

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۰۴/۱۵  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۶/۰۷/۱۷  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۰۲/۲۰

مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۷  
دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱  
ص: ۳۳-۵۲

## ارتباط بین فرهنگی دو کشور ایران و هند در خصوص ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با خشنودی شغلی دبیران

دکتر شهناز محمدی\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی و مقایسه بین فرهنگی دو کشور ایران و هند از نظر ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با خشنودی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر تهران (ایران) و پونا (هندوستان) در سال ۱۳۸۵ انجام گرفته است. متغیرهایی که در این تحقیق بررسی شده‌اند شامل خشنودی شغلی و ابعاد آن (خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات و خشنودی از همکاران)، و ویژگی‌های شخصیتی شامل (روان رنجورخویی، برون‌گرایی، بازبودن، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) می‌باشند. نمونه تحقیق دبیران شهر تهران (۲۲۴ نفر) و شهر پونا (۲۲۳ نفر) بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این مطالعه از دو پرسشنامه شامل: شاخص توصیف شغل (JDI) اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، و پرسشنامه شخصیت نئو (NEO)، کوستا و مک‌کری (۱۹۹۲) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی و خشنودی از شغل به طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی منفی وجود دارد. همچنین، بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی، و خشنودی از شغل به طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی مثبت وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی باز بودن و خشنودی از همکاران همبستگی منفی و بین ویژگی شخصیتی باز بودن و خشنودی از ترفیعات و خشنودی از شغل به طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی مثبت وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات و خشنودی شغلی به طور کلی همبستگی مثبت در بین دبیران ایران و هند مشاهده شد. نتایج دیگر نشان دادند در بین دبیران ایرانی و هندی از لحاظ ویژگی شخصیتی و متغیرهای خشنودی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

**کلید واژگان:** ارتباط بین فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی، خشنودی شغلی، دبیران

\* استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم

smohammadi777@yahoo.com

## مقدمه

همیشه مردم و ملت‌ها مشتاق بوده‌اند که از روش‌ها و شیوه‌های تربیتی دیگران آگاهی یابند و خوبی‌ها را تحسین و کوتاهی‌ها را به سخره گیرند. این ویژگی فطری امروزه از سطح آرزومندی‌های فردی فراتر رفته و به ضرورتی حیاتی و ملی بدل گشته است. امروزه متخصصان آموزش و پرورش فرصتی طلایی دارند که می‌توانند ضمن معرفی این حوزه از دانش بشری، رسالت علمی خود را انجام دهند. رسالتی که باعث می‌شود برای اولین مرتبه شناختی دوسویه بین جوامع پیشرفته و پسررفته شکل گیرد (معدن‌دار، ۱۳۸۵).

تحقیقات بین فرهنگی در قطعیت بخشیدن به اثر محیط فرهنگی بر نظام‌های اجتماعی و جوامع نقش حائز اهمیتی دارند (هافسته<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱).

ما به این نکته واقفیم که فرهنگ نقش به‌سزایی در شکل‌پذیری نحوه رفتار ما با دیگران دارد و می‌بایست بدانیم که آنچه در رفتار اجتماعی ما حقیقت دانسته می‌شود در نظر افراد سایر فرهنگ‌ها حقیقت محسوب می‌شود یا نه؟ به رغم وجود تفاوت‌های

چشمگیر در رفتار اجتماعی افراد متعلق به فرهنگ‌های مختلف، شباهت‌های اساسی قابل ملاحظه‌ای نیز مشاهده می‌شود. با وجود بروز تغییرات در تمدن و برخی آشوب‌ها، فرهنگ دست نخورده باقی می‌ماند. تمدن ایران و هندوستان با فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی مشترک بسیار کهن می‌باشند. هر دو کشوری آسیایی، با بنیادهای مذهبی متفاوت و سابقه روابط مستحکم در طول تاریخ، بسیاری از هندی‌ها در تهران (ایران) به کار اشتغال دارند و فارس‌های بی‌شماری در پونا، بمبئی و سایر مناطق هندوستان، پایه‌گذار مؤسساتی بزرگ بوده‌اند و این امر پیوندی مهم بین ایران و هندوستان محسوب می‌شود. به دلیل سابقه دیرینه نظام ارزشی در این دو کشور، نسل قدیم پیرو هنجارهایی است که از سوی فرهنگ قرار داده شده است. اما به دلیل جهانی شدن و انفجار فناوری اطلاعات، نسل جدیدتر در کلیه کشورهای توسعه یافته از سوی پیشرفت‌های فناوری مورد هجوم واقع شده است (محمدی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

کلوکهن<sup>۳</sup> (۱۹۵۱) فرهنگ را اینگونه تعریف می‌کند: «فرهنگ شامل شیوه‌های قالب‌بندی شده تفکر، احساس و واکنش

2- Mohammadi

3- Kluckhohn

1- Hofstede

است که از طریق نمادها یاد گرفته شده و انتقال می‌یابد هسته اصلی فرهنگ را عقاید سنتی (استخراج و برچیده شده از تاریخ) و به خصوص ارزش‌های وابسته به آنها تشکیل می‌دهند» (ص ۸۸۵).

بری، پورتینگا، زیگال و دیسن<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) بیان می‌دارند که «روانشناسی بین فرهنگی به مطالعه شباهت‌ها و تفاوت‌های کنش‌وری روانشناختی افراد در فرهنگ‌ها و گروه‌های قومی مختلف می‌پردازد و

متغیرهای روابط و تغییرات اخیر آنها را مورد مطالعه قرار می‌دهد» (ص ۲۰). بسیاری از مطالعات بین فرهنگی انجام شده بر سودمندی الگوی سازمانی شوارتز<sup>۲</sup> برای مقوله‌بندی و اندازه‌گیری ارزش‌ها در فرهنگ‌های متفاوت صحنه گذاشته‌اند (اوئیشی، شیماک، داینر و سوه<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ شوارتز، ۱۹۹۲، ۱۹۹۴). قابل توجه‌ترین مجموعه داده‌های به دست آمده در این پژوهش از بررسی‌های بین فرهنگی شوارتز در مورد معلمان به دست آمده‌اند. اسپکتور<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۱) با مقایسه ۲۴ کشور

دریافتند که جمع‌گرایی<sup>۵</sup> با جایگاه مهار بیرونی همراه است. افزون بر این، کشورهای که جایگاه مهار آنها بیرونی بود در نمره‌های مربوط به عوامل فرسوده‌ساز شغلی نیز نمره‌های بالایی کسب کردند. ایرانی‌ها گرایش به جمع‌گرایی دارند که به نظر می‌رسد با جایگاه مهار بیرونی همراه باشد. جایگاه مهار بیرونی نیز با سطح بالای میزان ادراکات فرد از عوامل تنیدگی‌زاد فرسوده‌ساز شغلی همراه است.

مطالعات میان فرهنگی آموزش و پرورش می‌تواند امکان یا محدودیت اقتباس و تطبیق بین‌المللی را برای ما روشن کند (معدن‌دار، ۱۳۸۵). تعلیم و تربیت مورد توجه اکثر مردم قرار دارد. نویسندگان، شعرا، مصلحان اجتماعی، روشنفکران و فیلسوفان همه درباره تعلیم و تربیت بحث می‌کنند و هر دسته از روی تجربیات خود درباره ماهیت و نقش آن به گفتگو می‌پردازند (شریعتمداری، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه معلم موقعیت خاصی در جریان تربیتی دارد و اعمال او به عنوان الگو مورد تقلید شاگردان است باید مصلحان را از بین اشخاصی که صلاحیت این شغل را دارند، انتخاب نمود.

1- Berry, Poortinga, Segall, & Dasen

2- Schwartz

3- Oishi, Schimmack, Diener, & Suh

4- Spector

5- Collectivism

خشنودی شغلی را نوعی توافق‌پذیری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. از نظر هاپاک<sup>۴</sup> (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵)، نیز مجموعه عوامل گوناگونی مانند میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده اشتغال باعث خشنودی شغلی می‌شود.

پالمور<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) اظهار داشت: «گزارش‌های متعدد حکایت از پیوند نارضایتی شغلی با علایم جسمی و بیماری‌های مختلف که با شغل مربوط است، دارد. توضیح اینکه نارضایتی شغلی ممکن است سبب بیماری‌هایی نظیر سردرد، خستگی و بیماری‌های قلبی گردد» (ص ۱۹۷).

پژوهش‌ها و مطالعات زیادی به بررسی فرضیه‌های گوناگون در ارتباط با خشنودی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پرداخته‌اند (اومانسون، اسکوردن و استیونس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰؛ فریدمن و روزنمن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱). نولاروگ و مک اولیو<sup>۸</sup> (۱۹۹۲) پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین همخوانی شغل و شخصیت با

برخوردراری از دانش وسیع و معلومات عمیق نمی‌تواند ملاک اصلی برای احراز پایگاه اجتماعی و مقام معنوی معلم باشد داوطلب این شغل باید از شرایط خاص دیگری نیز برخوردار باشد (عسگریان، ۱۳۷۸). خشنودی شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغل است. خشنودی شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس خشنودی فردی می‌گردد. خشنودی شغلی را می‌توان عامل روانی قلمداد نمود و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. خشنودی شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (هالند<sup>۱</sup>، ۱۳۷۵).

خشنودی شغلی در حقیقت نوعی توافق‌پذیری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است که خود شامل دو مؤلفه شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می‌دهد. جنبه شناختی به دلیل آنکه رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد، نسبت به مؤلفه‌های رفتاری از اعتبار بیشتری برخوردار است (جکس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). فیشر و اوهانان<sup>۳</sup>

3- Fisher, & Ohana

4- Happack

5- Palmer

6- Omunson, Schroeder, & Stevens

7- Friedman, & Rosenman

8- Nevlarug, & McOlive

1- Holland

2- Jex

شاغلان دولتی رابطه بیشتری بین تیپ‌های شخصیتی هالند و میزان خشنودی شغلی مشاهده شد. در کشور هندوستان نیز چنین تحقیقاتی صورت گرفته است. از جمله، بهاتوارا<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خشنودی شغلی در میان کارکنان شرکت‌ها در هندوستان» به این نتیجه رسید که بین خشنودی شغلی با ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی رابطه منفی وجود دارد. همچنین، بین خشنودی شغلی با دیگر عوامل شخصیتی همچون برون‌گرایی، توافق‌پذیری، بازبودن و وظیفه‌شناسی رابطه مثبت وجود دارد. مهرا و میشر<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، از هندوستان، گزارش کردند که استرس شغلی و خشنودی شغلی همبستگی منفی با یکدیگر دارند و ویژگی‌های شخصیتی بر رابطه خشنودی شغلی و استرس شغلی اثر می‌گذارند.

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگی در کشور ایران و هند در خصوص ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط آن با رضایت‌مندی شغلی دبیران می‌باشد. با توجه به موضوع تحقیق فوق، فرضیه‌هایی که در این تحقیق مورد بررسی قرار خواهند

خشنودی شغلی انجام دادند. نتایج، همبستگی معنی‌داری را بین خشنودی شغلی و همخوانی شغل و شخصیت نشان داد. در سال‌های اخیر پژوهش‌های نسبتاً زیادی درباره خشنودی شغلی در کشور انجام شده است. سمیع‌زاده (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی دبیران مدارس شهر کرمان، خشنودی شغلی، نتایج زیر را به دست آورد. بین نوع شخصیت دبیران و خشنودی شغلی آنان و بین عامل جنسیت و خشنودی شغلی دبیران رابطه وجود داشت؛ ولی بین سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی با خشنودی شغلی رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

باغبان (۱۳۸۶) رابطه بین خشنودی شغلی و ویژگی‌های کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش را مورد بررسی قرار داد و نتیجه‌گیری نمود که خشنودی شغلی کارکنان غیردولتی بیشتر از کارکنان دولتی بود. همچنین، در کارکنان غیردولتی ماهیت کار با تیپ تهوری، خشنودی از سرپرستی با تیپ واقع‌بین و خشنودی از حقوق با تیپ قراردادی رابطه داشت. در کارکنان دولتی نیز بین خشنودی از حقوق با تیپ‌های واقع‌بین و تهوری رابطه معنی‌دار وجود داشت. در مجموع، بین کارکنان غیردولتی نسبت به

1- Bhatewara

2- Mehra & Mishra

گرفت عبارتند از:

۱. بین ویژگی‌های شخصیتی دبیران ایرانی و هندی با خشنودی شغلی آنها رابطه وجود دارد.
  ۲. بین میزان خشنودی شغلی دبیران ایرانی و هندی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
  ۳. بین ویژگی‌های شخصیتی دبیران ایرانی و هندی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- و ۱۲۱ نفر زن می‌باشد. همچنین، از مناطق مختلف شهر پونا تعداد ۵ منطقه از شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز به عنوان محل‌های جمع‌آوری اطلاعات انتخاب شده و از هر منطقه چندین مدرسه به طور تصادفی گزینش و معلمان آنها مورد نمونه‌گیری قرار گرفتند که حجم نمونه ۲۲۳ نفر ۱۰۰ نفر مرد و ۱۲۳ نفر زن می‌باشد. در نهایت تعداد ۴۴۷ نفر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

در این مطالعه از دو پرسشنامه به شرح

ذیل استفاده شده است:

#### ۱- پرسشنامه شاخص توصیف شغلی<sup>۱</sup>

(JDI)

برای اندازه‌گیری خشنودی شغلی، پرسشنامه شاخص توصیف شغلی یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری خشنودی شغلی می‌باشد که نخستین بار توسط اسمیت، کندال و هیولین<sup>۲</sup> (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است. در این پرسشنامه، پاسخ‌دهندگان با پاسخ‌گویی به ۹ یا ۱۸ سؤال کوتاه، نظر خود را در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه تشکیل‌دهنده خشنودی شغلی (شامل ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات، حقوق و همکاران

با توجه به ماهیت موضوع تحقیق، نوع مطالعه همبستگی و علی پس از وقوع است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه دبیران دبیرستان‌های شهر تهران (ایران) و کلیه دبیران دبیرستان‌های شهر پونا (هند) که در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ (۲۰۰۶-۲۰۰۷) مشغول به تدریس بودند، تشکیل می‌دهند.

در این تحقیق از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. به این ترتیب که از مناطق نوزده‌گانه شهر تهران تعداد ۵ منطقه از شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز به عنوان محل‌های جمع‌آوری اطلاعات انتخاب شده و از هر منطقه چندین مدرسه به طور تصادفی گزینش و معلمان آنها مورد نمونه‌گیری قرار گرفتند که حجم نمونه ۲۲۴ نفر، ۱۰۳ نفر مرد

1- Job Descriptive Index

2- Smith, Kendall & Hulin

۰/۸۵ (نمونه هندی) می‌باشد که حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه است. روایی محتوای آن با استفاده از نظر متخصصان هر دو کشور مورد تأیید قرار گرفت.

## ۲- آزمون شخصیتی نئو<sup>۱</sup> (NEO)

کوستا و مک‌کری (۱۹۹۲) با استفاده از تحلیل عوامل به این نتیجه رسیدند که پنج بعد می‌توان برای تفاوت‌های فردی در خصوصیات شخصیتی منظور کرد. این پنج خصیصه یا عامل عمده عبارتند از: روان رنجورخویی<sup>۲</sup> (N)، برونگرایی<sup>۳</sup> (E)، باز بودن یا انعطاف‌پذیری<sup>۴</sup> (O)، توافق‌پذیری<sup>۵</sup> (A)، و وظیفه‌شناسی<sup>۶</sup> (C). NEO برگرفته از حرف اول سه عامل اول این مقیاس است (هرن و میشل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). فرم اصلی این پرسشنامه ۲۴۰ ماده دارد. این آزمون یک الگوی مفهومی فراهم می‌سازد که تحقیقات مبتنی بر تحلیل عوامل دهه‌های قبلی را درباره ساخت شخصیت، یکپارچه می‌کند. عواملی که در این تست مطرح شده است، توسط ترکیب منطقی و بررسی‌های تحلیل

شغلی) به صورت «بلی» و «خیر» و یا «نمی‌دانم» بیان می‌نمایند و در نهایت، برای هر کدام از جنبه‌های پنج‌گانه مذکور، یک نمره به دست می‌آید که مجموع کل نمره‌های به دست آمده به عنوان «خشنودی شغلی کلی» در نظر گرفته می‌شود. تعداد سؤال‌های مقیاس خشنودی از حقوق و ترفیعات نصف سؤال‌های مقیاس‌های دیگر می‌باشد. بنابراین به منظور به دست آوردن نمره خشنودی شغلی کلی، مقایسه و تجزیه و تحلیل مقیاس‌ها با یکدیگر بایستی ابتدا نمره‌های دو مقیاس مذکور را در عدد ۲ ضرب نماییم. ضرایب پایایی پرسشنامه مذکور را در پاره‌ای از پژوهش‌های خارجی (به نقل از معینی، ۱۳۷۲) و در داخل کشور با استفاده از روش‌های مختلف آلفای کرونباخ، کودر-ریچاردسون و گاتمن به دست آمده است. ضرایب پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغلی برای هر یک از مؤلفه‌ها و نمره کل شاخص بین ۰/۶۱ تا ۰/۹۴ گزارش شده است. به‌تواتر (۲۰۰۵) در هندوستان پایایی پرسشنامه را در خرده مقیاس‌ها از ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ گزارش کرده است. در این پژوهش مجدداً با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی کل پرسشنامه حساب شد که نتیجه آن به ترتیب ۰/۸۸ (نمونه ایرانی) و

- 1- Neurotism, Extroversion, Openess
- 2- neurotism
- 3- extroverion
- 4- openness
- 5- agreeableness
- 6- conscientiousness
- 7- Haren & Mitchell

در این مطالعه آلفای کرونباخ محاسبه شده برای نمونه ایرانی ۰/۷۵ و برای نمونه هندی ۰/۷۸ بوده است.

برای تعیین ضرایب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده؛ ضرایب برای عوامل  $A=0/68$  و  $C=0/8$  به دست آمد (بهاتوارا، ۲۰۰۵). همچنین، برای روایی این آزمون بهاتوارا (۲۰۰۵) در هندوستان از تحقیقات ۵ ساله که روی دانشجویان شده است و روایی بالایی را نشان می‌دهد استفاده نمود. در ایران نیز تحقیقات بیشماری در خصوص تعیین روایی این آزمون شده است (گروسی، ۱۳۸۰).

### نتایج

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرها جدول ۱ شاخص‌های آماری (میانگین، و انحراف معیار) متغیرهای این پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین، به منظور بررسی میزان رابطه بین پنج عامل شخصیت و متغیرهای خشنودی شغلی از همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرها ارائه شده است. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی منفی بین ویژگی شخصیتی روان

عاملی فراهم شده و موضوع تحقیقات گوناگون بررسی نمونه‌های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این‌رو، سودمندی آن هم در کاربردهای بالینی و هم در مطالعات پژوهشی ارزیابی شده است (گروسی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه NEO را می‌توان برای استفاده در موقعیت‌های مشاوره‌ای از جهت خلاصه بودن، نداشتن محتوای آسیب‌شناختی و تأکید آن روی هر دو بعد نقاط قوت و ضعف مراجعین مورد استفاده قرار داد (هرن و میشل، ۲۰۰۳).

آزمون NEO فرم دیگری به نام NEO-FFI دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی بوده و برای پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. اگر وقت اجرای آزمون خیلی محدود بوده و صرفاً دستیابی به اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد، این آزمون مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش از این فرم استفاده شده است.

برای به دست آوردن ضریب پایایی با استفاده از روش بازآزمایی، NEO-FFI روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به ترتیب برای عوامل  $N$ ،  $E$ ،  $O$ ،  $A$ ،  $C$  به دست آمد (گروسی، ۱۳۸۰).

جدول ۱. شاخص های آماری مربوط به متغیرهای پنج عاملی شخصیتی، خشنودی شغلی، در دبیران ایرانی و هندی

متغیرها	ایران			هند		
	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
روان رنجورخویی	۲۲۴	۳۱/۷۵	۶/۰۸	۲۲۳	۳۴/۶۸	۶/۴۷
برون گرایی	۲۲۴	۴۲/۲۲	۵/۰۵	۲۲۳	۴۲/۹۲	۵/۲۴
بازبودن	۲۲۴	۳۹/۴۹	۴/۳۸	۲۲۳	۴۱/۴۲	۵/۰۸
توافق پذیری	۲۲۴	۳۷/۶۱	۴/۵۴	۲۲۳	۳۹/۶۳	۵/۸۲
وظیفه شناسی	۲۲۴	۴۳/۱۶	۳/۷۴	۲۲۳	۴۳/۶۲	۴/۳۳
خشنودی از ماهیت کار	۲۲۴	۲۷/۵۷	۳/۸۳	۲۲۳	۲۶/۰۱	۲/۶۰
خشنودی از سرپرستی	۲۲۴	۳۰/۷۰	۵/۱۱	۲۲۳	۲۹/۱۰	۴/۱۴
خشنودی از ترفیعات	۲۲۴	۱۵/۶۴	۲/۵۶	۲۲۳	۱۵/۰۰	۳/۰۲
خشنودی از حقوق	۲۲۴	۱۴/۷۵	۲/۱۱	۲۲۳	۱۵/۰۲	۱/۹۹
خشنودی از همکاران	۲۲۴	۳۳/۵۲	۶/۷۷	۲۲۳	۲۸/۵۲	۴/۵۷
خشنودباز شغل به طورکلی	۲۲۴	۳۰/۵۱	۳/۱۵	۲۲۳	۲۸/۷۴	۲/۷۸

جدول ۲. میزان همبستگی پنج عامل شخصیت و خشنودی شغلی در بین دبیران ایرانی و هندی

خشنودی شغلی و ویژگی شخصیتی	خشنودی از ماهیت کار	خشنودی از همکاران	خشنودی از حقوق	خشنودی از ترفیعات	خشنودی از سرپرستی	خشنودی از شغل به طور کلی
روان رنجورخویی	۰/۲۲۴**	۰/۲۱۶**	۰/۳۱۸**	۰/۱۹۷*	۰/۲۳۷**	۰/۳۷۸**
برون گرایی	۰/۱۱۴	۰/۲۵۳**	۰/۱۹۳*	۰/۱۷۱*	۰/۲۵۷**	۰/۲۷۸**
بازبودن	۰/۱۱۲	۰/۱۷۳*	۰/۱۲۱	۰/۲۳۵**	۰/۱۰۹	۰/۲۳۳**
توافق پذیری	۰/۱۱۵	۰/۰۹۵	۰/۱۵۷*	۰/۲۵۴**	۰/۱۱۴	۰/۳۵۳**
وظیفه شناسی	۰/۱۱۸	۰/۱۲۹	۰/۰۷۳	۰/۰۳۴	۰/۱۱۳	۰/۱۲۱

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

جدول ۳. تحلیل واریانس چندمتغیری ویژگی های شخصیت و خشنودی شغلی دبیران در کشور ایران و هند با استفاده از آزمون لامبدای ویلکز

متغیر	ارزش	F	فرضیه df	خطای df	سطح معنی داری	ضریب اتا
کشور (ایران - هند)	۰/۹۳۷	۶/۶۶	۱۰	۴۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۶۳

شغلی به طور کلی ( $r=0/353$  و  $p<0/01$ ) مشاهده شد. هیچ‌گونه ضریب همبستگی معنی داری بین ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی و متغیر خشنودی شغلی در دبیران ایرانی و هندی مشاهده نشد.

برای مقایسه تفاوت میانگین نمره‌های دبیران در دو کشور ایران و هند در متغیرهای وابسته ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی از تجزیه و تحلیل واریانس چندمتغیری<sup>۱</sup> (MANOVA) استفاده شد. در این نوع تحلیل، در مرحله اول، وجود یا عدم وجود معنی‌داری ترکیب خطی متغیرهای وابسته بر اساس متغیر مستقل کشور (ایران و هند) و در مرحله بعد، پس از تفکیک متغیرهای وابسته، تحلیل در سطوح متغیر مستقل از طریق تجزیه و تحلیل واریانس<sup>۲</sup> (ANOVA) بررسی شد. به عبارت دیگر، نتایج این روش تحلیل نشان می‌دهند که آیا متغیرهای مستقل بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته تأثیر دارند یا خیر؟

قبل از اجرای MANOVA بررسی مفروضه‌های نرمال بودن توزیع و همگنی ماتریس واریانس - کوواریانس ضروری است. در پژوهش حاضر، مفروضه نرمال

رنجورخویی و خشنودی از ماهیت کار ( $r=-0/224$  و  $p<0/01$ )، خش‌نودی از همکاران ( $r=-0/216$  و  $p<0/05$ )، خشنودی از حقوق ( $r=-0/318$  و  $p<0/01$ )، خشنودی از ترفیعات ( $r=-0/197$  و  $p<0/05$ )، خشنودی از سرپرستی ( $r=-0/237$  و  $p<0/01$ ) و خشنودی از شغل به طور کلی ( $r=-0/378$  و  $p<0/01$ ) وجود دارد.

همچنین، ضرایب همبستگی مثبت بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و خشنودی از همکاران ( $r=0/253$  و  $p<0/01$ )، خشنودی از حقوق ( $r=0/193$  و  $p<0/05$ )، خشنودی از ترفیعات ( $r=0/171$  و  $p<0/05$ )، سرپرستی ( $r=0/257$  و  $p<0/01$ ) و خشنودی از شغل به طور کلی ( $r=0/278$  و  $p<0/01$ ) مشاهده می‌شود. ضریب همبستگی منفی بین ویژگی شخصیتی بازبودن و خشنودی از همکاران ( $r=-0/173$  و  $p<0/05$ ) و ضرایب همبستگی مثبت بین ویژگی شخصیتی بازبودن و خشنودی از ترفیعات ( $r=0/235$  و  $p<0/01$ ) و خشنودی از شغل به طور کلی ( $r=0/233$  و  $p<0/01$ ) مشاهده شد.

ضرایب همبستگی مثبت بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با خشنودی از حقوق ( $r=0/157$  و  $p<0/05$ ) و خشنودی از ترفیعات ( $r=0/254$  و  $p<0/01$ ) و خشنودی

1- Multivariate Analysis of Variance

2- Analysis of Variance

جدول ۴. نتایج آزمون اثرهای بین گروهی تحلیل واریانس کشور ایران و کشور هند در پنج عامل بزرگ شخصیت و متغیرهای خشنودی شغلی

منبع متغیر	متغیرهای وابسته	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کشور (ایران و هند)	برون‌گرایی	۲۷۵۱/۶۴	۲۷۵۱/۶۴	۴۸/۶۳۷	۰/۰۰۱
	وظیفه‌شناسی	۲۷۸/۱۲	۲۷۸/۱۲	۸/۹۷۳	۰/۰۰۱
	بازبودن	۲۰۱/۰۳	۲۰۱/۰۳	۵/۲۱۹	۰/۰۵
	روان رنجورخویی	۵۵۰/۱۴	۵۵۰/۱۴	۱۱/۸۴۲	۰/۰۰۱
	توافق‌پذیری	۳۳۸/۳۹	۳۳۸/۳۹	۱۳/۷۳۴	۰/۰۰۱
	خشنودی از ماهیت کار	۱۰۵/۳۲	۱۰۵/۳۲	۳/۲۶	۰/۰۰۵
	خشنودی از همکاران	۵۵۴/۲۰	۵۵۴/۲۰	۹/۸۷	۰/۰۵
	خشنودی از حقوق	۱۰۳/۴۳	۱۰۳/۴۳	۵/۷۵	۰/۰۵
	خشنودی از ترفیعات	۲۱۵/۶۰	۲۱۵/۶۰	۶/۳۸	۰/۰۰۱
	خشنودی از سرپرستی	۴۰۸/۸۹	۴۰۸/۸۹	۸/۹۳	۰/۰۰۱
	خشنودی از شغل به طور کلی	۳۳۵/۹۸	۳۳۵/۹۸	۱۱/۲۹	۰/۰۰۱

df = ۱

بودن توزیع به وسیله آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup>، و مفروضه همگنی کوواریانس‌ها به وسیله آماره «ام-باکس<sup>۲</sup>» ارائه شد (دنسی و رییدی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

سطح معنی‌داری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای توزیع متغیرهای برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، بازبودن، روان رنجورخویی، توافق‌پذیری، خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از شغل به طور کلی به صورت ترتیبی ۰/۰۶۸، ۰/۰۸۴، ۰/۰۷۸، ۰/۰۷۰، ۰/۰۷۸، ۰/۰۸۲، ۰/۰۷۳، ۰/۰۶۸، ۰/۰۷۰، ۰/۰۷۸، ۰/۰۷۳ و ۰/۰۷۱ به دست آمد که از سطح ۰/۰۵ بزرگتر بود، لذا مفروضه نرمال بودن برقرار است. عدم معنی‌داری F در آزمون ام-باکس نیز نشان دهنده وجود مفروضه همگنی ماتریس واریانس کوواریانس است. به عبارت دیگر، F به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد.

تحلیل واریانس چندمتغیری

(MANOVA) برای تعیین اثر کشور (ایران

و هند) بر روی متغیرهای وابسته اجرا شد.

1- Kolmagerorov-Smirnov Test

2- Box's M

3- Dancey, & Reidy

در پاسخ به سؤال پژوهش حاضر، همسو با گفته‌های تاباچنیک و فیدل<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، به نقل از دنسی و ریدی، (۲۰۰۱) محقق از بین آماره‌های چهارگانه (پیلایی، لامبدای ویلکز، هاتلینگ و بزرگترین ریشه‌روی<sup>۲</sup>) آزمون لامبدای ویلکز را برای محاسبه  $F$  انتخاب کرده است.

با توجه به جدول ۴ می‌توان گفت که آزمون لامبدای ویلکز ( $p < 0/001$ )،  $F_{2, 398} = 6/66$  نشان می‌دهد که می‌توان فرضیه مشابه بودن میانگین‌های جامعه بر اساس متغیرهای وابسته برای دو کشور را رد کرد. ضریب اتای به دست آمده بر اساس متغیر مستقل دو کشور، ۶۷٪ از واریانس متغیرهای وابسته را تبیین می‌کند.

### بحث

یافته‌های پژوهش مبین این است که بین متغیرهای مختلف ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. در خصوص میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی دبیران ایرانی، در مقایسه با دبیران هندی، از شرایط

مطلوب‌تری برخوردار بودند و می‌توان آن را این گونه تبیین کرد که شرایط اقتصادی بهتر و امکانات رفاهی مطلوب‌تر می‌تواند از فشارها و استرس‌های شغلی جلوگیری کند. در خصوص میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بین دبیران ایرانی و هندی تفاوتی مشاهده نشد ولی در بین میانگین ویژگی شخصیتی بازبودن و توافق‌پذیری، دبیران هندی شرایط مطلوب‌تری را داشتند. شاید به دلیل این باشد که کشور هندوستان کشور «هفتاد و دو ملت» است. فرقه‌ها و ادیان مختلف در آن وجود دارند و فرهنگ این کشور آنها را به سازگاری بیشتر با هم‌نوع‌هایشان دعوت می‌کند. آنها این‌گونه یاد گرفته‌اند که خود را با هر شرایطی وفق دهند. در خصوص میانگین متغیرهای خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران و خشنودی از شغل به طور کلی، دبیران ایرانی در مقایسه با دبیران هندی از شرایط مطلوب‌تری برخوردار بودند. ساعت کار کمتر، تعداد دانش‌آموز کمتر، شرایط آب و هوای مطلوب‌تر، شرایط اقتصادی بهتر و امکانات رفاهی می‌تواند از عوامل تأثیرگذار بر خشنودی شغلی دبیران ایرانی باشد. در خصوص میانگین متغیرهای خشنودی از

1- Tabachnick, & Fidell

2- Pillai, Lambda, Hotelling, & Roy's Largest Root

حقوق و خشنودی از ترفیعات بین دبیران ایرانی و هندی تفاوتی مشاهده نشد. به طور کلی نتایج فوق با یافته‌های آمابیل، هیل، هنسی و تایف<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، جاج، هیگینس، تورسن و برریک<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، جاج و لارسن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) و پله‌تیه، فورتیه، والراند، توسن، برر و بلس<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) همسو می‌باشند. رضایت شغلی به عنوان یک متغیر عاطفی در نظر گرفته می‌شود و به ارایه شواهدی دال بر مستقل بودن عاطفه مثبت و منفی پرداخته می‌گردد. بنابراین، با توجه به عقایدی که از سوی هرزبرگ، ماسنر و اسنایدرمن<sup>۵</sup> (۱۹۵۹) ذکر می‌شود، رضایت شغلی لزوماً در قطب مقابل نارضایتی شغلی قرار نمی‌گیرد. بسیاری از پژوهشگران بین جنبه‌های درون‌زاد و برون‌زاد بازخوردها و عقاید مرتبط با حرفه تمایز قائل می‌شوند (آروی، بوچارد، سگال و آبراهام<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹) و بر لزوم واری فرایندهای روانشناختی که زیر بنای رابطه عوامل شخصیتی با رضایت شغلی می‌باشند، صحنه می‌گذارند.

هدف از این پژوهش‌ها بررسی قابلیت پیش‌بینی عوامل شخصیتی است که کارکنان آنها را در رضایت شغلی خود سهیم می‌دانند. به هر حال، بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت که عوامل شخصیتی به عنوان عوامل پیش بین در رضایت شغلی معلمان می‌باشند. یافته‌های این پژوهش مبین این نکته است که بین خشنودی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی دبیران ایران و هند تفاوت معنی‌داری وجود دارد و دبیران ایرانی نسبت به دبیران هندی از خشنودی شغلی بیشتری برخوردارند. می‌توان این موضوع را این گونه تبیین نمود که در هند علی‌رغم قوانینی که در جهت برابری فرصت‌ها تدوین شده، ما شاهد نابرابری اجتماعی گسترده هستیم. هیچ‌گونه سهمیه‌بندی خاصی برای طبقات و قبایل محزون وجود ندارد؛ تبعیض‌های اجتماعی در نواحی عقب‌مانده، یعنی جایی که طبقات فرودست به طور سنتی افرادی فاقد تربیت تلقی می‌شوند، وجود دارد (درز و سن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵).

در هند، کار کردن کودکان امری رایج است و یک برآورد محافظه‌کارانه حضور بیش از ۱۴ میلیون کودک در بازار کار را

- 1- Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe
- 2- Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick
- 3- Judge, & Larsen
- 4- Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Breck, & Blais
- 5- Herzberg, Mausner, & Snyderman
- 6- Arvey, Bouchard, Segal, & Abrham

7- Dreze, & Sen

تأیید می‌نماید. همچنین، محیط یادگیری فقیرانه در مناطق روستایی هند وجود دارد، که با برنامه درسی و آموزشی ملال‌آور و خسته‌کننده همراه می‌باشد. تعداد بی‌شمار دانش‌آموز در کلاس‌ها، در شهر، نیز یکی دیگر از عواملی است که دبیران هندی با آن روبرو می‌باشند. والدین محروم و فقیر، کودکان خود را تشویق به یافتن کار با دستمزد می‌نمایند. دختران اغلب مسئولیت محافظت و نگهداری از کودکان کوچکتر را، هنگامی که مادران آنان در محل کار هستند، بر عهده دارند. هزینه واقعی تحصیلات بالا است. در هند، معلمان در مدارس دورافتاده روستایی تدریس می‌کنند و مجبور به طی فواصل طولانی هستند. آنها در بعضی مواقع مجبور به غیبت از مدرسه می‌شوند. معلمان مدارس نوعاً فاقد حس خود احترامی هستند. آنها عموماً رضایتی نسبت به شرایط زندگی و حقوق خود ندارند و بسیاری از آنان علاقه‌مند به تغییر شغل هستند (گوویندا و وارگز، ۱۹۹۳).

در پژوهش حاضر، فرض بر این بوده است که ویژگی‌های شخصیتی افراد، به ویژه در عامل‌های روان رنجورخویی، برون‌گرایی،

و خشنودی شغلی در دو فرهنگ ایران و هند تفاوت معنی‌دار دارند. با وجود تبیین‌های نظری زیست‌شناختی، روان‌شناختی و اجتماعی برای نقش تفاوت‌های فرهنگی در تجربه عواطف مثبت و منفی، سازوکار اصلی این رابطه همچنان ناشکار به نظر می‌رسد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که افراد با روان رنجورخویی بالا در رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا از راهبردهای منفعلانه، مانند دوری‌گزینی، تفکر آرزومندانه و همچنین شیوه‌های مبتنی بر ستیزه‌جویی میان فردی مانند کینه‌وری و تخلیه هیجانی (برون‌ریزی هیجان‌های منفی) بهره می‌گیرند (لی-بگلی، پریس و دلگونیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). از سوی دیگر، نتایج بررسی لی-بگلی و همکاران نشان می‌دهد که افراد برون‌گرا بیشتر به استفاده از اشکال سازگارانه مقابله، مانند جستجوی حمایت اجتماعی، تفکر مثبت یا تفسیر دوباره، جان‌نشین‌سازی و کنترل، تمایل دارند. در تبیین این یافته که چرا دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی در ویژگی شخصیت روان رنجورخویی نمره بالاتری را آوردند می‌توان اینگونه ادعان نمود که در هند در مناطق روستایی شرایط زندگی خیلی بد است و

2- Lee-Bagley, Preece, &amp; Delgonis

1- Govinda, &amp; Varghese

می‌نماید. به هر حال، معلمان هندی مسئولیت‌های غیرآموزشی زیادی بر عهده داشته، مجبور به آموزش در مدت زمان بیشتری بوده و حمایت‌های کمتری برای بهبود حرفه‌ای وضع موجود دریافت می‌نمودند (کاررون و تانگوک، ۱۹۹۶).

نظام باورهای فرهنگی، رفتارها و ویژگی‌های معلمان و درک والدین را می‌توان در ایجاد تفاوت در نظام آموزشی مؤثر دانست. حل مشکلاتی از قبیل عدم ثبت نام و ماندگاری در تحصیلات را نباید فقط محدود به مشکلات داخلی دولت دانست بلکه همچنین ما باید به تأثیر باورهای فرهنگی و سایر عوامل ادراکی نیز توجه نماییم.

در مجموع، می‌توان گفت این پژوهش در جهت شناخت ابعاد مختلف ویژگی‌های شخصیتی و متغیرهای مختلف رضایت شغلی است، که در بین دبیران ایران و هند وجود دارد. با به کار بردن نتایج تحقیق در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و مراکز تربیت معلم دو کشور این امکان فراهم خواهد شد تا کسانی که در آینده به حرفه تدریس مشغول خواهند شد با آگاهی‌گزینش و انتخاب

بسیاری از مدارس فاقد آب آشامیدنی و حتی توالت هستند و هنوز بسیاری از مدارس روستایی مجهز به تخته‌سیاه، میز و نیمکت برای دانش‌آموزان و معلمان نیستند. با توجه به شرایط اجتماعی محیط کار، شرایط اقتصادی محیط کار، تسهیلات رفاهی محیط کار، وضعیت فردی، رضایت از زندگی دبیران هندی، تبعیض‌های موجود بر مبنای نوع طبقه اجتماعی در هند شدیدتر بود. این ایده که طبقات فرودست مستحق دریافت آموزش نیستند عمیقاً در بین اعضا طبقه متوسط هندی ریشه دوانده و با پیامدهای آموزشی و اجتماعی سیستم طبقاتی مواجه گردیده است. در این کشور عقاید اجتماعی و فرهنگی که حتی قبل از تولد شروع می‌شود. باعث تبعیض بر علیه دختران و زنان می‌شود. سنت بانفوذ برهمنی مطالعه و داس (کتاب هندی دانش) علم را مختص مردان برهمن می‌دانست و آموزش زنان را نوعی تهدید برای نظم اجتماعی تلقی می‌نمود (دولت هند، ۱۹۹۷).

آموزش معلمان در هند از لحاظ محتوی مناسب است و از مدل آموزش معلم متعهد-مدار مبتنی بر شایسته-محوری تبعیت

شوند. افرادی انتخاب شوند که صاحب ویژگی‌های خاص معلمی باشند و انگیزه آنان در جهت علم و خدمت باشد. متقابلاً اینگونه افراد رضایت‌مندی شغلی بهتری خواهند داشت و شرایط مناسبی برای آموزش دانش‌آموزان فراهم خواهد شد.

به مسئولان آموزش و پرورش در دو کشور ایران و هند پیشنهاد می‌شود که با ایجاد شرایط لازم برای تقویت احساس امنیت شغلی معلمان، ارتقاء سطح کمی و کیفی مدارس برای افزایش رضایت شغلی معلمان اقدام نمایند.

## منابع

### فارسی

- باغبان، ایران، بهرامی، فاطمه و فدایی‌نسب، مژگان (۱۳۸۶). رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، شماره سوم، تابستان ۱۳۸۶.
- جهانیان، رمضان (۱۳۷۵). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسرانه شهرستان دامغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

دلاور، علی (۱۳۷۷). روش‌های آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی. انتشارات دانشگاه پیام نور.

سمیع‌زاده، سعید (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی دبیران شهر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

شریعتمداری، علی (۱۳۸۵). فلسفه تعلیم و تربیت. انتشارات امیرکبیر.  
شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۷۵). راهنمایی و مشاوره شغل و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

عسگریان، مصطفی (۱۳۷۸). روابط انسانی و رفتار سازمانی. تهران: امیرکبیر.  
گروسی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکرد نوین در ارزیابی شخصیت (چاپ اول). انتشارات دانیال.  
گنجی، حمزه (۱۳۷۹). روان‌شناسی کار. تهران: ارسباران.

معدن‌دار، عباس (۱۳۸۵). آموزش و پرورش تطبیقی: نظریات و تئوری‌های بنیادین. تهران، انتشارات جنگل.

معینی، امراه (۱۳۷۲). بررسی رابطه رضایت شغلی در دبیران زن و مرد دبیرستان‌های آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز با سنوات خدمت و جنسیت آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

هالند، ج. ال. (۱۳۷۵). حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه س. حسینیان و س. م. یزدی، تهران: انتشارات کمال تربیت.

## لاتین

Amabile, T. M., Hill, K., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *66*, 950-967.

Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N., & Abraham, L. (1989). Job satisfaction: Genetic and environmental components. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 187-192.

Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H. & Dasen, P. R. (1992). **Cross-cultural psychology: Research and application**. New York: Cambridge University Press.

- Bhatewara, S. (2005). **A study of job position, Personality and job satisfaction in organizational settings**. Unpublished Ph.D thesis, University of Pune, Pune, India.
- Carron, G. & Tangoc, C. (1996). **The quality of primary schools in different developmental contexts**. Paris: UNESCO/International Institute for Educational Planning.
- Costa, P. T, Jr., & McCrae, R. R. (1992). NEO-PI-R, Professional Manual, Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI). Odessa, Florida: *Psychological Assessment Resource*, Inc.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2001). **Statistic without maths for psychology**. Prentice Hall.
- Dreze, J. & Sen, A. (1995). Basic Education as a Political Issue. *Journal of Educational Planning and Administration*, 9, 1-26.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1991). Association of a specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings - blood cholesterol, blood clotting time, incidence of arcus semils and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, 52, 1286-1296.
- Gol, Government of India (1997). *Ninth Five-Year Plan* (1997-2001). New Delhi: Government of India.
- Govinda, R. & Varghese, N. V. (1993). **Quality of primary schooling in India: A case study of Madhya Pradesh**. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Haren, E., & Mitchell, C. W. (2003). Relationships between the five factor personality model and coping styles. *Psychology & Education. An Interdisciplinary Journal*, 40 (1), 38-49.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hofsted, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In N. Blechrodt & P. J. D. (Eds.), *Contemporary issues in cross-cultural psychology* (pp. 4-20) Amsterdam, Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Jex, M. S. (2002). **Organizational psychology**. John Wiley Sons. Inc, New York.
- Judge, T., & Larsen, R. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67-98.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personality Psychology*, 52, 621, 652.

- Kluckohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), **Toward A General Theory of Action**. Cambridge, M. A: Harvard University Press.
- Lee-Baggley, D., Preece, M., & Delgonis, A. (2005). Coping with interpersonal stress: Role of big five traits. *Journal of Personality*, 7, 1141-1146.
- Mehra, G., & Mishra, P. C. (1999). Integration of personality as a moderator variable of the intrinsic job satisfaction-occupational stress relationship. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 25 (1-2), 51-55.
- Mohammadi, S. (2005). **A comparative study of copying mechanisms job burnout and psychological health among Iranian and Indian high school teachers**. Un published Ph.D thesis, University of Pune, Pune India.
- Nevlarug, L. J., & McOlive, E. (1992). Congruence between applying an occupational classification to the work histories of young men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 331-345.
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E., & Suh, E. (1998). The measurement of values and individualism-collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1177-1189.
- Omunson, J., Schoeder, R., & Stevens, M. (2000). Type A personality, job satisfaction and turnover intentions among certified public accountants: A comparison of Euro-Americans and Hispanics. *Journal of Behavior Science*, 19-20 (1), 39-50.
- Palmer, S. (1999). **Handbook of counseling: British association for counseling**. London: Routledge.
- Pelletier, L., Fortier, M., Vallerand, R., Tuson, K., Brerc, N., & Blais, M. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and a motivation in sports. The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Schwartz, S. H. (1992). Universal in the context and structure of value: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), **Advances in experimental social psychology**, 25, (1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universals in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Smith, P. C., Kendall, M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E, Cooper, C. L. Sanchez, J. I. O'Driscool, M., Sparks, K., Bernin, P., Bussing, A., Dewe, P., Hart, P. M., Ku, L., Miller, K.,

---

Remault de Moraes, I., Ostognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H., Poelmans, S., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., Salagado, J. F., Shima S., Siu, O. L., Stora, J. B., Techmann, M., Theorell, T., Vlerick, P., Westman, M., Widrezal-Bazyl, M., Wong, P. T. P., & Yu, S. (2001). Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being: An ecological level international study? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-832.