

بررسی رابطه برون‌گرایی و درون‌گرایی با رضایت شغلی شخصیت معلولان شاغل

حسین عبداللهی^۱، محمد کمالی^{۲*}، حسین مبارکی^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
 ۲. دانشیار دانشگاه علوم پزشکی ایران، فیزیوتراپیست و متخصص آموزش بهداشت، مرکز تحقیقات توانبخشی دانشکده علوم توانبخشی، تهران، ایران
 ۳. استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۰۲)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه برون‌گرایی و درون‌گرایی شخصیت با رضایت شغلی معلولان شاغل بود. پژوهش توصیفی تحلیلی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر شامل همه معلولان شاغل در ادارات شهرستان الیگودرز بود که تعداد آن‌ها ۱۰۰ نفر است و اطلاعات با به‌کارگیری پرسشنامه از آن‌ها جمع‌آوری شد. پرسشنامه پژوهش شامل پرسشنامه شخصیتی آیزنک و پرسشنامه رضایت شغلی بود. روایی پرسشنامه‌ها با به‌کارگیری روش اعتبار محتوا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. پرسشنامه‌ها با نرم‌افزار SPSS تحلیل شد. برای تحلیل داده‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شد و برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام اجرا شد. نتایج نشان داد بین برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($r=0/20$) وجود دارد. همچنین، بین درون‌گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($r=0/25$) وجود دارد ($P \leq 0/05$). براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که معلولانی که شخصیت درون‌گرا دارند، رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلولانی که شخصیت برون‌گرا دارند، در محیط کار خود حس می‌کنند.

کلیدواژگان

برون‌گرایی، درون‌گرایی، رضایت شغلی، معلولان.

مقدمه

توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به به‌کارگیری صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخص در یک محل استخدام می‌شود، باید همه شرایط را بپذیرد. اگر چه امروزه کارکنان به دلیل اینکه در فشار مالی زیادی هستند، بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان به انجام دادن کارهایی با امنیت و استقلال شغلی بیشتر علاقه‌مندند تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن‌ها دست دهد (وهایی، ۱۳۷۵). در دو دهه اخیر توجه به منابع انسانی توسعه فراوان یافته است. منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست هر سازمانی هستند و ضامن بقا و رمز موفقیت در رسیدن به اهداف آن سازمان به شمار می‌روند. عوامل محیطی و فردی متنوعی ممکن است موجب تحلیل رفتن سلامتی منابع انسانی شوند (رحیمی، ۱۳۸۹). از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته، رضایت شغلی است (اسماعیلی، ۱۳۸۱، ص ۴-۱). رضایت شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در پژوهش‌های مربوط به سازمان‌های کاری بوده و بیشتر مطالعات و بررسی‌ها را در زمینه کار در سازمان به خود اختصاص داده است (علوی و کابلی، ۱۳۹۰). توجه به ابعاد شخصیت افراد معلول در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند و از سوی دیگر رضایت شغلی به دلیل آنکه نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد، و نادیده‌انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، اهمیت دارد. بر این اساس، روان‌شناسان علاقه‌مند به رفتارهای شغلی معتقدند شخصیت افراد معلول با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کنند و نحوه عمل آن‌ها در آن حرفه ارتباط دارد. به عبارتی افراد دارای ویژگی‌های مشخص، مشاغل خاصی را انتخاب و در آن زمینه در

مقایسه با دیگران بهتر عمل می‌کنند (پروین و جان^۱، ۱۳۹۳). با توجه به مطالب بیان‌شده، مسئله تحقیق این است که افراد معلول به دلیل معلولیتی که دارند، ممکن است جزء افراد درون‌گرا باشند، و از آنجا که معلولان شاغل در ادارات، با توجه به توانایی که دارند، و فرصت شغلی که برایشان ایجاد شده است و با توجه به مسئله روانی در معلولان مشخص نیست چقدر نسبت به کار خود رضایت دارند. به همین دلیل، در این پژوهش سعی می‌شود رابطه بین شخصیت درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی در معلولان شاغل بررسی شود.

در این راستا این مطالعه اهداف زیر را دنبال می‌کند:

۱. تعیین گونه شخصیتی افراد نمونه مورد مطالعه؛
۲. تعیین میزان رضایت شغلی در نمونه مورد مطالعه؛
۳. تعیین رابطه بین شخصیت برون‌گرا و درون‌گرا با رضایت شغلی معلولان شاغل.

مبانی نظری پژوهش

معلولیت

واژه معلول به کسی اطلاق می‌شود که بخشی از توانایی‌های فیزیکی، جسمی، اجتماعی، حرفه‌ای، ذهنی یا روانی خود را از دست داده یا اصلاً به دست نیاورده است. واژه معلولیت به این شرح تعریف شده است: محرومیت و وضعیت نامناسب یک فرد که پیامد نقص و ناتوانی است و مانع از انجام دادن نقشی می‌شود که برای فرد با توجه به شرایط سنی، جنسی، اجتماعی و فرهنگی طبیعی تلقی می‌شود (برقی، ۱۳۹۱، ص ۲۹-۲۵).

معلولیت و جامعه

زمینه‌های اقتصادی - اجتماعی: آمارها نشان می‌دهد اکثر معلولان نان‌آوران خانواده‌ها هستند و میزان عدم ثبات اقتصادی ایجادشده برای آنان به شدت آسیب‌دیدگی و احتمال بازگشت به کار بستگی

دارد (برقی، ۱۳۹۱، ص ۲۹-۲۵). هرگاه بر اثر معلولیت، شخص شاغل به تغییر شغل ناچار شود، احتمالاً ناگزیر است به کاری با درجه پایین‌تر روی آورد و در اکثر موارد حقوق یا دستمزد وی نیز کاهش خواهد یافت. برای کسانی که از همان مراحل اولیه زندگی از معلولیت رنج می‌برند، زیان اقتصادی به مراتب بیشتر خواهد بود.

زمینه‌ها و عوارض روانی - اجتماعی: هرگاه معلولان نتوانند نقشی را بر عهده گیرند که انتظارات دیگران از آن‌ها را برآورده کند، به‌عنوان گروهی شکست‌خورده در نظر گرفته می‌شوند. بی‌تردید یکی از نیازهای اساسی معلولان، نیازهای روانی، از جمله مورد علاقه واقع شدن، احساس ایمنی، پذیرفته شدن و موفق شدن. یأس و ناامیدی در میان معلولان پدیده‌ای رایج است. آنان نمی‌توانند بپذیرند افرادی مطرود و حاشیه‌نشین به شمار آیند.

- پیامدهای فردی: کاهش استقلال و تحرک، فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت، همانندی اجتماعی، درآمد، کیفیت زندگی و جز آن.
- پیامدهای خانوادگی: نیاز به مراقبت، شکاف در روابط خانوادگی، فشار اقتصادی، تشنج در محیط خانواده و جز آن.
- پیامدهای اجتماعی: نیاز به مراقبت، نداشتن نقش تولیدی مهم، شکاف در هم‌پیوندی با جامعه و جز آن (برقی، ۱۳۹۱، ص ۲۹-۲۵).

شخصیت

یک تعریف معمول و نسبتاً کلی شخصیت که مورد توجه اغلب روان‌شناسان است، به این شرح است: «شخصیت به جنبه‌های نسبتاً ثابت و بادوام یک فرد که او را از دیگران متمایز می‌کند و در عین حال پایه‌ای برای پیش‌بینی درباره رفتار آینده اوست، اطلاق می‌شود».

تعریف دیگر از شخصیت، تعریف کاتل^۱ است، «شخصیت آنچه رفتار را در یک موقعیت معین و با یک حالت عاطفی معین تعیین می‌کند، است» (داورمنش و براتی، ۱۳۸۶).

1. Cattell

یونگ^۱ معتقد بود افراد در تعامل با یکدیگر، دو نوع طرز تلقی و جهت‌گیری متفاوت از خود نشان می‌دهند که شامل برون‌گرایی و درون‌گرایی است. این تیپ‌ها، خصوصیات ذاتی فطری‌اند که در جریان زندگی قابل تغییر و اصلاح‌اند (راس^۲، ۱۳۹۲). هر کس در اصل به یکی از این دو طریق با جهان ارتباط برقرار می‌کند؛ اگر چه جهت دیگر نیز همیشه برای فرد باقی می‌ماند. در حالت درونگرایی، جهت‌گیری اصلی فرد به درون و به جانب خویشتن است (پروین و جان، ۱۳۹۳). شخص درون‌گرا غالباً متوجه عوامل درونی و ذهنی است و زیر نفوذ این عوامل قرار دارد. بی‌تردید او شرایط و اوضاع و احوال بیرونی را می‌بیند اما عوامل درونی و عناصر ذهنی در او برتری و مزیت دارند و حاکم بر احوال و رفتار او هستند (قرباغی و گروسیفرفشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸-۱۱۳). فرد درون‌گرا، دودل، متفکر و محتاط است. فرد برون‌گرا به بیرون و به جهان خارج گرایش دارد و از نظر اجتماعی درگیر، فعال و متهور است. در حالت برون‌گرایی توجه فرد به امور و اشیای خارج است و سایر اعمال اساسی او صرفاً معلول مناسبات امور و عوامل بیرونی است و نه حاصل ارزیابی ذهنی. از نظر آیزنک^۳، درون‌گرایان قوی‌تر از برون‌گرایان به تحریک حسی واکنش نشان می‌دهند و حساسیت بیشتری به محرک‌های سطح پایین نشان می‌دهند و آستانه درد پایین‌تری از برون‌گرایان دارند، که این موضوع به اختلاف در سطح انگیزندگی مغز مربوط می‌شود. طبق یافته‌های او سطح پایه انگیزندگی مغز برون‌گرایان پایین‌تر از درون‌گرایان است. این تفاوت‌ها مبنای ژنتیکی دارند (شولتز و شولتز^۴، ۱۳۹۱).

رضایت شغلی

اهمیت رضایت شغلی از یک‌سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر

1. Jung
2. Ross
3. Eysencks
4. Schultz & Schultz

تعریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۱). رضایت شغلی منعکس‌کننده احساس مثبت و منفی، و نگرش‌هایی است که ما درباره شغل خود داریم، که به تعداد زیادی از عوامل مربوط به کار وابسته است و از جایی که ما قرار داریم تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به دست می‌آوریم، دامنه دارد (مهداد، ۱۳۹۲). همچنین، رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساس و باورهاست که افراد درباره مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است: عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). رضایت شغلی به‌عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تأثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی معلولان می‌شود، باید مورد توجه قرار بگیرد. از طرف دیگر، نارضایتی نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری می‌شود و در درجات بالاتر می‌تواند آثار نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آن را با شکست مواجه کند. بنابراین، باید زمینه مناسب برای رشد رضایت شغلی معلولین شاغل، در بستری مناسب صورت گیرد. رضایت شغلی معلولان اهمیت و حساسیت خاصی دارد. زیرا اگر در سازمانی خشنودی و رضایت کارکنان معلول مقدم بر هدف‌های دیگر نباشد، آن سازمان به شکست و زوال و فروپاشی محکوم است (پروین و جان، ۱۳۹۳).

عوامل مؤثر در رضایت شغلی

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به شرح زیر است:

- شخصیت: نیازها و خواسته‌های فرد طی زمان تغییر می‌کند، بنابراین، باید راهبردهایی را برای ارضای این نیازها طراحی کرد. برای این منظور، مدیران باید ویژگی‌های افراد تحت نظارتشان را مشخص کنند تا بدین وسیله بتوانند میزان رضایت بالقوه آنان از کارشان را پیش‌بینی کنند.
- سن: میزان احساس رضایت شغلی در بین کارکنان جوان (در طی حدود ۷ تا ۱۰ سال پس از آغاز کار) زیاد است، اما این احساس پس از مدتی کاهش می‌یابد، سپس، در سنین بالاتر افزایش پیدا می‌کند.

- جنسیت: میزان رضایت شغلی زنان در سازمان‌هایی که فرصت‌های گوناگون شغلی (حقوق و دستمزد، ارتقا، واگذاری پست‌های مدیریتی و جز آن) به زنان و مردان براساس عدل و انصاف و شایسته‌سالاری داده می‌شود، مشابه است.
- عوامل موقعیت: حقوق و دستمزد، نوع سرپرستی که بر فرد اعمال می‌شود، فرهنگ و جو سازمانی، نوع کار (پیچیدگی، مسئولیت، سختی و منزلت اجتماعی شغل)، شرایط برای ارتقا و نظایر آن، همگی می‌توانند باعث افزایش یا کاهش احساس رضایت شغلی در فرد شوند (ساعتچی، ۱۳۹۰).

پیشینه تحقیق

چانگ و لی (۲۰۰۶)، پژوهشی با عنوان «رابطه ابعاد شخصیت، ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی» در تایوان انجام دادند و نتیجه گرفتند ابعاد شخصیت همبستگی معنادار مثبتی با رضایت شغلی داشتند. ویژگی‌های شغلی همبستگی معنادار مثبتی با رضایت شغلی داشتند. رضایت شغلی همبستگی معنادار و مثبتی با تعهد سازمانی نشان داد. ابعاد شخصیت همبستگی معنادار مثبتی با تعهد سازمانی داشت. ویژگی‌های شغلی همبستگی معنادار مثبتی با تعهد سازمانی داشت (Chang & Lee, 2006, pp.201-207). ماتزler (۲۰۰۷) در پژوهشی با موضوع ویژگی‌های شخصیتی، رضایت کارکنان و تعهد مؤثر، نشان داد بیش از ۲۰ درصد مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به دلیل تفاوت‌های ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بوده و رضایت شغلی به‌عنوان عامل واسطه بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد (Motzler, 2007). وهر (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند، نشان داد همه ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند (Vohra, 2010). گری و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «تعیین رابطه شخصیت‌ها (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراکز آموزشی درمانی شهر قزوین» به این نتایج دست یافت: بین هیچ یک از مؤلفه‌های رضایت با جنسیت، تعهد سازمانی با جنسیت و تحصیلات، نوع شخصیت با جنسیت و تحصیلات ارتباط معناداری وجود نداشت. در نهایت، نیز بین نوع

شخصیت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت (گری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۴-۲۱). حسینیان (۱۳۸۶) معتقد است رابطه شخصیت و انتخاب شغل و رضایت از شغل را یکی از جالب‌ترین مطالب راهنمای حرفه‌ای می‌داند و با توجه به اینکه افراد از نظر جسمانی و روانی با یکدیگر متفاوتند، سازگاری هر دو نوع خاصی از مشاغل ممکن می‌شود و خصوصیات شخصیتی لازم نیز مانند زمینه‌های استعداد و معلومات برای مشاغل مختلف فرق می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۶).

روش بررسی

تحقیق حاضر کاربردی و روش پژوهش توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه مورد نظر در این پژوهش همه معلولان شاغل در ادارات شهرستان الیگودرز بودند که بررسی‌های اولیه حاکی از این است که ۱۰۰ نفرند که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه شخصیت آیزنک^۱، که دارای دو فرم موازی A و B است که در این پژوهش فرم متداول آن در ایران (فرم A) به کار گرفته شد. فرم ایرانی این پرسشنامه توسط محمدنقی براهنی برای جمعیت ایرانی بررسی شد و ۵۷ پرسش دارد. پرسشنامه طوری طراحی شده است که برای افراد کم‌سواد با هوش‌بهری معادل ۸۰ نیز قابل فهم است. این پرسشنامه برای تعیین و اندازه‌گیری میزان درون‌گرایی و برون‌گرایی به کار گرفته می‌شود. پژوهش‌های مختلف اعتبار بازآزمایی این آزمون را بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۴ و اعتبار دونیمه‌کردن آن را بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (دانش، ۱۳۸۴، ص ۶۷-۵۷). چهار زیرمقیاس در این پرسشنامه وجود دارد که سه مورد مربوط به سه تیپ شخصیتی یعنی برون‌گرایی (E)، روان‌رنجوری (N)، روان‌پریشی (P) و یک مورد مربوط به دروغ‌سنجی (L) که نشانه همکاری و صداقت پاسخگو است. EPQ^۲ در واقع، فرم اصلاح‌شده و تکمیل‌شده EPI^۳ است. EPI بر دو مدل شخصیتی مبتنی بوده و فاقد مقیاسی برای سنجش گرایش

1. Eysenck
2. Eysenck Personality Questionnaire
3. Eysenck Personality Inventory

به روان‌پریشی است در حالی که EPQ براساس مدل سه‌بعدی ساختار شخصیت انسان تدوین شده است و دارای یک خرده‌مقیاس دیگر به نام P می‌باشد. پاسخگو می‌تواند در هر پرسش پرسشنامه نمرات ۱-۰/۵ و صفر را با توجه به نحوه پاسخ دریافت کند. برای نمره‌گذاری ابتدا فرم کلید E را بر روی پاسخنامه آزمودنی گذاشته و به تعداد پاسخ‌های متناسب با فرم کلید به او یک نمره تعلق می‌گیرد و نمرات وی را با هم جمع کرده و حاصل را در جایگاه مربوطه در پاسخنامه آزمودنی یادداشت می‌کنیم. سپس، همین کار برای فرم کلیدهای بعدی انجام می‌گیرد. نمرات براساس رتبه‌بندی تفسیر می‌شود به طوری که هرچه رتبه درصدی فرد در ملاک نورو تیک (N) از ۵۰ بالاتر باشد، بی‌ثبات‌تر است و هر چه رتبه از ۵۰ پایین‌تر باشد، فرد باثبات‌تر است و اگر در ملاک برون‌گرایی - درون‌گرایی (E) رتبه درصدی فرد از ۵۰ بیشتر باشد، برون‌گراتر است و اگر این رتبه از ۵۰ کمتر باشد، فرد درون‌گراتر است. برای پرسشنامه رضایت شغلی^۱ پرسشنامه اسمیت^۲ و همکاران (۱۹۶۹) به کار گرفته شد که یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای خشنودی شغلی است و عبارات آن جنبه توصیفی دارد. شاخص رضایت از شغل JDI در قالب ۶ مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار فرد را ارزیابی می‌کند که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود. در فرم اصلی پرسشنامه هر جنبه خشنودی شغل روش اجرا و نمره‌گذاری در یک صفحه جدا قرار گرفته و در بالای صفحه عنوان آن و در زیر آن عبارات مختلف مربوط به آن جنبه نوشته شده است. این پرسشنامه در ایران توسط دکتر شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه شده است. روش نمره‌گذاری آن نیز به این شرح است که به پاسخ‌های به هر عبارت در طیف لیکرت، نمره‌ای بین ۱ تا ۵ داده می‌شود، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع می‌شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می‌آید که می‌توان آن را بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم کرد و برای هر مقیاس نمره‌ای بین ۱ تا ۵ به دست آورد. البته از مجموع نمرات کل عبارات نیز می‌توان نمره کل را محاسبه کرد و

1. Job Descriptive Index (JDI)

2. Smith

از تقسیم آن بر تعداد کل عبارات، نمره‌ای بین ۱ تا ۵ برای کل آزمون به دست آورد. درباره اعتبار شاخص توصیف شغل با روش اعتبار صوری و نظر ۵ تن از متخصصان و استادان دانشکده علوم تربیتی و اقتصاد دانشگاه اصفهان، این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شده است و با به‌کارگیری نظر استادان یادشده و نیز روش اعتبار محتوایی این آزمون می‌تواند رضایت شغلی و مقوله‌های مختلف آن را در حد بالایی پوشش دهد. درباره محاسبه همبستگی و استواری درونی شاخص توصیف شغل ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب، به این شرح به دست آمد: ماهیت کار (شغل) ۸۰ درصد، سرپرست (مسئول مستقیم) ۸۹ درصد، همکاران ۸۷ درصد، ترفیعات (ارتقا) ۹۰ درصد، حقوق و مزایا ۹۰ درصد و محیط کار ۸۰ درصد. تحلیل عاملی انجام‌گرفته بر این پرسشنامه توسط مراثی (۱۳۷۹) نشان داده است شاخص توصیف شغل دارای ۲ عامل اصلی «بازده شغلی» ۳۴/۱۶ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می‌کند و مؤلفه‌های ترفیع، حقوق و مزایا، محیط کار، بیشترین بارهای عامل در آن هستند. عامل دوم «بین‌فردی» است که ۲۷/۹۴ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می‌کند و مؤلفه ماهیت کار، رضایت از سرپرست و همکاران در آن بیشترین بارهای عاملی را دارد (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰، ص ۲۴-۲۳).

برای انجام دادن تحقیق بعد از کسب مجوز از دانشگاه و سازمان بهزیستی استان لرستان، به مراکزی که معلولان کار می‌کردند، مراجعه شد و با کسب اجازه از مسئول اداره مربوطه و توجیه مسئولان و معلولان شاغل برای انجام دادن پژوهش، پرسشنامه‌های تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی در اختیار معلولان شاغل قرار گرفت و به آن‌ها فرصت داده شد پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند و در صورتی که معلولان نمی‌توانستند پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند، محقق پاسخ‌های آن‌ها را در پرسشنامه وارد می‌کرد. بعد از تکمیل، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شده و برای تحلیل و نتیجه‌گیری به روان‌شناس داده شد و توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شد. برای تحلیل توصیفی داده‌های میانگین و انحراف استاندارد به کار گرفته، و برای تحلیل استنباطی داده‌ها آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام به کار گرفته شد. در این پژوهش همه اطلاعات و نمونه‌گیری و پرکردن پرسشنامه‌ها با رعایت موازین اخلاقی انجام گرفت و حقوق شرکت‌کنندگان در پژوهش رعایت شد و قبل از انجام پژوهش تمامی افراد را در جریان انجام پژوهش قرار داده شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۰۰ معلول شاغل در ادارات شهرستان الیگودرز بررسی شدند که نتایج نشان داد در بین معلولان شاغل ۶۷ نفر مرد (۶۷ درصد) و ۳۳ نفر زن (۳۳ درصد) بودند. تعداد معلولان شاغلی که تحصیلات دیپلم داشتند، ۳۹ نفر (۳۹ درصد)، تحصیلات فوق‌دیپلم ۱۵ نفر (۱۵ درصد)، تحصیلات کارشناسی ۴۱ نفر (۴۱ درصد) و تحصیلات کارشناسی ارشد ۵ نفر (۵ درصد) بود. تعداد معلولان شاغلی که سابقه کار ۱ تا ۵ سال دارند ۹ نفر (۹ درصد)، سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ نفر (۲۰ درصد)، ۹ نفر (۹ درصد) سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵ نفر (۱۵ درصد) سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال، و ۴۷ نفر (۴۷ درصد) سابقه بالای ۲۰ سال داشتند. فراوانی نوع معلولیت نابینا در بین نمونه ۴ نفر (۴ درصد)، فراوانی معلولان ناشنوا ۳ نفر (۳ درصد)، و فراوانی معلول با اختلال جسمی ۸۳ نفر (۸۳ درصد) بود. تعداد معلولانی که شغل رسمی داشتند، ۵۵ نفر (۵۵ درصد)، معلولانی که شغل پیمانی، ۲۵ نفر (۲۵ درصد) و تعداد معلولانی که شغل قراردادی، ۲۰ نفر (۲۰ درصد) بود.

در این تحقیق میانگین و انحراف استاندارد در متغیرها بررسی شد و همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین برون‌گرایی و درون‌گرایی به ترتیب ۴۱٫۳۶ و ۴۰٫۴۲ بود که نشان‌دهنده این است که کارکنان معلول شاغل از برون‌گرایی بیشتری برخوردارند، و همچنین، میانگین رضایت شغلی ۲۲۸٫۲۹ بود و از آنجا که مقدار رضایت شغلی کارکنان معلول از متوسط میانگین بالاتر است، نشان می‌دهد رضایت شغلی آن‌ها بالاست.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی و تیپ شخصیتی برون‌گرایی و درون‌گرایی در بین معلولان شاغل

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۲۲۸٫۲۹	۳۲٫۵۵
برون‌گرایی	۴۱٫۳۶	۵٫۵۰
درون‌گرایی	۴۰٫۴۲	۵٫۷۹

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، «بین برون‌گرایی و درون‌گرایی و رضایت شغلی معلولان شاغل رابطه وجود دارد» ($P \leq 0.05$). بنابراین، بین برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه

مثبت و معناداری ($t=0,20$) وجود دارد. همچنین، بین درون‌گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($t=0,25$) وجود دارد، که نشان می‌دهد رضایت شغلی با ابعاد درون‌گرایی و برون‌گرایی رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین برون‌گرایی و درون‌گرایی با رضایت شغلی در معلولان شاغل

متغیرها	رضایت شغلی
برون‌گرایی	$0,20 (P \leq 0,05)$
درون‌گرایی	$0,25 (P \leq 0,05)$

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی برون‌گرا با رضایت شغلی، برابر با ۰,۲۱ و درون‌گرا یا رضایت شغلی، برابر با ۰,۲۴ است که در کل با افزایش این دو متغیر در کارکنان معلول مقدار رضایت شغلی بیشتر می‌شود.

جدول ۳. جدول مدل خلاصه ضریب تعیین درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای انحراف استاندارد
درون‌گرا با رضایت شغلی	۰,۲۴۶	۰,۰۶۰	۰,۰۵۱	۲,۷۱
برون‌گرا با رضایت شغلی	۰,۲۱۲	۰,۰۴۴	۰,۰۳۵	۱,۴۲

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، رگرسیون درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی معنادار است که نشان می‌دهد مدل رگرسیونی درون‌گرا- برون‌گرایی واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۴. تحلیل واریانس یک‌راهه شخصیت درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی

متغیرها	مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت	رگرسیون	۶۳۲۴,۵۶	۱	۶۳۲۴,۵۶	۶,۲۸	۰,۰۱
شغلی	باقیمانده	۹۸۶۰۰,۰۲	۹۸	۱۰۰۶,۱۲		
	کل	۱۰۴۹۲۴,۵۹	۹۹			

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر شخصیتی درون‌گرا با رضایت شغلی برابر ۰٫۲۴۶ است که در سطح ($P \leq ۰٫۰۵$) معنادار است. بدین معنا است که شخصیت درون‌گرا به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قوی، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند، در واقع ۲۵ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۵. جدول ضرایب مسیر شخصیت درون‌گرا با رضایت شغلی در معلولان شاغل

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره تی	مقدار P
	B	خطای انحراف استاندارد			
رضایت شغلی	۰٫۷۳۲	۲۴٫۰۳	۰٫۲۴۶	۲٫۵۰	۰٫۰۱

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار بتای شخصیتی برون‌گرا با رضایت شغلی برابر ۰٫۲۰۴ است که در واقع، در سطح ($P \leq ۰٫۰۵$) معنادار است و بدین معنا است که شخصیت برون‌گرا رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند، در واقع، ۲۰ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۶. جدول ضرایب مسیر شخصیت برون‌گرا با رضایت شغلی در معلولان شاغل

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره تی	مقدار P
	B	خطای انحراف استاندارد			
رضایت شغلی	۰٫۶۵۱	۱۲٫۳۴	۰٫۲۰۴	۳٫۴۶	۰٫۰۳

بحث و نتیجه

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه درون‌گرایی و برون‌گرایی شخصیت با رضایت شغلی در معلولان شاغل بوده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین درون‌گرایی و رضایت شغلی معلولان شاغل رابطه وجود دارد، که با نتایج تحقیقات دیگر بخشایش (۱۳۹۲)، نجارپور و همکاران (۱۳۸۹)، مامن‌پوش (۱۳۸۸)، ماتزler (۲۰۰۷)، و چانگ و لی (۲۰۰۶) همسو است و حاکی از آن است که بین ویژگی‌های درون‌گرایی با رضایت شغلی معلولان شاغل رابطه معنادار وجود دارد. بر این اساس می‌توان گفت این نتایج شاید به این دلیل باشد که درون‌گراها احتیاج به

چالش کمتری دارند و در یک مدیریت آمرانه و حمایتی می‌توانند بهتر کار کنند. رفتار درون‌گرایان به نتیجه تولید پتانسیل‌های ضعیف بازدارنده و پتانسیل‌های قوی تحریک است، رفتاری که به‌طور درونی برانگیخته می‌شود، نسبت به رفتاری که به‌طور بیرونی برانگیخته می‌شود، مطلوب‌تر است زیرا تقویت همیشه در دسترس نیست. درونی‌ها مهارت را در پیشرفت ترجیح داده و به آن ارزش بیشتری می‌دهند در حالی که بیرونی‌ها شانس تصادف را برتر می‌دانند. به هر حال افرادی که کنترل درونی دارند در کارهای خود پیشرفت بیشتری دارند. افراد برون‌گرا انرژی بیشتری داشته و طبق برنامه‌ریزی می‌توانند راحت‌تر و سریع‌تر کارهای خود را انجام دهند و چون در زمینه ارباب‌رجوع بهتر برخورد می‌کنند، کارکنان آن‌ها رضایت بیشتری دارند و این مسئله باعث می‌شود معلولان از کار خود رضایت بیشتری داشته باشند. نجارپور و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی نشان دادند بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد و بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی افراد رابطه وجود ندارد اما بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر باورهای غیرمنطقی وجود داشته و بین دو گروه زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد (نجارپور استادی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۸-۳۹). مأم‌ن‌پوش (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان داد بین تیپ شخصیتی برون‌گرا با رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. میزان رضایت شغلی در افرادی که تیپ شخصیتی برون‌گرا و افرادی که دارای تیپ شخصیتی درون‌گرا دارند، متفاوت است. میزان رضایت شغلی در افراد درون‌گرا بیشتر از افراد برون‌گرا است (مأم‌ن‌پوش، ۱۳۸۸). حسینیان (۱۳۸۶) رابطه شخصیت و انتخاب شغل و رضایت از شغل را یکی از جالب‌ترین مطالب راهنمای حرفه‌ای می‌داند و با توجه به اینکه افراد از نظر جسمانی و روانی با یکدیگر متفاوتند، سازگاری هر دو نوع خاصی از مشاغل ممکن می‌شود و خصوصیات شخصیتی لازم نیز مانند زمینه‌های استعداد و معلومات برای مشاغل مختلف فرق می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۶). چانگ و لی (۲۰۰۶) نیز نشان داد ابعاد شخصیت همبستگی معنادار

مثبتی با رضایت شغلی داشتند. ویژگی‌های شغلی همبستگی معنادار مثبتی با رضایت شغلی داشتند. رضایت شغلی همبستگی معنادار و مثبتی با تعهد سازمانی نشان داد. ابعاد شخصیت همبستگی معنادار مثبتی با تعهد سازمانی داشت. ویژگی‌های شغلی همبستگی معنادار مثبتی با تعهد سازمانی داشت (Chang & Lee, 2006, pp.201-207). بنابراین، براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی با درون‌گرایی و برون‌گرایی ارتباط مثبت و معنادار دارد و معلولانی که شخصیت درون‌گرا دارند، نسبت به معلولانی که شخصیت برون‌گرا دارند، رضایت شغلی بیشتری دارند.

پیشنهادها

- بر مبنای نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر بیان می‌شود.
- به شخصیت افراد معلولی که برای شغل مورد نظر داوطلب هستند، همچنین ویژگی‌های شغلی و تناسب آن با نوع شخصیت توجه شود.
 - راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی در محیط کار برای معلولان شاغل اندیشیده شود از جمله تغییر در شیوه‌های مدیریتی، پاداش و جز آن.
 - به مناسب‌سازی محیط کار معلولان توجه بیشتری شود.
 - راهکارهایی به منظور بهبود رابطه مدیران و کارمندان سازمان با افراد معلول اندیشیده شود.

منابع و مأخذ

۱. اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۱). *تعهد سازمانی*. تهران: انتشارات تدبیر.
۲. برقی، ستار (۱۳۹۱). مقایسه میزان و عوامل مؤثر بر استرس شغلی در کارمندان دارای معلولیت جسمی حرکتی و فاقد آن در مراکز بهزیستی شهرستان‌های تهران، ری و شمیرانات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۳. پروین، لارنس و جان، الیور پی (۱۳۹۳). *شخصیت: نظریه و پژوهش*. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: انتشارات آبیژ.
۴. حسینیان، شهامت (۱۳۸۶). عوامل مؤثر در ترویج تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ. *فصل‌نامه دانش انتظامی*، دوره ۹، شماره ۲، صفحات ۹-۲۵.
۵. داورمنش، عباس و براتی سده، فرید (۱۳۸۵). *مقدمه‌ای بر اصول توان‌بخشی معلولان*. تهران: انتشارات رشد.
۶. دانش، عصمت (۱۳۸۴). تأثیر همانندی / تضاد در ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی / برون‌گرایی بر رضایت زناشویی. *مجله دانشور رفتار دانشگاه شاهد*، سال ۱۲، شماره ۱۰، صفحات ۶۷-۵۷.
۷. راس، آلن (۱۳۹۲). *روان‌شناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرایندها)*. ترجمه سیاوش جمال‌فر، تهران: انتشارات روان.
۸. رحیمی مبارکی، محمدعلی (۱۳۸۹). *رابطه منابع و شدت استرس شغلی با فرسودگی شغلی و سلامت روان مأموران آتش‌نشانی تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۹. ساعتچی، محمود (۱۳۹۰). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: نشر ویرایش.
۱۰. شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۰). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

۱۱. شولتز، دوان پی و شولتز، سیدنی آلن (۱۳۹۱). *تئوری‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر ویرایش.
۱۲. علوی، امین و کابلی، مجید (۱۳۹۰). *اشتغال معلولان*. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۳. قراباغی، حسین و گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران*، دوره ۴، شماره ۲، صفحات ۱۲۸-۱۱۳.
۱۴. کوهستانی، حسینعلی و شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. *مجله دانش و توسعه*، شماره ۱۳، صفحات ۲۶-۱۱.
۱۵. گری، سرج‌الدین، زادبود، راحله، نجاتی، مینا، ابویی، پریسا، کاربرو، علی‌اصغر و ساریچلو، محمدابراهیم (۱۳۸۸). *تعیین رابطه شخصیت‌ها (درون‌گرایی/ برون‌گرایی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر پرستاری در مراکز آموزشی- درمانی شهر قزوین*. *مجله ادراک*، شماره ۱۴، صفحات ۲۴-۲۱.
۱۶. مأم‌ن‌پوش، مریم (۱۳۸۸). *بررسی تیپ‌های شخصیتی (برون‌گرا/ درون‌گرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ذوب آهن اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی روانشناسی، دانشگاه پیام نور اصفهان.
۱۷. مهداد، علی (۱۳۹۲). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جنگل.
۱۸. نجارپور استادی، سعید، اسمخانی اکبری‌نژاد، هادی و لیوارجانی، شعله (۱۳۸۹). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی*. *مجله فراسوی مدیریت*، شماره ۱۳، صفحات ۵۸-۳۹.
۱۹. وهابی، فرشته (۱۳۷۵). *بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.

۲۰. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استانداردساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

21. Chang, S. & Lee, M. (2006). Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Business Review*, 6, 201–207.
22. Motzler, K. & Renzl, B. (2007). Personality traits, employee satisfaction and effective commitment. *Journal of Total Quality Management & Business Excellence*, 18(5), 589-598.
23. Vohra, N. & Abhishek, G. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle manager. *Journal of Positive Psychology for Publication*. Retrieved from <http://www.iimcal.ac.in/res/upd>.