





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی - روان شناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
گرایش: مشاوره

عنوان:

بررسی نقش پیش بینی کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی
بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز

استاد راهنما:

دکتر لادن معین

استاد مشاور:

دکتر فلورا یونسی

نگارش:

فاطمه بهلولی اصل

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: فاطمه بهلولی اصل در تاریخ ۱۳۸۹/۶/۲۷ رشته: مشاوره
از پایان نامه خود با عنوان: بررسی نقش پیش بینی کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت
شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امورایثارگران شهر شیراز

با درجه " عالی " و نمره ۱۹/۲۵ (نوزده و بیست و پنج صدم) دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء هیات داوری

۱- دکتر لادن معین استاد راهنما

۲- دکتر فلورا یونسی استاد مشاور

۳- دکتر نازنین هنرپروران استاد داور

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

مراتب فوق مورد تایید است.

تقدیم به:

خادمین شهدا از صدر اسلام تا کنون آنانکه چون زینب(س) کوله باری از صبر و استقامت، ایمان و ایشار را ره

توشه خویش ساختند و پیغام سرخ حسین(ع) را به گوش جهانیان رساندند.

سپاس از زحمات والدینم، همسر و خانواده ام که یار و یاورم بودند

و

تمامی اساتید گرانقدرم به خصوص استاد رضویه، که با صبر و بردباری در این مسیر درس های زیادی از ایشان آموختم و اساتید دلسوز و پرتلاشم، دکتر معین و دکتر یونسی که امیدوارم سالیان سال زنده و پاینده باشند.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی در رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز بر روی ۱۰۸ نفر کارمند رسمی از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت پذیرفته است. ابزار پژوهش، پرسشنامه رضایت شغلی (J.D.I)، پرسشنامه پنج‌عاملی ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI) و پرسشنامه رضایت زناشویی (ENRICH) بود. تجزیه و تحلیل آماری تحقیق از روش تحلیل رگرسیون، آزمون آماری t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد. نتایج حاصل نشان داد که خصوصیات شخصیتی دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی در جامعه موردپژوهش بوده ولیکن رضایت زناشویی رابطه معناداری با رضایت شغلی نداشت. ابعاد شخصیتی نئو شامل متغیر روان‌نژندی، متغیر انعطاف‌پذیری و متغیر با وجدان‌بودن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند. ضرایب همبستگی مشاهده شده بین رضایت زناشویی و هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی مثبت اما معنادار نیست و با توجه به همبستگی پایین و غیرمعنی‌دار بین دو متغیر، مؤلفه‌های رضایت زناشویی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیر رضایت شغلی را ندارند. از سوی دیگر نتایج نشان داد که خصوصیات شخصیتی دارای رابطه کاملاً معناداری با رضایت زناشویی می‌باشد. نتایج نشان داد که جنسیت کارکنان تأثیری در رضایت شغلی و رضایت زناشویی جامعه موردپژوهش نداشت. با توجه به نتایج به دست آمده، توجه و دقت بیشتر در خصوص ویژگی‌های شخصیتی افراد برای استخدام مناسب و شایسته و همچنین انتصاب آنها در پست‌های اداری با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنها و تشکیل کارگروه‌هایی در این زمینه احساس می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، خصوصیات شخصیتی، رضایت زناشویی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: مقدمه و کلیات تحقیق
۴	۱-۱- بیان مسأله
۶	۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۹	۳-۱- فرضیه های تحقیق
۹	۴-۱- اهداف تحقیق
۱۰	۵-۱- تعریف نظری متغیرها
۱۲	۶-۱- تعاریف عملیاتی متغیرها
۱۲	۱-۶-۱- رضایت شغلی (J.D.I)
۱۲	۲-۶-۱- رضایت زناشویی (ENRICH)
۱۲	۳-۶-۱- پنج عاملی بزرگ شخصیت (NEO-FFI)
۱۳	۴-۶-۱- مناطق شهر شیراز
۱۴	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۵	۱-۲- پیشینه نظری تحقیق
۱۵	۱-۱-۲- نظریه های مربوط به رضایت شغلی
۱۹	۲-۱-۲- نظریه های مربوط به رضایت زناشویی
۲۷	۳-۱-۲- نظریه های مربوط به ویژگی های شخصیتی
۲۹	۱-۳-۱-۲- رویکرد روانکاوی
۳۰	۲-۳-۱-۲- رویکرد رفتارگرایی
۳۱	۳-۳-۱-۲- رویکرد انسانگرایی
۳۱	۴-۳-۱-۲- رویکرد شناختی
۳۲	۵-۳-۱-۲- نظریه های کوچک یا نظریه های نوآرپاریک
۳۶	۶-۳-۱-۲- نظریه پنج عاملی شخصیت

۳۷	۲-۲- پیشینه عملی تحقیق
۳۷	۱-۲-۲- پژوهش های انجام شده در داخل ایران
۵۹	۲-۲-۲- پژوهش های انجام شده در خارج از ایران
۶۴	۳-۲- جمع بندی پیشینه تحقیق
۶۵	فصل سوم: روش تحقیق
۶۶	۱-۳- جامعه آماری
۶۶	۲-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۶۶	۳-۳- متغیرهای تحقیق
۶۷	۴-۳- ابزار گردآوری داده ها
۶۷	۵-۳- معرفی ابزارهای پژوهش
۶۷	۱-۵-۳- پرسشنامه رضایت شغلی (J.D.I).
۶۹	۲-۵-۳- پرسشنامه رضایت زناشویی (ENRICH)
۶۹	۳-۵-۳- پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت (NEO-FFI)
۷۰	۶-۳- چگونگی اجرای تحقیق
۷۱	فصل چهارم: نتایج
۷۱	۱-۴- روشهای تحلیل داده ها
۷۸	۲-۴- آزمون فرضیه ها
۷۹	۱-۲-۴- فرضیه اول
۸۰	۲-۲-۴- فرضیه دوم
۸۱	۳-۲-۴- فرضیه سوم
۸۱	۴-۲-۴- فرضیه چهارم
۸۲	۵-۲-۴- فرضیه پنجم
۸۳	۶-۲-۴- سوال پژوهشی
۸۵	فصل پنجم: بحث و پیشنهادات
۸۵	۱-۵- نتیجه گیری نهایی
۸۹	۲-۵- محدودیت ها
۸۹	۳-۵- پیشنهادها
۹۲	۴-۵- فهرست منابع
۹۳	۵-۵- پیوست
۱۰۴	۶-۵- چکیده انگلیسی

فهرست جدولها

صفحه	عنوان
۷۱	جدول (۱-۴): فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۲	جدول (۲-۴): فراوانی و درصد سطح تحصیلات گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۳	جدول (۳-۴): فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک محل کار
۷۴	جدول (۴-۴): میانگین و انحراف معیار سنی گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۵	جدول (۵-۴): میانگین و انحراف معیار سابقه کار گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۵	جدول (۶-۴): میانگین و انحراف معیار کسب شده در مؤلفه های رضایت شغلی
۷۶	جدول (۷-۴): میانگین نمرات کسب شده گروه نمونه در پیوستار رضایت شغلی
۷۷	جدول (۸-۴): میانگین و انحراف معیار کسب شده در مؤلفه های شخصیت
۷۷	جدول (۹-۴): میانگین و انحراف معیار رضایت زناشویی
۷۸	جدول (۱۰-۴): شاخصهای توصیفی متغیرهای مورد پژوهش
۷۸	جدول (۱۱-۴): ماتریس همبستگی صفر مرتبه‌ی متغیرهای پژوهش
۸۰	جدول (۱۲-۴): رگرسیون چند متغیره رضایت شغلی روی ویژگی های شخصیت
۸۲	جدول (۱۳-۴): نتایج مقایسه نمرات کارمندان زن و مرد در متغیرهای پژوهش
۸۳	جدول (۱۴-۴): میانگین گروه های مقایسه ای در رضایت شغلی
۸۴	جدول (۱۵-۴): مقایسه کارمندان سازمان و مناطق بنیاد شهید شهر شیراز از نظر میزان رضایت شغلی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۷۲	نمودار (۱-۴): گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۳	نمودار (۲-۴): سطح تحصیلات گروه نمونه به تفکیک جنسیت
۷۴	نمودار (۳-۴): محل کار گروه نمونه به تفکیک جنسیت

فصل اول



مقدمه و کلیات

نیروی انسانی سرمایه بزرگی برای دستیابی به اهداف درهرسازمانی محسوب می شود. رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش توانایی و کارایی آنان شده و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می شود. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیارمهم درموفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیزاحساس رضایت فردی می گردد.

بدیهی است که رضایت شغلی تحت تأثیر برخی از عوامل متعدد می باشد. گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت باعوامل روانی ارتباط دارد، به عبارت دیگر این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه روانی و خصوصیات فردی توجیه می نمایند. رضایت شغلی برائرعوامل متعددی حاصل می شود و فرد نوعی احساس مثبت نسبت به شغلش دارا می باشدو زاییده عواملی نظیر: شرایط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است، لذا می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثرمی باشد(شفیع آبادی، ۱۳۸۶). لذا با توجه به مطالب فوق الذکر، نقش پیش بینی کنندگی رضایت زناشویی و ویژگی های شخصیتی افراد و ارتباط آن با رضایت شغلی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

رضایت از کار یک حالت هیجانی مثبت است که نظرشخصی کارکنان درمورد کار خود و یا جو حاکم بر محیط را منعکس می کند. رضایت از کار برای مدیران بسیاراهمیت دارد زیرا عقیده کلی براین است که کارمند یا کارگر راضی، بازده خوبی دارد غیبت نمی کند، حادثه نمی آفریند، شاد است و به شادی جوکاری هم کمک می کند، به همین دلیل تعیین میزان رضایت ازکاربرای مدیران و رؤسا از اهمیت خاصی برخورداراست (گنجی ، ۱۳۷۶).

همان طور که ذکر شد رضایت زناشویی می تواند از عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی باشد لذا دربین تمامی نهادها ، سازمانها و تأسیسات اجتماعی، خانواده نقش و اهمیت خاصی دارد و تمامی آنان که

در باب سازمان جامعه اندیشیده اند بر خانواده و اهمیت حیات آن برای جامعه نیز تأکید ورزیده اند و هیچ یک از آسیب های اجتماعی نیست که فارغ از تأثیر خانواده پدید آمده باشد (خرابوی، ۱۳۸۴).

خانواده به عنوان اولین محیط شکل گیری شخصیت انسان از اهمیت زیادی برخوردار است به خصوص اینکه روابط والدین بر رشد سالم و متعادل عاطفی - روانی تأثیر زیادی می تواند داشته باشد به درستی که هیچ جامعه ای نمی تواند ادعای سلامت کند چنانچه از خانواده ای سالم برخوردار نباشد. هرچه خانواده از سلامت، آگاهی، صداقت، فرهنگ و اعتقادات سالم تر و بهتر و محکم تر برخوردار باشد انسانهای سالم تر و کارآمدتری تحویل اجتماع می دهد. معمولاً نقطه شروع خانواده ازدواج می باشد و ازدواج یک امر جهانی است که در تمام جوامع و در طول تاریخ وجود داشته و به یک مجموعه از نیازهای انسانی پاسخ می دهد (فهیمی، ۱۳۸۰).

پیامبر اسلام (ص) برای تأکید بر اهمیت مسأله ازدواج فرموده اند: "بنایی در اسلام پایه گذاری نشده که نزد خداوند محبوبتر و عزیزتر از ازدواج باشد" (امینی، ۱۳۸۱). بدیهی است که ازدواج اولین تعهد عاطفی و حقوقی است که افراد در بزرگسالی قبول می کنند، همچنین انتخاب همسر و انعقاد پیمان زناشویی نقطه عطفی در رشد و پیشرفت شخصی تلقی می شود. ناظمی معتقد است که وجود بلوغ جسمی، روانی، اجتماعی، توان اقتصادی و انگیزه برای یک ازدواج موفق لازم است و ازدواج ارتباطی را می رساند که در مقایسه با دیگر ارتباطات انسانی دارای امنیتی است بی نظیر، دیگر ارتباطات انسانی هر یک بعدی از ابعاد حیات را می پوشاند و حال آنکه زوجیت دارای ابعاد زیستی، اقتصادی، عاطفی و نیز روانی و اجتماعی است. بقای نسل و پرورش فرزندان، تحقق آرزوی دیرین کودکی برای پدر یا مادر بودن، دستیابی به عالی ترین سطح دوستی و صمیمیت دوره جوانی و بزرگسالی، ارتباط گرم و دو جانبه عاطفی و جسمی و تقسیم کار و همکاری و همراهی در طول زندگی در شمار اساسی ترین کارکردهای خانواده، بعد از ازدواج می باشد (به نقل از فهیمی، ۱۳۸۰). شاملو (۱۳۸۱) رضایت زناشویی را نگرش و احساس مثبت و لذت بخشی

می داند که زن و شوهر از جنبه های مختلف زندگی زناشویی خود دارند. مهدوی (۱۳۷۹) عقیده دارد که رضایت زناشویی فاصله بین ایده آل و واقعیت موجود در زندگی زوج ها می باشد که این فاصله در دو بعد اساسی زندگی خانوادگی یعنی بعد اقتصادی و بعد اجتماعی مورد نظر است. لذا یک ارتباط زوجی سالم و یک محیط آرام بخش در خانواده احساس موفقیت و رضایت بوجود می آورد. در این راستا ارتباط رضایتمندی زناشویی از جنبه های مختلف مثل رابطه والدین و فرزندان و روابط آنان با محیط خارج از خانه و اجتماع و در نهایت آنچه در ابتدا تأکید شد بر سلامت روان فرد و بالاخره سلامت جامعه حائز اهمیت است.

متغیر دیگری که علاوه بر رضایت زناشویی مطرح گردید خصوصیات شخصیتی افرادی می باشد. اعتماد آهری به نقل از شیروانی (۱۳۸۶)، معتقد است که شخصیت، عنصر ثابت رفتار و آنچه همواره با فرد است و موجب تمایز وی از دیگران می شود. این ثبات زمینه ای فراهم می آورد تا رفتار فرد در موقعیتهای مختلف تا اندازه ای قابل پیش بینی باشد. شخصیت الگویی از رفتار اجتماعی و روابط اجتماعی متقابل است. بنابراین شخصیت یک فرد راههایی است که وی نسبت به دیگران واکنش نشان داده یا با آنها تعامل می کند. به عبارت دیگر شخصیت هر فرد همان همسازی ساختمان بدنی، رفتار، علائق، استعدادها، توانایی ها، گرایشها و صفات دیگر است. به بیان ساده تر منظور از شخصیت مجموعه یا کل خصوصیات و صفات فرد است. یکی از حوزه های تخصصی روان شناسی و علوم شناختی که همواره در زمینه مشاغل مورد توجه بوده است روان شناسی شخصیت است. از آنجاکه ویژگیهای شخصیت همواره در طول زمان ثابت می ماند و اندک تغییری به خود می پذیرد، اگر به نحوی به رگه های عمقی شخصیت دست یابیم می توانیم از آن برای پیش بینی رفتار و آینده افراد استفاده کنیم و شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد باشغول آنها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آنها محول گردد به دلیل

این تناسب، فرد دیرترخسته شده و کارایی بیشتری از خود نشان می‌دهد و از طرفی استعدادهای فرد به دلیل عامل انگیزش بالا بوده و علاقه مندی او سریع‌تر شکوفا خواهد شد.

لذا افرادی وجود دارند که از شغل خود رضایتی ندارند و علل آن نیز برای همه روشن نیست. چه بسا مردان و زنانی که با رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی خاص خود می‌توانند موجبات رضایت شغلی خود را فراهم نمایند و یا بالعکس، به همین دلیل بررسی این روابط موضوع تحقیق حاضر قرار گرفت زیرا به نظر می‌رسد، رضایت زناشویی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در رضایت شغلی آنها اثرگذار باشند.

۱-۱- بیان مسأله

رضایت شغلی احساس و حالتی است که فرد برحسب میزان ارضای نیازهای مختلف انگیزشی، فیزیولوژیک، بهداشتی، مادی، معنوی، اجتماعی، فردی، رشد و شکوفایی خود به دست می‌آورد و در نتیجه بیشتر تأمین آن از طرف سازمان خواهد بود و رضایت شغلی احساسی است که ارزیابی شغل به عنوان تسهیل‌کننده نیل به ارزشهای شغلی حاصل می‌شود و بر ارتقاء کارمند، بازدهی و کیفیت انجام کار تأثیر می‌گذارد و پس از آن به ویژگیهای شخصیتی افراد بستگی دارد. پژوهش‌های مختلف در این زمینه نتایج مختلفی را در بر داشته و در مجموع بیانگر آن است که همه متغیرهای مربوط به ویژگیهای شخصیتی بر رضایت شغلی مؤثرند و با این حال می‌توان عنوان کرد که بین متغیرهایی مانند معاشرتی بودن، پایداری هیجانی، قانونمندی، عملگرایی، با نشاط بودن، تفکر منطقی و تسلط بر امور با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، تقریباً تمام تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده به طور معناداری مؤید آن بوده‌اند که بین رضایت شغلی افراد و کارایی آنان رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه رضایت شغلی افراد بیشتر بوده، کارایی شغلی و اثربخشی آنان نیز به طور قابل ملاحظه‌ای بالاتر بوده است (اعتماد اهری به

نقل از شیروانی، ۱۳۸۶). یکی از مشکلات دستگاههای دولتی پایین بودن میزان رضایت شغلی کارکنان می باشد (حسینی، شاه زیدی، ۱۳۸۱).

در رابطه با ویژگیهای شخصیتی و ارتباط آن با رضایتمندی افراد، مطالعات نشان می دهد که عوامل مؤثر بر انطباق و یا حل مسائل اطراف بر روی پیوستاری است که نوع شخصیت و سلامت کلی، میزان ایمان فرد، مهارتهای مقابله، استرس، اثرات مثبت و منفی و رضایت از زندگی را دربر می گیرد (مالتبی و همکاران^۱ به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

از جمله گروههایی که به لحاظ حساسیت کاری و نقشی که به لحاظ کاری در جامعه بازی می کنند کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران می باشند که در ارتباط با خانواده های شهدا، جانبازان و آزادگان هستند و چنانچه خودشان از روحیه بالا و رضایت مناسبی برخوردار نباشند، بدیهی است که هم خود آنها لطمه خورده و در معرض فرسودگی، تحلیل و کسالت قرار می گیرند و هم جامعه هدف از سرویس دهی مناسبی برخوردار نخواهد شد و در مرحله آخر مدیران و مسئولان نیز از این نارضایتی ها بی نصیب نخواهند ماند و این موارد ضرورت پرداختن به مطالعه متغیرهای مورد نظر را مشخص می نماید. این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا متغیرهای رضایت زناشویی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه دارد و کدام یک از قدرت پیش بینی کنندگی بیشتری برخوردار است؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق :

¹ -Matby etal.

نیروی انسانی یا عامل انسانی، بی تردید شریف ترین، مهم ترین و ارزشمندترین عامل، بین عوامل و منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، تمامی افراد و کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، متخصصین، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در رده های مختلف شغلی در بر می گیرد.

نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای اهمیتی والاست و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می شود و پیشرفت های اقتصادی و اجتماعی نیز تجهیز نیروی انسانی متعهد، متخصص، ماهر و افزایش مهارت های مداوم او را اجتناب ناپذیر می کند.

انسان، مهمترین سرمایه سازمان است. اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم، آنچه باقی می ماند، عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت انسان به اشیا روح دمیده و از آنها برای ارتقاء، بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان بزرگترین و باارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود. درحالیکه سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین، با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سالها وقت و سرمایه گزاف، صرف تربیت و پرورش انسانهای متخصص، فهیم و متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان، به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. به بیانی دیگر، عرضه نیروی انسانی توانمند و کارا امری محدود، زمان بر و پرهزینه بوده و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است.

نیروی انسانی متعهد در سازمان، با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع، می تواند زیانهای مادی را بزودی جبران و تأمین کند؛ در واقع، همواره برای سازمان ارزش افزوده، ثروت و فایده ایجاد می کند و بر سرمایه های مادی سازمان می افزاید. نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه ای که صرف

تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان فایده و ارزش بوجود می آورد. برعکس، نیروی انسانی غیرمتعهد، غیرکارآمد و ناآگاه، ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر دشواری ها و زیان های سازمان بیافزاید. با وقوع رکود اقتصادی در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، بحث رضایت شغلی در سازمانها مطرح شد. این زمانی بود که اکثر کارمندان و کارگران با توجه به کساد و رکود اقتصادی واقع شده از شغل خود ناراضی بودند. این مسأله، توجه بیشتر مدیران و سازمانها را به بحث رضایت شغلی جلب کرد. بررسی و مطالعه علل و عوامل مؤثر در رضایت شغلی نمایانگر این است که رضایت شغلی، به بارآوری بسیار منجر می شود و کارمندان خشنود، بازدهی بیشتری دارند. بازده و عملکرد خوب یکی از عوامل مؤثر رضایت شغلی است زیرا بازده بالا به پاداشهایی مانند درآمد بالا و ترفیع منجر شده و این عوامل به نوبه خود موجب رضایت شغلی می شود.

همچنین اثرات غیر مستقیم رضایت شغلی کارکنان موجب داشتن کارکنان خشنودتر، سالم تر، منظم تر، باوظیفه و مشتاق یادگیری می شود. این عوامل می تواند سبب کم شدن هزینه های سازمان مانند بیمه بازنشستگی شده، مزایای سلامتی را در برداشته باشد. بدین ترتیب می توان گفت رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است، بطوری که هاپاک، استاد تعلیم و تربیت دانشگاه نیویورک، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می داند که این مفهوم با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود. بلکه ترکیبی از عوامل مختلف سبب می شود فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت کند. همچنین رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان خود متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارتهای جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. همچنین عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. دلایل دیگری

نیز هست که باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند به مواردی در ذیل اشاره می شود:

- میزان رضایت شغل در وفاداری کارکنان به سازمان مؤثر است. یعنی افراد ناراضی بیشتر سازمان را ترک می کنند.

- کارکنان رضایتمند، سلامت بیشتر و عمر زیادتری دارند.

- رضایت شغل، اضافه بر افزایش تمایل افراد به شرکت فعال در سازمان، در زندگی خصوصی فرد هم مؤثر است.

- بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان نوعی ارتباط وجود دارد.

- رضایت شغلی، در جابجایی و غیبت کارکنان تأثیر دارد. یعنی کارکنانی که رضایت شغلی شان بالاست، نسبت به کارکنانی که رضایت کمتری دارند غیبت و جابجایی شان هم پایین تر است.

- افرادی که رضایت شغلی دارند، اغلب دوست دارند در محل کارشان حضور داشته باشند (قاری و همکاران، ۱۳۸۶).

بر اساس مطالب فوق الذکر رضایت شغلی اهمیت خاصی داشته است و بر سایر جنبه های زندگی افراد تأثیر می گذارد از این رو بررسی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت خاصی برخوردار می باشد.

۱-۳- فرضیه های تحقیق:

الف- فرضیه کلی:

بین ویژگی های شخصیتی و رضایت زناشویی با رضایت شغلی کارکنان متأهل رابطه معنادار وجود دارد.

ب- فرضیه جزئی:

۱- بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان متأهل رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی کارکنان متأهل رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین ویژگی های شخصیتی و رضایت زناشویی کارکنان متأهل رابطه معنادار وجود دارد.

۴- بین رضایت زناشویی کارکنان متأهل زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد.

۵- بین رضایت شغلی کارکنان متأهل زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد.

سوال پژوهشی - آیا بین رضایت شغلی کارکنان سازمان بنیادشهید و امور ایثارگران و مناطق آن تفاوت معنادار وجود دارد؟

۴-۱- اهداف تحقیق:

الف- اهداف کلی:

تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل.

ب- اهداف جزئی:

۱- تعیین رابطه ویژگی های شخصیتی و رضایت زناشویی کارکنان.

۲- تعیین رضایت زناشویی کارکنان متأهل زن و مرد.

۳- تعیین رضایت شغلی کارکنان متأهل زن و مرد.

۵-۱- تعریف نظری متغیرها :

۱- رضایت شغلی : به نظرهاپاک^۲ (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خودبگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. فرد با تأکیدی که