسائل اقتصادی	۸/۶۶	۲/۹۴	۹/۰۳	۳/۰۵	۰/۲۸۴	۰/۷۷۸
توسعه شغلی	۸/۵۰	۱/۷۶	۷/۳۱	۱/۷۸	۱/۷۴	۰/۱۴۵
شرایط محیط کار	۸	۱/۴۱	۷/۰۳	۱/۹۱	۱/۱۸	۰/۲۴۱
کل	۸۳/۳۳	۹/۵۲	۶۸/۷۸	۹/۴۱	۱/۳۶	۰/۱۷۸

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، t مشاهده شده در خصوص میزان رضایت از مدیر در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین میزان رضایت معلمان زن از مدیر بیشتر از معلمان مرد بوده است.

جدول ۸ - مقایسه میانگین ابعاد رضایت شغلی از نظر معلمان مجرد و متأهل دوره ابتدایی

سطح	F	متأهل		مجرد		وضعیت تأهل ابعاد رضایت شغلی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
مدیریت	۱/۶۳	۱/۸۱	۱۳/۵	۱/۲۴	۱۴/۴	۰/۱۰۵
جو سازمانی	۰/۵۳۹	۴/۰۸	۲۸/۴۶	۲/۶۸	۲۹/۰۶	۰/۵۹۲
مسائل اقتصادی	۰/۷۶۵	۲/۶۷	۹/۳۱	۱/۵۰	۹/۸۶	۰/۴۴۶
توسعه شغلی	۲/۵۱۶	۱/۷۱	۸/۲۸	۰/۳۵	۸/۸۶	۰/۰۱۴
شرایط محیط کار	۱/۰۲۹	۲/۰۳	۷/۸۳	۱/۲۹	۸/۴۰	۰/۳۰۷
کل	۱/۶۸	۸/۵۴	۷۰/۰۹	۴/۴۶	۷۳/۹۳	۰/۹۶

چنانچه از جدول ۸ ملاحظه می‌شود t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و در خصوص رضایت از توسعه شغلی تفاوت وجود دارد و میزان رضایت معلمان ابتدایی مجرد از توسعه شغلی بیشتر از معلمان متأهل بوده است.

جدول ۹ - مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت از نظر معلمان مجرد و متأهل دوره راهنمایی

سطح	F	متأهل		مجرد		وضعیت تأهل ابعاد رضایت شغلی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
مدیریت	۰/۴۰۲	۱/۶۸	۱۳/۵۶	۲/۲۰	۱۳/۸۲	۰/۶۹۴
جو سازمانی	۰/۰۶۶	۴/۳۰	۲۶/۵۲	۴/۰۷	۲۹/۰۸	۱/۸۷۱
مسائل اقتصادی	۰/۸۶۱	۳/۳۳	۸/۲۲	۲/۲۷	۸/۹۱	۰/۳۹۸
توسعه شغلی	۱/۸۷	۲/۱۷	۶/۷۰	۲/۰۴	۸	۰/۰۶۵
شرایط محیط کار	۰/۵۰۱	۱/۹۳	۷/۸۴	۱/۷۴	۷/۱۶	۰/۶۱۸
کل	۱/۴۳	۹/۷۹	۶۵/۳۲	۱۰/۸۵	۶۹/۹۱	۰/۱۵۸

نتایج به دست آمده از جدول ۹ نشان می‌دهد t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده، بنابراین بین میزان رضایت معلمان راهنمایی مجرد و متأهل از مدیر، جو سازمانی، مسائل اقتصادی، توسعه شغلی و شرایط محیط کار تفاوت وجود ندارد.

جدول ۱۰- مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی از نظر معلمان مجرد و متأهل دوره متوسطه

وضعیت تأهل ابعاد رضایت شغلی	مجرد میانگین	انحراف معیار	متأهل		F	سطح معناداری
			میانگین	انحراف معیار		
مدیریت	۱۳/۸۵	۱/۷۹	۱۲/۷	۱/۷۱	۱/۴۱	۰/۱۶۳
جو سازمانی	۲۸/۸۸	۴/۰۹	۲۸	۳/۷۹	۰/۸۵	۰/۳۹۹
مسائل اقتصادی	۹/۲۲	۲/۷۶	۸/۸۰	۳/۲۶	۰/۵۲۴	۰/۰۲
توسعه شغلی	۰/۴۱	۱/۸۸	۷/۴۰	۱/۹۰	۰/۱۶۲	۰/۸۷۲
شرایط محیط کار	۷/۵۱	۱/۷۶	۶/۸۰	۱/۹۵	۱/۴۵۱	۰/۱۵۲
کل	۶۹/۴۴	۹/۰۳	۶۷/۴۰	۹/۹۴	۸۰۹	۰/۴۲۲

بر اساس یافته‌های جدول ۱۰، t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین میزان رضایت شغلی معلمان مجرد و متأهل دوره متوسطه تفاوت وجود دارد بنابراین میزان رضایت معلمان مجرد در مسائل اقتصادی بیشتر از معلمان متأهل بوده است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۱، F مشاهده شده در خصوص میزان رضایت از مدیر، جو سازمانی، توسعه شغلی، شرایط محیط کار و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین بین میزان رضایت معلمان ابتدایی در مؤلفه‌های جدول با توجه به مدرک تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۱- مقایسه میانگین نمره رضایت شغلی معلمان ابتدایی با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	F	لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		مدرک تحصیلی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	۷/۹۵	۱/۷۶	۱۴/۵۴	۱/۸۴	۱۳/۹۴	۰/۹۵	۱۲/۷۰	مدیر
۰/۰۳۱	۳/۹۴	۴/۱۶	۳۰/۳۶	۳/۴۱	۲۸/۱۷	۳/۷۶	۲۷/۵۴	جو سازمانی
۰/۶۵	۰/۴۲	۱/۴۷	۹/۴۵	۲/۴۷	۹/۶۵	۳/۲۳	۹/۰۴	مسائل اقتصادی
۰/۰۰۲	۶/۵۸	۱/۲۷	۹/۲۷	۱/۲۳	۸/۳۱	۱/۸۹	۷/۷۰	توسعه شغلی
۰/۰۳۶	۳/۴۷	۲/۰۲	۷/۰۹	۱/۹۵	۸/۴۲	۱/۵۶	۸/۰۰	شرایط محیط کار
۰/۰۱۰	۴/۸۴	۶/۸۶	۷۴/۹۰	۹/۳۸	۷۰/۱۴	۵/۲۸	۶۸/۰۰	کل

جدول ۱۲- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره رضایت از

جو سازمانی با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	اختلاف میانگین	مدرک
۰/۰۳۳	-۲/۸۲	دیپلم - لیسانس

چنانکه از یافته‌های جدول ۱۲ استنباط می‌گردد بین میزان رضایت معلمان دارای مدرک دیپلم با دارندگان مدرک لیسانس تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت معلمان دیپلم از جو سازمانی کمتر از معلمان دارای مدرک لیسانس می‌باشد.

جدول ۱۳- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره رضایت از

شرایط محیط کار با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	اختلاف میانگین	مدرک
۰/۰۲۷	۱/۳۳	فوق دیپلم - لیسانس

نتایج به دست آمده از جدول ۱۳ نشان می‌دهد که بین میزان رضایت معلمان دارای مدرک فوق‌دیپلم با دارندگان مدرک لیسانس تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت معلمان دارای مدرک فوق‌دیپلم از شرایط محیط کار بیشتر از معلمانی است که مدرک لیسانس دارند.

جدول ۱۴- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره رضایت شغلی

مدرک	اختلاف میانگین	سطح معناداری
دیپلم - لیسانس	-۶/۹۰	۰/۰۰۹

یافته‌های جدول ۱۴ نشان می‌دهد که بین میزان رضایت معلمان دارای مدرک دیپلم با دارندگان مدرک لیسانس تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت معلمانی که مدرک دیپلم دارند کمتر از معلمانی است که مدرک لیسانس دارند.

جدول ۱۵- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره رضایت از توسعه شغلی با توجه به مدرک تحصیلی

مدرک	اختلاف میانگین	سطح معناداری
دیپلم - لیسانس	-۱/۵۶	۰/۰۰۲
فوق‌دیپلم - لیسانس	-۰/۹۵۸	۰/۰۴۹

براساس یافته‌های جدول ۱۵ بین میزان رضایت معلمان دارای مدرک دیپلم با لیسانس و فوق‌لیسانس تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت معلمان دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم از توسعه شغلی کمتر از معلمان دارای مدرک لیسانس بوده است.

جدول ۱۶- مقایسه میانگین نمره رضایت شغلی معلمان راهنمایی با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	F	لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		مدرک تحصیلی ابعاد رضایت شغلی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۹	۱/۲۶	۱/۷۳	۱۳/۷۷	۱/۴۰	۱۳/۵۸	۲/۱۷	۱۲/۹۲	مدیر
۰/۲۲	۱/۵۱	۴/۱۹	۲۷/۳۱	۲/۷۰	۲۷/۹۲	۵/۸۰	۲۵/۲۳	جو سازمانی
۰/۷۴	۰/۲۹	۳/۲۲	۸/۳۷	۳/۱۴	۸/۷۸	۳/۱۵	۴/۸۴	مسائل اقتصادی
۰/۶۶	۰/۴۰	۲/۲۷	۷/۰۵	۲/۰۷	۷/۱۴	۲/۲۲	۶/۴۶	توسعه شغلی
۰/۰۰۶	۵/۵۰	۱/۷۲	۶/۸۰	۱/۹۱	۷/۱۴	۱/۷۰	۵/۹۲	شرایط محیط کار
۰/۲۴	۱/۴۳	۱۰/۳۷	۶۶/۳۱	۷/۰۱	۶۹/۲۱	۱۱/۵۹	۶۲/۶۹	کل

نتایج جدول ۱۶ حاکی از این است که F مشاهده شده در خصوص شرایط محیط کار در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنادار بوده است.

جدول ۱۷- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره رضایت از شرایط محیط کار معلمان راهنمایی با توجه به مدرک

سطح معناداری	اختلاف میانگین	مدرک
۰/۰۰۵	-۲/۲۱	دیپلم - فوق دیپلم

چنانکه یافته‌های به دست آمده از جدول ۱۷ نشان می‌دهد بین میزان رضایت معلمان راهنمایی با مدرک دیپلم و فوق دیپلم تفاوت وجود دارد یا به عبارت دیگر میزان رضایت معلمان دارای مدرک دیپلم بیشتر از فوق دیپلم بوده است.

جدول ۱۸- مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی معلمان متوسطه با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	F	فوق لیسانس		لیسانس		مدرک تحصیلی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۶۱	۱/۱۳	۲/۰۷	۱۲/۴۰	۱/۷۹	۱۳/۳۶	مدیریت
۰/۸۲۴	۰/۲۲۴	۵/۳۱	۲۸/۸۰	۳/۸۴	۲۸/۳۸	جو سازمانی
۰/۸۷۲	۰/۱۵۴	۴/۳۸	۹/۲۰۰	۲/۹۱	۸/۹۸	مسائل اقتصادی
۰/۱۲۴	۱/۵۶	۱/۳۰	۶/۲۰	۱/۸۹	۷/۵۵	توسعه شغلی
۰/۰۱۵	۲/۵۲	۲/۵۸	۵/۲۰	۱/۷۲	۸/۳۲	شرایط محیط کار
۰/۶۹	۰/۴۹	۱۱/۲۵	۷۱/۲۰	۹/۳۷	۶۸/۰۹	کل

نتایج جدول ۱۸ نشان می‌دهد که t مشاهده شده در خصوص شرایط محیط در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین رضایت دبیران دارای مدرک لیسانس بیشتر از فوق لیسانس بوده است. فرضیه ۶- بین ویژگیهای شخصیتی معلمان با عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، گروههای سنی) تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۹- مقایسه میانگین ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی معلمان ابتدایی زن و مرد

P	F	انحراف معیار	میانگین	
		۲/۱۱	۸/۱۳	زن
۰/۰۱۳	۲/۵۴	۲/۶۱	۹/۴۸	مرد

نتایج جدول ۱۹ نشان می‌دهد t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و بین ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد و میزان درونگرایی / برونگرایی مردان بیشتر از زنان بوده است.

جدول ۲۰- مقایسه میانگین نمره ویژگی شخصیتی
درونگرایی / برونگرایی معلمان راهنمایی زن و مرد

P	F	انحراف معیار	میانگین	
		۲/۲۵	۹/۲۹	زن
۰/۰۴۸	۲/۰۱	۱/۵۹	۸/۲۹	مرد

بر اساس یافته‌های به دست آمده از جدول ۲۰، t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین ویژگی شخصیتی (درونگرایی / برونگرایی) معلمان زن برونگراتر از معلمان مرد هستند.

جدول ۲۱- مقایسه میانگین ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی
دوران دوره متوسطه زن و مرد

P	F	انحراف معیار	میانگین	
		۲/۲۶	۸/۹۶	زن
۰/۲۹۷	۱/۰۵	۲/۲۴	۸/۳۲	مرد

بر اساس یافته‌های جدول ۲۱، t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین میزان ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی مردان و زنان تفاوت وجود ندارد.

جدول ۲۲- مقایسه میانگین نمره ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی
معلمان مجرد و متأهل دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه

P	F	انحراف معیار	میانگین	
		۰/۴۱	۹/۲۰۰	مجرد
۰/۰۹۴	۱/۶۹	۲/۷۰	۸/۶۰	متأهل

نتایج جدول ۲۲ نشان می‌دهد با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده، بنابراین بین ویژگی شخصیتی برونگرایی / درونگرایی معلمان مجرد و متأهل تفاوت وجود ندارد.

جدول ۲۳- مقایسه میانگین نمره ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با توجه به مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	F	P
دیپلم	۹/۱۲	۲/۰۹	۱/۹۰	۰/۱۵۶
فوق دیپلم	۸/۱۱	۲/۲۵		
لیسانس	۹/۲۲	۲/۹۷		

چنانکه از جدول ۲۳ ملاحظه می‌شود F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین ویژگی شخصیتی (برونگرایی / درونگرایی) معلمان با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت وجود ندارد.

جدول ۲۴- مقایسه میانگین نمره ویژگی شخصیتی درونگرایی / برونگرایی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با توجه به گروههای سنی

گروههای سنی	میانگین	انحراف معیار	F	P
کمتر از ۳۰ سال	۹/۴۲	۲/۰۰		
۳۰ - ۴۰ سال	۷/۹۳	۲/۰۵	۲/۵۸	۰/۰۸۲
+۴۱	۹/۰۰	۲/۸۶		

بر اساس یافته‌های جدول ۲۴، F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین ویژگی شخصیتی برونگرایی / درونگرایی معلمان سه مقطع با توجه به گروههای سنی آنان تفاوت وجود ندارد.

جدول ۲۵- مقایسه ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان زن و مرد دوره راهنمایی و متوسطه

P	F	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	۳/۳۵	۴/۹۲	۷/۴۸	زن
		۵/۲۹	۱۱/۸۳	مرد

نتایج جدول ۲۵ نشان می‌دهد که t مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۰۵$ معنادار بوده و بین ویژگی شخصیتی (روان‌رنجوری) معلمان زن و مرد دوره راهنمایی تفاوت وجود دارد و معلمان مرد دوره راهنمایی از معلمان زن روان‌رنجورترند.

جدول ۲۶- مقایسه میانگین نمره ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان مجرد و متأهل دوره راهنمایی

P	F	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۴۱	۲/۰۸۷	۴/۵۳	۶/۷۵	مجرد
		۵/۵۵	۱۰/۳۶	متأهل

همان‌طور که جدول ۲۶ نشان می‌دهد t مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۰۵$ معنادار بوده، بنابراین بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان دوره راهنمایی مجرد و متأهل تفاوت وجود دارد و در معلمان متأهل میزان روان‌رنجوری بیشتر از معلمان مجرد بوده است.

جدول ۲۷- مقایسه میانگین نمره روان‌رنجوری معلمان دوره ابتدایی با توجه به مدرک تحصیلی

P	F	انحراف معیار	میانگین	مدرک تحصیلی
		۵/۸۰	۹/۸۷	دیپلم
۰/۰۲۳	۳/۹۶	۳/۳۳	۷/۵۴	فوق دیپلم
		۵/۶۶	۱۱/۰۹	لیسانس

یافته‌های جدول ۲۷ نشان داده F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان دوره ابتدایی با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول ۲۸- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره روان‌رنجوری معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه با توجه به مدرک تحصیلی

سطح معناداری	اختلاف میانگین	مدرک
۰/۰۲۳	-۳/۵۴	فوق‌دیپلم - لیسانس

نتایج جدول ۲۸ نشان می‌دهد که بین میزان روان‌رنجوری معلمان فوق‌دیپلم با لیسانس تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر روان‌رنجوری در معلمان دوره ابتدایی دارای مدرک فوق‌دیپلم کمتر از دارندگان لیسانس بوده است.

جدول ۲۹- مقایسه نمره ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان دوره ابتدایی با توجه به گروههای سنی

P	F	انحراف معیار	میانگین	گروههای سنی
		۵/۷۶	۱۰/۱۰	کمتر از ۳۰ سال
۰/۱۴۶	۳/۹۷	۴/۳۲	۱۰/۱۰	۳۰ - ۴۰ سال
		۴/۹۷	۷/۸۷	+۴۱

اطلاعات جدول ۲۹ نشان می‌دهد که F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده، بنابراین بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری معلمان دوره ابتدایی در گروههای سنی مختلف تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش در مورد فرضیه اول نشان داد که هر چه میزان درونگرایی / برونگرایی معلمان افزایش پیدا کرده میزان رضایت آنان از مدیر و مسائل اقتصادی و توسعه شغلی کاهش پیدا کرده است، نتایج این پژوهش با پژوهش رنر (۲۰۰۴) و روث (۲۰۰۲) و رضاپور کمال‌آباد (۱۳۷۸) همخوانی دارد و معتقدند بین تنش شغلی رابطه معناداری وجود دارد و افرادی که تنش شغلی بیشتری دارند میزان درونگرایی بیشتری نیز دارند و اغلب از حقوق ناراضی و از جو سازمان راضی هستند.

نتایج به دست آمده از جدول ۲ نشان می‌دهد بین ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان با توسعه شغلی و شرایط محیط کار رابطه مستقیم وجود دارد و با نتایج رنر (۲۰۰۴)، روث (۲۰۰۲) و آبدر هالدن (۱۹۹۵) همخوانی دارد، اما با نتایج پژوهش شفیع علی‌ویجه همخوانی ندارد.

نتایج جدول ۳ در مورد فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین برونگرایی معلمان با میزان رضایت از شرایط محیط کار رابطه معکوس وجود دارد که با نتایج روث (۲۰۰۲)، هانتر (۱۹۹۸) رضاپور کمال‌آباد (۱۳۷۸) همخوانی دارد، آنها هم دریافتند بین رضایت شغلی با برونگرایی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهشگر علت این همخوانی را تمایل به اجتماعی بودن افراد برونگرا می‌داند بنابراین محیط آرام نمی‌تواند رضایت آنان را فراهم نماید و این مورد با نتایج شفیع علی‌ویجه (۱۳۷۷) همخوانی ندارد.

نتایج جدول ۴ مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که با افزایش روان‌رنجوری معلمان رضایت شغلی آنان در ابعاد رضایت از جو سازمانی و شرایط محیط کار کاهش پیدا کرده است که نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش تانوف (۱۹۹۹) همخوانی دارد. پژوهشگر علت این همخوانی را در این می‌داند که طبیعی است افراد روان‌رنجور افرادی هستند که باید سازمان همیشه طبق خواسته آنان عمل نماید و این چیزی غیر معقول است.

نتایج مربوط به فرضیه ۵ پژوهش نشان داد F مشاهده شده در خصوص رضایت از شرایط محیط کار معنادار بوده، بنابراین رضایت معلمان ابتدایی زن بیشتر از معلمان مرد بوده است که با نتایج فرامرزی (۱۳۷۵) و رضایی (۱۳۸۴) همخوانی دارد و به این

نتیجه رسیدند که زنان نسبت به مردان رضایت شغلی بیشتری دارند. از نظر پژوهشگر این مسأله بسیار طبیعی است چون زنان عهده‌دار اداره مستقیم زندگی نیستند، بنابراین از معلمان مرد راضی‌تر هستند و با نتایج شیرازی (۱۳۸۲) و ولمیکر (۱۹۸۵) همخوانی ندارد که به این نتیجه رسیدند جنس بر رضایت شغلی تأثیر ندارد. و همچنین معلمان با مدرک دیپلم رضایت کمتری نسبت به معلمان با مدرک لیسانس دارند و میزان رضایت معلمان دوره راهنمایی دارای مدرک دیپلم بیشتر از فوق‌دیپلم بوده و در دوره متوسطه رضایت معلمان دارای مدرک لیسانس بیشتر از فوق‌لیسانس بوده است و با نتایج پژوهش دساتو (۲۰۰۲) و رضایی (۱۳۸۴) همخوانی دارد و آنها هم به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با مدرک تحصیلی رابطه معکوس دارد.

نتایج مربوط به فرضیه ۶ پژوهش نشان داد میزان برونگرایی معلمان مرد ابتدایی بیشتر از معلمان زن است. در دوره راهنمایی معلمان زن بیشتر از معلمان مرد برونگرا بوده‌اند. یافته‌های این پژوهش مبنی بر تفاوت بین درونگرایی / برونگرایی معلمان زن و مرد با یافته‌های رضاپور کمال‌آباد (۱۳۷۸) که نشان می‌دهد، معلمان مرد مقطع ابتدایی برونگراتر از معلمان زن هستند، همخوانی دارد. همچنین یافته‌های حاصل از جدول ۲۵ نشان می‌دهد که معلمان مرد دوره راهنمایی و متوسطه روان‌رنجورتر از معلمان زن هستند و با نتایج پژوهش رضاپور کمال‌آباد همخوان است.

با توجه به نتایج جدول ۳ از افرادی که دارای روحیه برونگرایی هستند در مدارس ابتدایی استفاده شود، چون افراد برونگرا کاردان‌تر از افراد درونگرا هستند و چون دانش‌آموزان ابتدایی به‌خصوص پایه اول روحیه‌ای لطیف دارند، به معلمانی برونگرا، که اجتماعی و خوش برخورد باشند، نیاز دارند.

همچنین با توجه به نتایج جدول ۵ چون زنان بیشتر از وضعیت محیط کار رضایت دارند پیشنهاد می‌شود در مقطع ابتدایی بیشتر از معلمان زن استفاده شود. با توجه به نتایج جدول ۶ در مدارس پسرانه با توجه به اینکه میزان رضایت از جو سازمانی کمتر از زنان است، پیشنهاد می‌شود معلمان مرد بیشتر در تصمیم‌گیری‌های مدرسه مشارکت داده شوند و بیشتر از نظر آنان در برنامه‌ریزی استفاده شود و زمینه‌ای را فراهم کنند تا بتوانند ادامه تحصیل دهند تا افراد بیشتر احساس رضایت بکنند و در

زمینه مسائل اقتصادی بیشتر نیازهای معلمان مرد را مدنظر قرار دهند چون مردان اداره‌کننده زندگی هستند؛ بنابراین کمتر از معلمان زن از حقوق و دستمزد خود راضی هستند.

با توجه به نتایج جدول ۸ اینکه معلمان متأهل کمتر از معلمان مجرد از توسعه شغلی رضایت دارند، توصیه می‌شود که شرایط برای ادامه تحصیل معلمان را فراهم کرده و زمینه پیشرفت و ترقی شغلی در کار را برای آنان تسهیل کنند. و همچنین با توجه به نتایج جدول ۲۵ در مدارس ابتدایی با توجه به اینکه معلمان دارای مدرک دیپلم رضایت شغلی پایینی نسبت به دارندگان مدرک لیسانس دارند پیشنهاد می‌شود که کارهای خوب آنان در سازمان بیشتر مورد تشویق و قدردانی قرار گیرد.

منابع

- آیراملو، مهری. (۱۳۷۹)، «بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران و رضایت شغلی دبیران در مدارس متوسطه شمال و مرکز استان آذربایجان غربی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. پروین، لارنس ای. *روانشناسی شخصیت*، ترجمه م. جوادی و پروین کدیور (۱۳۸۱)، تهران، نشر رسا.
- رابینز، استیفن. *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه قاسم کبیری، (۱۳۶۹)، تهران، انتشارات جهان.
- رضاپور کمال‌آباد، رحیم. (۱۳۷۸)، «بررسی رابطه منبع کنترل، رضایت شغلی و رقابت‌جویی بین معلمان مقطع ابتدایی عادی و استثنایی استان ایلام»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد خوراسگان.
- رضائی، زهرا. (۱۳۸۴)، «بررسی رابطه مهارتهای مدیران انتخابی و انتصابی با رضایت شغلی معلمان شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه واحد خوراسگان.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۷۶)، *روشهای اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، تهران، نشر روان.
- شفیعی علویجه. محمد. (۱۳۷۷)، «بررسی و مقایسه ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی معلمان دبستانهای عادی و استثنایی شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.

شیرازی، محمدعلی. (۱۳۸۲)، «رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی»، *فصلنامه اندیشه و رفتار مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی*، سال هشتم، شماره ۴.

عباسی، مرتضی. (۱۳۷۰)، «رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی در نمونه‌ای از معلمان شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.

فرامرزی، رضا. (۱۳۷۵)، «بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارمندان آموزشی و غیرآموزشی، آموزش و پرورش شهر یاسوج»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.

ABDDERHADEN, RICHARD OSCAR. (1995). *Unit manager characteristics, employee behaviors and attitude and unit effectiveness during retrenchment downsizing*. A Thesis of Ph.D the university on North Carolina at chape, Hill.

DAFT, R.L. (2000). *Management the Dryden press*, 5th edition.

DEMATO, D.S. (2002). "Job satisfaction among Elementary school counselors in Virginia: Thirteen years later". Ph.D. Dissertation, ETD, P 1-2.

HUNTER, SCHNEIDER. (1998). The relationship of personality and job setting to job satisfaction. United states international university. P 118.

LAFFALDANO, M.T and P.M. MUCHINSKY. (1985). Job satisfaction and job performance: a meta analysis psychological bulletin, PP 251-273.

RENNER, DEBORAH. (2004). Relationships between personality type and job satisfaction in professional academic advisors, Arizona state university, P 175.

ROTH, STEPHEN. (2002). Occupational stress and job satisfaction among Canadian orthodontists. University of Alberta (Canada). P 142.

TANOFF, GREGG, F. (1999). Job satisfaction and personality. The utility of five factor Model of personality, university of OREGON.

WELLMAKER, R. BERNAD. (1985). "The Relations of perceived Management systems and job satisfaction of public librarians", *Dissertation Abstracts International* 45" 3471 A.

وصول: ۸۵/۲/۲

پذیرش: ۸۵/۸/۲۷