MEJDS. 2019; 9:7.
Published online 2019 June. **Research Article**

A Survey of Comparing Personality Characteristics and Coping Strategies of Occupational Successful and non-successful Head of Household Females

Masoumeh Tavakoli[1], *Hasan Pasha Sharifi[2]

Author Address
1. Ph.D. student counseling, department of Counselling, Roudehen branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
2. Ph.D. of psychology, Department of Psychology, Roudehen branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
***Corresponding Author Email:** hpssr@yahoo.com

Received: 2019 February 16; **Accepted:** 2019 May 10

Abstract
Background & Objective: Female heads of the household include women who are in custody of the family due to death, divorce, wife imprisonment, etc. These women are among the vulnerable groups of society due to problems with care. In the current communities, the occurrence of social, economic, and cultural changes has led to changes in the construction of the family and the formation of the phenomenon of "supervised woman" has become commonplace. At all levels of human resource management and resources, organizations have become increasingly important as business success. This study aimed to compare the personality traits and coping strategies in successful and unsuccessful women in the field of occupation.
Methods: The statistical population of this study included all women heads of families in Tehran and Alborz provinces who during the years 2015 to 2018 entered the continuous cycle of support services of the welfare organization. The sample was selected using cluster random sampling method, and finally, 266 of these women evaluated in two groups of successful and unsuccessful women in terms of the job. Tools were, NEO questionnaires and coping strategies completed by the members of the sample group, and the data were analyzed using independent sample T-test.
Results: The results show that among successful and unsuccessful women, there is a significant difference in the level of high neuroticism, extroversion, and flexibility. Also, the emotional-focused coping strategy has a significant difference in successful and unsuccessful women. So that unsuccessful women used the approach more than normal women.
Conclusion: Considering that female-headed households are in a position to deal with the challenges of family cohesion and family well-being, the way they spend financial and human resources on their self-employed support is significant. Therefore, because of these findings, it can be said that in creating employment for a female head of household, the role of personality factors along with economic support should be paid special attention and can also be paid attention to personality traits, guidance, and guidance Effective and timely, and ultimately prevented from failing.
Keywords: Head of Household Females, personality characteristics, successful employment, coping strategies.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۸؛ (۹):۷.

انتشار برخط خرداد ۱۳۹۸ مقاله پژوهشی اصیل

مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در زنان سرپرست خانوادهٔ موفق و ناموفق از نظر شغلی

معصومه توکلی[۱]، *حسن پاشا شریفی[۲]

توضیحات نویسندگان

۱. . دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران؛

۲. دکتری تخصصی روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** hpssr@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۲۷ بهمن۱۳۹۷؛ **تاریخ پذیرش:** ۲۰ اردیبهشت۱۳۹۸

چکیده

هدف: امرار معاش و اشتغال‌زایی برای زنان سرپرست خانواده یکی از دغدغه‌های اصلی برنامه‌ریزان حوزه‌های حمایت و توانمندسازی است که مؤلفه‌های زیادی آن را با چالش روبه‌رو می‌کنند. این پژوهش با هدف مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در زنان سرپرست خانوادهٔ موفق و ناموفق از نظر شغلی انجام شد.

روش‌بررسی: جامعهٔ آماری شامل زنان سرپرست خانوادهٔ ساکن در استان‌های تهران و البرز بود که در طی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۷ وارد چرخهٔ حمایتی سازمان بهزیستی شدند. ۲۶۶ نفر از این زنان با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب و در دو دستهٔ زنان موفق و ناموفق از نظر شغلی، بررسی شدند. پرسشنامه‌های نئو (مک‌گری و کاستا، ۱۹۸۵) و راهبردهای مقابله‌ای (رضاخانی، ۱۳۸۸) توسط اعضای نمونه تکمیل شد و داده‌ها با استفاده از آزمون تی مستقل با کمک نرم‌افزار SPSS-21 و در سطح معناداری ۰/۰۵ آزمون شدند.

یافته‌ها: نتایج به‌دست‌آمده نشان داد بین زنان موفق و ناموفق از نظر شغلی، ازلحاظ سطوح نوروزگرایی، تفاوت معناداری وجود داشت (p=۰/۰۴۸). همچنین برون‌گرایی (p=۰/۰۴۱) و انعطاف‌پذیری (p=۰/۰۵۰) در زنان موفق شغلی درمقایسه با زنان ناموفق به شکل معناداری بیشتر بود. یافتهٔ دیگر این بود که زنان ناموفق از نظر شغلی، بیشتر از راهبرد هیجان‌مدار استفاده می‌کردند (p=۰/۰۴۸).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری همراه با داشتن سطح مطلوب ثبات عاطفی و قدرت مهار اضطراب و بهره‌مندی از راهبردهای مسئله‌مدار نقش مهمی در توفیق شغلی زنان سرپرست خانواده، دارد.

کلیدواژه‌ها: زنان سرپرست خانواده، موفقیت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

۱ مقدمه

زنان سرپرست خانواده، زنانی هستند که بدون حضور منظم یا حمایت یک مرد بزرگسال، سرپرستی خانواده را به عهده دارند و مسئولیت ادارهٔ اقتصادی خانواده را به دوش دارند و تصمیم‌گیری‌های عمده و حیاتی به عهده اوست (۱). در ایران زنان به دلایل مختلفی از جمله طلاق، فوت همسر، معلولیت خود یا همسر و مواردی از این دست مسئولیت تأمین معاش و ادارهٔ خانواده را بر عهده می‌گیرند (۲). این افراد واجد شرایط دریافت خدمات حمایتی و توانمندسازی از ارگان‌های حمایتی می‌شوند. بخش عمدهٔ خدمات توانمندسازی مربوط به ایجاد اشتغال و پایداری شغل آن‌هاست. ازسوی‌دیگر زنان سرپرست خانوادهٔ شاغل، سلامت روانی بیشتری از زنان سرپرست خانوادهٔ غیرشاغل نشان می‌دهند. مسئلهٔ اقتصادی مهمترین چالشی است که زنان سرپرست خانواده در زندگی روزمرهٔ خود با آن مواجهند و این زنان را بر آن داشته که در پی کسب درآمد مکفی جهت امرار معاش برآیند (۳). نگاهی به پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که توجه به مسئلهٔ خانواده و کارکرد آن در حوزهٔ شغلی، به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه روان شناسان و جامعه شناسان قرار گرفته است (۴). علت این امر را می‌توان به اهمیت اساسی کارکرد خانواده در فراهم‌نمودن شرایط لازم برای رشد و رسیدن به توازن جسمی، روانی و اجتماعی دانست؛ بنابراین می‌توان گفت سلامت خانواده و کارکرد مناسب آن می‌تواند بسیاری از مشکلات روانی، اجتماعی و شغلی افراد را مرتفع سازد و آن‌ها را به سمت رشد و شکوفایی سوق دهد. با توجه به اینکه زنان سرپرست خانواده همزمان درگیر نقش نان‌آوری خانواده و تربیت فرزندان. مراقبت از آن‌ها هستند (۵) این مسئله اهمیت پیدا می‌کند.

بلوستین معتقد است افرادی که به‌طور مستمر و وسیع به بررسی و تحلیل خود و محیط می‌پردازند مشاغلی را انتخاب می‌کنند که در آن احساس مولد بودن، رضایت‌مندی و موفقیت داشته باشند (۶). می‌توان گفت موفقیت شغلی حاصل بررسی خصوصیات افراد در کنار خصوصیات مشاغل موردنظرشان است و انطباق محیط با ویژگی‌های شخصیتی افراد موجب خرسندی درونی و پیشرفت شغلی می‌شود (۷). تحقیق و بررسی بر روی ویژگی‌ها یا صفات شخصیتی افراد به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کنندهٔ مطمئن و باثبات می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌تری در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته باشد (۸)؛ بنابراین چون سازمان از یک طرف برحسب اهداف و وظایف و فعالیت‌های خود نیازها و توقعات خاصی از نیروی انسانی خود دارند و از سوی دیگر افراد نیز بر اساس الگوهای شخصیتی خود انگیزه‌ها و توقعاتی را از محیط شغلی خود طلب می‌کنند، پس برای هریک از انواع شخصیت، شغل و محیط شغلی متناسبی وجود دارد (۹). تحقیقات نشان داده‌اند ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی نقش مؤثری دارند. از جملهٔ این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش انجام‌گرفته توسط فریدر و همکاران اشاره داشت که بر روی ۴۹۶ نفر از فروشندگان انجام دادند و دریافتند که اصول مدیریت شغلی و عملکرد موفق کارکنان ارتباط مستقیمی با ویژگی‌های شخصیتی مانند باوجدان بودن و گشاده بودن دارد (۱۰). نتیجهٔ مشابهی توسط اسمیت و همکاران (۱۱) گزارش شده و وودز و همکاران دریافتند که علاوه‌بر ویژگی شخصیتی باوجدان بودن، میزان حقوق و مزایا نیز به‌عنوان عاملی بیرونی بر عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار است (۱۲).

زنان سرپرست خانوار درمقایسه با سایر افراد جامعه، استرس‌های روزمرهٔ بیشتری را تجربه می‌کنند، توانایی کنترل هیجانات منفی و مقابلهٔ صحیح با عوامل استرس‌زا در عملکرد روزانهٔ ایشان قابل‌توجه بوده و نقش مهمی در سلامت روانی، جسمانی و کیفیت زندگی این گروه از زنان ایفا می‌کند (۱۳). سبک‌های مقابله‌ای مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و فرآیندهای رفتاری و شناختی برای ممانعت، مدیریت یا کاهش استرس است (۱۴). بر خلاف اینکه اعتقاد غالب بر این است که استرس و نحوهٔ مقابله با آن تعیین‌کننده است؛ در واقع اعتقادبراین است که استرس موجب اختلال در عملکرد فرد و احساس فشار بر او نمی‌شود، بلکه این چگونگی برخورد فرد با استرس و نحوهٔ کنترل آن است که تعیین‌کننده است (۱۵). می‌توان گفت اینکه افراد در مواجهه با منابع استرس، چه پیامدهای مثبت یا منفی را تجربه می‌کنند، به راهبردهای مقابله‌ای انتخاب‌شده توسط آنان ارتباط دارد (۱۶). شواهد کافی وجود دارد که این استرس‌ها می‌تواند موجب بروز مشکلات جسمانی و روانی و اُفت کمیت و کیفیت عملکرد شغلی و در نهایت عدم رضایت شغلی شود (۱۷). در جامعهٔ ما، کار، اعتماد به‌نفس و هویت را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (۱۳)؛ بنابراین احساس موفقیت شغلی نه‌تنها به نوع کار و وظیفه، بلکه به جو و فرهنگ کار نیز مربوط است و کارکنان در ساختار کار سالمی که در آن احساس خوبی داشته باشند بهتر کار خواهند کرد و موفق خواهند بود (۱۸). یافته‌های پژوهشگران بیانگر نقش تأثیرگذار ویژگی‌های شخصیتی در راهبردهای مقابله‌ای است. به‌عنوان مثال سروقد و همکاران در پژوهشی که بر روی ۲۲۰ نفر از معلمان انجام دادند دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی معلمان با راهبردهای مقابله‌ای آنان رابطهٔ معناداری دارد (۱۹). همچنین جعفری و همکاران در پژوهش خود که بر روی ۱۰۸ پرستار انجام شد، دریافتند راهبردهای مقابله‌ای نقش میانجی معناداری در رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی آن‌ها دارد (۲۰). همچنین کانسیو و همکاران نیز در پژوهش خود دریافتند که بهترین راه برای غلبه بر مشکلات محیط کار مانند استرس که بر عملکرد شغلی افراد اثرگذار است، استفاده از راهبردهای سازگارانه مبتنی‌بر حل مسئله است (۲۱).

این موضوع که چه عواملی سبب موفقیت یا شکست برنامه‌های اشتغال افراد خدمت‌گیرندهٔ دستگاه‌های حمایتی (که در اینجا منظور زنان سرپرست خانوار هستند) می‌شود همواره مورد توجه برنامه‌ریزان این حوزه بوده است و هیچگاه میزان اثرگذاری مؤلفه‌های شخصیتی در موفقیت یا عدم موفقیت شغلی افراد، به‌صورت دقیق و حساب‌شده‌ای ارزیابی نشده است؛ فلذا امکان برنامه‌ریزی‌های دقیق و مبتنی‌بر شواهد میسر نگردیده است. ضرورت انجام این پژوهش نیز در همین راستاست. لازم‌به‌ذکر است نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که زنان به‌ویژه زنان سرپرست خانوار به‌دلیل دارابودن نقش‌های چندگانه (فردی، اجتماعی، اقتصادی و ...) در شرایط چندان مناسبی به سر نمی‌برند و چنانچه لااقل بتوانند شغل متناسب با شرایط و ویژگی‌های خود را بیابند و رضایت نسبی از آن داشته باشند،

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

درنهایت سطح رضایت‌مندی آن‌ها از زندگی افزایش یافته و سلامت روان ایشان ارتقا می‌یابد و در مجموع به داشتن جامعه‌ای شادتر و امیدوارتر نزدیک‌تر می‌شویم. این سؤال مهم که چرا وضعیت به این گونه است و طرح‌ها و برنامه‌های مختلف در رابطه با اشتغال زنان سرپرست خانوار عمدتاً نتیجه مورد انتظار را به‌دنبال ندارند سبب شد تا پژوهشگر تحقیق حاضر، به مهندسی معکوس این فرایند بپردازد. برای این کار ضمن بررسی نظریه‌های مشاورهٔ شغلی، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی را به بوتهٔ آزمایش گذاشت؛ بنابراین با توجه به موارد ذکرشده، هدف از انجام این پژوهش، مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در زنان سرپرست خانواده موفق و ناموفق شغلی بود.

۲ روش بررسی

روش این پژوهش توصیفی از نوع علی‌ـ مقایسه‌ای بود که به‌منظور مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در زنان سرپرست خانوادهٔ موفق و ناموفق از نظر شغلی انجام شده است. جامعهٔ آماری شامل زنانی است که طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۷ وارد چرخهٔ خدمات مستمر سازمان بهزیستی شده‌اند و در یکی از طرح‌ها و برنامه‌های اشتغال‌زایی شرکت کرده‌اند. نمونهٔ موردنظر این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب و در نهایت ۲۶۶ نفر از این زنان در دو دستهٔ زنان موفق و ناموفق از نظر شغلی، بررسی شدند. به این منظور، در ابتدا آمار مراکزی که به زنان سرپرست خانوار ارائهٔ خدمت می‌کردند دریافت شد. در استان تهران ۴۴ مرکز (۱۳ مرکز در شهر تهران و ۲۹ مرکز در شهرستان‌های استان تهران) مشغول به ارائهٔ خدمت بهزیستی هستند؛ بنابراین این مراکز به‌عنوان خوشه‌های پژوهش در نظر گرفته شدند. در مرحلهٔ بعد، در شهر تهران ۵ مرکز به‌صورت تصادفی انتخاب شدند، به‌نحوی که از هریک از مناطق شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر، یک مرکز در این بررسی حضور داشتند. از سایر شهرستان‌های استان تهران نیز ۹ مرکز به صورت تصادفی برای بررسی انتخاب شدند. در استان البرز نیز ۴ مرکز از نواحی مختلف کرج به صورت تصادفی انتخاب شد. در ادامه با انجام هماهنگی‌های قبلی با مراجعه به مراکز، فهرست اسامی زنان سرپرست خانوار دریافت گردید و همگی زنان سرپرست خانوار آن مرکز به‌عنوان نمونهٔ مطالعه، مدنظر قرار گرفتند. طی هماهنگی‌های تلفنی با هر یک از افراد گروه نمونه، از ایشان برای حضور در محل مرکز دعوت به عمل آمد و پرسشنامه‌های این پژوهش توسط آن‌ها تکمیل گردید. در مجموع دسترسی به ۳۰۰ نفر از افراد امکان پذیر گردید که ۳۴ پرسشنامه مخدوش بود و نتایج آن‌ها قابل استناد نبود. در نهایت ۲۶۶ پرسشنامهٔ کامل و داده‌های آن در پژوهش و تجزیه‌وتحلیل استفاده شد. از مجموع زنان سرپرست خانوار خدمت‌گیرنده که وارد این تحقیق شدند، تعداد ۱۵۹ نفر (۵۹/۸ درصد) در گروه موفق و ۱۰۷ نفر (۴۰/۲ درصد) در گروه ناموفق قرار داشتند. توضیح این که در پژوهش حاضر منظور از زنان سرپرست خانوار دارای اشتغال و موفق، افرادی هستند که طی سه سال گذشته وارد برنامه‌های توانمندسازی سازمان بهزیستی (از طریق اشتغال) شده‌اند و به مرحلهٔ توانمندسازی و خروج از چرخهٔ خدمات مستمر رسیده‌اند. منظور از زنان سرپرست خانوار ناموفق در اشتغال، افرادی است که طی سه سال گذشته وارد برنامه‌های توانمندسازی سازمان بهزیستی شده‌اند لیکن به دلایل مختلف به مرحلهٔ توانمندسازی و خروج از چرخهٔ خدمات مستمر نشده‌اند. ملاحظات اخلاقی پژوهشی در این رابطه مد نظر قرار گرفت؛ بدین‌گونه که اصل گمنامی برای اعضای نمونه رعایت شد و شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها کاملاً با رضایت اعضا انجام گردید. هر کدام از اعضا آزاد بودند در هر مرحله از پژوهش در صورت عدم رضایت، از فرایند پژوهش خارج شوند. معیار ورود به پژوهش علاوه بر سرپرست خانواده بودن و دریافت حمایت سازمان بهزیستی، نداشتن سابقهٔ اختلالات روانی و همچنین عدم دریافت خدمات روان‌درمانی در طول مدت پژوهش بود و آزمودنی‌ها در صورت نقض هر کدام از این موارد، از فرایند تحلیل کنار گذاشته می‌شدند. داده‌های گردآوری‌شده از طریق اجرای پرسشنامه‌ها بین اعضای نمونهٔ پژوهش، با بهره‌گیری از آزمون تی مستقل برای مقایسهٔ میانگین ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در دو گروه زنان موفق و ناموفق از نظر شغلی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و در سطح معناداری ۰/۰۵ بررسی و تحلیل آماری شدند.

ابزارهای پژوهش به این شرح بودند که برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی افراد مطالعه از فرم کوتاه تست نئو NEO استفاده شد. این پرسشنامه یکی از آزمون‌های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینهٔ شخصیت است که توسط مک‌کری و کاستا در سال ۱۹۸۵ تحت عنوان پرسشنامهٔ شخصیتی NEO ساخته شد و چند سال بعد بازنگری و تجدید نظر گردید. این پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت شامل نوروزگرایی (روان‌رنجورخویی)، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری (گشودگی و باز بودن به تجربیات)، دلپذیر بودن (توافق با دیگران) و وجدانی‌بودن (مسئولیت پذیری) را می‌سنجد. آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را برای هر عبارت در مقیاس پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً قبول تا کاملاً مخالف) ارائه می‌کند. نمره‌گذاری پاسخنامهٔ این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. مک‌کری و کوستا در سال ۱۹۸۳ فرم ۶۰ سؤالی نئو را بر روی ۲۰۸ دانشجو به فاصلهٔ ۳ ماه اجرا کردند و ضرایب پایایی ۰/۸۳ـ۰/۷۵ـ ۰/۸۰ـ ۰/۷۹ـ۰/۷۹ را به‌ترتیب برای عوامل A-O-E-N و C به دست آورند (۲۲). پایایی بازآزمون به فاصلهٔ دوهفته برای مقیاس‌های این آزمون بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ و دامنهٔ ضریب همسانی درونی آن ۰/۶۸ تا۰/۸۶ گزارش شده است (۱۸).

برای سنجش راهبردهای مقابله‌ای از پرسشنامهٔ رضاخانی استفاده شد. این پرسشنامه توسط رضاخانی و براساس نظریه‌های فروید، لازاروس و فولکمن، بلاکر، بیلینگز و موس، کروهن، زیدنر و اندلر ساخته و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه ۴۹ سؤالی با طیف لیکرتی چهاردرجه‌ای است که سه شیوهٔ مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتناب‌مدار را نشان می‌دهد. روش نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت گزینه‌های تقریباً هیچ‌وقت، گاهی اوقات، بیشتر اوقات و تقریباً همیشه با نمره‌های از ۱ تا ۴ است. افرادی که در نمرهٔ T بیش از یک

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

انحراف‌معیار بیشتر از میانگین باشند، راهبرد مورد نظر را بیش از راهبردهای دیگر به‌کار می‌برند و کسانی‌که بیش از یک انحراف‌معیار زیر میانگین قرار بگیرند، راهبرد مورد نظر را کمتر به کار می‌برند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده است. این ضریب در مؤلفهٔ مسئله‌مدار با ۱۷ سؤال ۰/۶۷، هیجان‌مدار با ۲۰ سؤال ۰/۷۹ و اجتناب‌مدار با ۱۲ سؤال ۰/۵۹ است. روایی سازهٔ پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس به دست آمده که در نتیجه راهبرد مسئله‌مدار ۴۷درصد، هیجان‌مدار ۵۱درصد و اجتناب‌مدار ۵۲درصد واریانس سازهٔ مورد نظر را تبیین می‌کند. پرسشنامهٔ فوق در مورد ۶۳۵ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام و هنجاریابی شده و آلفای کرونباخ راهبرد مسئله‌مدار ۰/۶۳۹، هیجان‌مدار ۰/۷۲۷، اجتنابی ۰/۵۴۰ و مقابله‌ای ۰/۷۹۹ به دست آمده و روایی سازهٔ آن ۵۰/۵ درصد گزارش شده است (۲۳).

۳ یافته‌ها

جدول زیر داده‌های توصیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصهٔ یافته‌های توصیفی ویژگی‌های شخصیتی در دو گروه زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق

متغیر		موفق		ناموفق		کل	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۳۵ سال	۳۹	۲۴/۵	۲۳	۲۱/۵	۶۲	۲۳/۳
	۳۶ تا ۵۰ سال	۱۰۵	۶۶/۰	۷۳	۶۸/۲	۱۷۸	۶۶/۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۵	۹/۵	۱۱	۱۰/۳	۲۶	۹/۸
علت سرپرست شدن	فوت همسر	۱۹	۱۱/۹	۱۸	۱۶/۸	۳۷	۱۳/۹
	طلاق	۱۱۰	۶۹/۲	۶۲	۵۷/۹	۱۷۲	۶۴/۷
	از کارافتادگی همسر	۱۶	۱۰/۱	۱۱	۱۰/۳	۲۷	۱۰/۲
	عدم حضور همسر	۱۴	۸/۸	۱۶	۱۵/۰	۳۰	۱۱/۳
تحصیلات	بی‌سواد	۷	۴/۴	۱۲	۱۱/۲	۱۹	۷/۱
	در حد ابتدایی	۳۵	۲۲/۰	۴۶	۴۳/۳	۸۱	۳۰/۵
	متوسطه‌یاکمترازدیپلم	۵۷	۳۵/۸	۲۵	۲۳/۴	۸۲	۳۰/۸
	دیپلم یا فوق‌دیپلم	۴۲	۲۶/۴	۱۸	۱۶/۸	۶۰	۲۲/۶
	لیسانس و بالاتر	۱۸	۱۱/۳	۶	۵/۶	۲۴	۹/۰

پس از ارائهٔ داده‌های توصیفی، آزمون تی مستقل انجام شد. نتایج آزمون تی مستقل جهت مقایسه بین ویژگی‌های شخصیتی زنان سرپرست خانوار دارای اشتغال موفق و زنان سرپرست خانوار دارای اشتغال ناموفق در جدول بعدی گزارش شده است.

جدول ۲. خلاصهٔ یافته‌های توصیفی و تحلیل آماری برای مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق

	موفق (n=۱۵۹)				ناموفق (n=۱۰۷)				T	درجه آزادی	مقدار احتمال
	میانگین	انحراف‌معیار	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف‌معیار	کمینه	بیشینه			
نوروزگرایی	۲۲/۰۶	۶/۸۹۴	۴	۳۹	۲۴/۹۸	۷/۰۴۰	۱۰	۴۲	-۲/۱۱۹	۱	۰/۰۴۸
برون‌گرایی	۲۸/۴۳	۵/۸۷۰	۱۰	۴۳	۲۶/۲۱	۷/۰۴۰	۸	۳۹	۲/۰۶۳	۱	۰/۰۴۱
انعطاف‌پذیری	۲۵/۸۹	۴/۴۵۲	۱۶	۳۹	۲۴/۴۹	۴/۵۱۷	۱۱	۳۷	۱/۷۶	۱	۰/۰۵۰
دلپذیربودن	۳۲/۱۱	۵/۱۹۱	۲۰	۴۴	۳۱/۱۴	۵/۶۸۳	۱۷	۴۲	۰/۱۶۸	۱	۰/۸۶۳
وجدانی‌بودن	۳۷/۵۱	۵/۵۱۹	۲۳	۴۸	۳۶/۴۵	۶/۰۸۵	۲۰	۴۸	۰/۸۷۵	۱	۰/۳۸۶

نتایج آزمون تی مستقل نشان داد بین دو گروه زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق در ویژگی‌های شخصیتی نوروزگرایی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری تفاوت آماری معنادار وجود داشت. به‌عبارت‌دیگر در مؤلفهٔ نوروزگرایی ($p<۰/۰۵$ و $T=-۲/۱۱۹$) بین دو گروه، تفاوت معنادار وجود داشت؛ به این‌معنا که زنان موفق نوروزگرایی کمتری از زنان ناموفق دارند. افزون بر آن، نتایج نشان داد که در برون‌گرایی ($p<۰/۰۵$، $T=۲/۲۲$) نیز تفاوت معنادار بود و زنان موفق برون‌گرایی بیشتری از زنان ناموفق نشان دادند. همچنین مشخص شد که انعطاف‌پذیری زنان موفق از نظر شغلی به میزان معناداری بیشتر از زنان ناموفق شغلی بود ($p<۰/۰۵$، $T=۱/۷۶$). در نهایت نتایج نشان داد در دلپذیربودن ($p>۰/۰۵$، $T=۰/۱۶۸$) و وجدانی‌بودن ($p>۰/۰۵$، $T=۱/۰۶$) از ویژگی‌های شخصیتی بین دو گروه زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق تفاوت معنادار وجود ندارد.

از سوی دیگر برای بررسی بررسی تفاوت دو گروه در میزان بهره‌گیری از راهبردهای مقابله‌ای نیز از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامهٔ سبک‌های مقابله‌ای (مسئله‌مدار،

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

هیجان‌مدار و اجتنابی) در دو گروه زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق به صورت میانگین، انحراف‌معیار، کمینه و بیشینه برای هر گروه مشخص و در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصهٔ یافته‌های توصیفی و تحلیل آماری برای مقایسهٔ راهبردهای مقابله‌ای زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق

	موفق (n=۱۵۹)				ناموفق (n=۱۰۷)				T	درجه آزادی	مقدار احتمال
	میانگین	انحراف‌معیار	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف‌معیار	کمینه	بیشینه			
مسئله‌مدار	۴۲/۶۴	۵/۰۶۲	۳۲	۶۰	۴۱/۹۶	۶/۱۵۸	۲۳	۵۸	۰/۷۷۶	۱	۰/۴۴۵
هیجان‌مدار	۴۳/۱۲	۶/۵۴۶	۲۵	۶۵	۴۶/۲۳	۷/۱۳۲	۲۸	۶۸	۲/۱۱۴	۱	۰/۰۴۸
اجتنابی	۲۴/۵۳	۴/۰۲۶	۱۶	۳۷	۲۵/۳۳	۴/۸۵۲	۱۷	۴۱	۰/۸۵۹	۱	۰/۳۹۲

نتایج حاصل در جدول ۳ نشان می‌دهد بین دو گروه زنان در راهبرد هیجان‌مدار (p=۰/۰۴۸ و T=۲/۱۱۴) تفاوت معنادار وجود دارد و بر این اساس، زنان موفق میانگین کمتری در راهبرد هیجان‌مدار درمقایسه با زنان ناموفق داشتند. با توجه به نتایج آزمون تی مستقل مشاهده شد که راهبردهای مسئله‌مدار (p=۰/۴۴۵ و T=۰/۶۸) و اجتنابی (p=۰/۳۹۲ و T= -۰/۸) بین دو گروه زنان سرپرست خانوار موفق و ناموفق تفاوت معناداری وجود نداشت.

۴ بحث

این پژوهش به‌منظور مقایسهٔ ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای در زنان سرپرست خانواده موفق و ناموفق از نظر شغلی تحت پوشش سازمان بهزیستی انجام شد. با توجه به اینکه در حال حاضر، سالیانه برنامه‌های زیادی در زمینهٔ اشتغال، طراحی و اجرا می‌شود و به‌تبع آن مبالغ زیادی در زمینهٔ اشتغال پایدار هزینه می‌شود، دستیابی به اطلاعات دقیق در خصوص چرایی موفقیت یا عدم موفقیت شغلی می‌تواند ضمن هدایت درست و بهینه طرح‌ها و برنامه‌ها، از اتلاف و هدر رفت منابع مالی بسیاری جلوگیری نموده و در نهایت موجب ارتقای کیفیت و کمیت اقدامات حمایتی و توانمندسازی گردد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین زنان موفق و ناموفق شغلی از نظر برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، نوروزگرایی و انعطاف‌پذیری و میزان استفاده از راهبرد مقابلهٔ هیجان‌مدار تفاوت معناداری وجود دارد. این یافته همسو با نتیجهٔ به‌دست‌آمده توسط فیدر و همکلاران (۱۰)، اسمیت و همکاران (۱۱)، وودز و همکاران (۱۲) سروقد و همکاران (۱۹)، جعفری و همکاران (۲۰) وکانسیو و همکاران (۲۱) است. در تبیین این امر باید به الگوی لازار و سوفولکمن اشاره کرد که بیان داشتند، در فرایند مقابله، فرد با استفاده از راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار از مهارت‌های شناختی برای حل مشکل استفاده می‌کند. یعنی راه‌های مقابله با مشکل بررسی شده و درواقع با یافتن راه‌حل مناسب برای مشکل، رضایت روان‌شناختی برای افراد حاصل می شود. از طرف دیگر وجود سطح تنش پایین هم موجب استفادهٔ مناسب از مهارت‌های شناختی و افزایش آرامش روانی در برخورد با مشکل می‌شود و در نتیجه رضایت بیشتری را برای افراد فراهم می‌سازد و نهایتاً استفاده از راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار افزایش کیفیت زندگی را به دنبال خواهد داشت. اما انکار و انفعال از ویژگی افرادی است که از راهبرد مقابله‌ای ناکارآمد هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. یعنی انکار موقعیت استرس‌زا موجب کناره‌گیری و اجتناب از آن موقعیت و ویژگی انفعالی موجب عدم تلاش برای حل مشکل شده و مشکل همچنان باقی می‌ماند و عدم رضایت را به دنبال خواهد داشت؛ بدین‌ترتیب میزان کیفیت زندگی با افزایش استفاده از راهبرد مقابله‌ای هیجان مدار کاهش می‌یابد (۲۴). از سوی دیگر، داشتن سطوح بالای نوروزگرایی، موفقیت شغلی را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد، لیکن برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بیشتر، موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد. عامل E بیانگر برون‌گرایی و آمادگی فرد برای ارتباط با جهان خارج است. اعتقاد بر این است که افراد برون‌گرا با استرس‌های روزمره راحت‌تر کنار می‌آیند و احتمالاً به هنگام مشکل کمک بیشتری از اطرافیان خود دریافت می‌کنند (۲۵). افراد دارای نمرهٔ بالا در عامل E که با عنوان برون‌گرا شناخته می‌شوند، دارای آمادگی زیادی برای ارتباط با جهان خارج هستند. افراد دارای این ویژگی شخصیتی، از لحاظ سطح سلامت روان در موقعیت مطلوبی قرار دارند. چراکه با خصوصیاتی مانند کنار آمدن با استرس‌های روزمره و داشتن دایرهٔ روابط اجتماعی گسترده به‌منظور دریافت کمک در هنگام مشکلات مشخص می‌شوند (۴). به‌طورکلی می‌توان گفت این افراد دارای توانمندی لازم جهت برانگیختن هیجان‌های خود جهت رسیدن به هدفی مشخص هستند؛ بنابراین با توجه به فرضیهٔ سرریزشدن که تجارب افراد در حیطهٔ اجتماعی به حیطهٔ شغلی نیز منتقل می‌شود (۲۶)، می‌توان گفت تقویت الگوهای ارتباطی و حمایتی در افزایش رضایت شغلی افراد می‌تواند مفید واقع شود (۲۷). این تأثیر به این شکل خود را نشان می‌دهد که در سیستم سازمانی، وجود جوّ تلاش برای حل مسائل و مشکلات که در آن کارگر یا کارمند جوّ سازمانی مطلوب (یعنی احساس شنیده‌شدن و مورد توجه قرارگرفتن) را دارد و معتقد است شرایط برای رفاه شغلی او فراهم می‌شود، موفقیت شغلی او نیز افزایش پیدا می‌کند (۲۸).

درنهایت اینکه در زنان سرپرست خانوار موفق، استفاده از راهبرد هیجان‌مدار کمتر دیده می‌شود. می‌توان گفت که موفقیت شغلی حالت احساسی مثبت و مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربهٔ فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند (۲۹). از سوی دیگر هنگامی که فرد در محیط کار با بایدهایی روبه‌رو می‌شود که ارتباطی با ظرفیت‌های کنونی یا نیازها و خواسته‌هایش ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می‌شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با شرایط تازه است (۳۰)؛ وجود سطح

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

تنش پایین هم موجب اســتفادهٔ مناســب از مهارت‌های شــناختی و افزایش آرامش روانی در برخورد با مشــکل می شــود و در نتیجه احساس موفقیت بیشتری را برای افراد فراهم می‌سازد (۳۱).

از محدودیت‌های پژوهش حاضــر می‌توان به عدم دســترســی به تمام اعضــای نمونه و ریزش تعداد آزمودنی‌ها از ۶۵۰ نفر به ۲۶۶، ســطح پایین تحصــیلات و بعضــاً احســاس عدم توانمندی در پاسخ‌گویی به سؤالات در اعضای نمونه که در نهایت موجب طولانی‌تر شدن فرایند جمع‌آوری اطلاعات می‌شــد و پراکندگی زنان ســرپرســت خانوار در مناطق و مراکز مختلف شــهر تهران و شــهرســتان‌های تابعهٔ آن، اشــاره داشــت. در نهایت پیشــنهاد می‌شــود پژوهش‌های مشــابه در حجم و نمونه‌های بزرگتر و با توجه به تفکیک استان‌های برخوردار، محروم و متوسط، طراحی شده و به اجرا گذاشته شود. همچنین دستیابی به الگو و مدل از موفقیت شغلی زنان سرپرست خانوار می‌تواند کمک زیادی در راســتای طراحی برنامه‌ها و چیدمان و بهینه‌ســازی اقدامات توانمندسازی نماید.

۵ نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که زنان سرپرست خانواده با توجه به شرایطی که در حال تجربهٔ آن هستند، فارغ از مسائل اقتصادی، در معرض مشکلات و آسیب‌های جدی می‌باشند. اقتصاد و رفع مشکلات آنان می‌تواند مفید باشد، اما در صورتی که به توانمندی‌ها و مهارت‌های اجتماعی و سازگارانهٔ آن‌ها نیز توجه شود. چرا که تأمین رفاه این قشر از زنان ارتباط مستقیمی با شرایط سلامت روانی آن‌ها دارد.

۶ تشکر و قدردانی

با سپاس از مسئولان سازمان بهزیستی کشور و بهزیستی استان‌های تهران و البرز و امتنان از تمامی افرادی که با شرکت در این پژوهش آموزه‌های تجربی و باطنی زیادی در اختیارمان قرار دادند و همچنین فرصت پژوهش را به ما دادند. از همگی بزرگواران کمال سپاسگزاری و تشکر را داریم. این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکترا دانشگاه آزاد رودهن با کد ۶۳۱/۴۳۴ است. همچنین مجوز اجرای این پژوهش بر روی گروه مطالعه از دانشگاه آزاد رودهن صادر شده است.

۷ عدم تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافعی برای نویسندگان وجود نداشت. این مقاله برگرفته از پایان‌نامهٔ مقطع دکتری است که موضوع آن در جلسهٔ شورای پژوهشی ۱۴ دی ماه ۹۵ و با شماره ثبت ۶۳۱/۴۳۴ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأیید شده است و مجوز اجرای آن بر روی گروه نمونهٔ زنان سرپرست خانوار سازمان بهزیستی در اسفند ۹۶ صادر و به اجرا درآمده است.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

References

1. Momeni Zadeh N. Comparative Analysis of Female Heads of Households. Journal of Economics (A Review of Economic Issues and Policies). 2014; 14 (3,4): 95-120. [Persian]
2. Shaditalab J, Garee Nejad A. Poverty of women headed by households. Woman in Development and Politics. 2004; 2 (1): 49-70. [Persian]
3. Alahyari Kashkouli M. Considering relation of cultural capital and job situation of female- headed households in Tehran zone 10 [Thesis of MA in social sciences]. Allameh Tabataba'i University;2012. [Persian]
4. Xu Y, Alain B. A quantitative model on knowledge management for team cooperation. Knowledge-Based Systems. 2013; 45 (3): 41-6. https://doi.org/10.1016/j.knosys.2013.02.001
5. Khani S, Khezri F, Yari K. Study of Social Vulnerability of Female Heads of Households and Headed Women in Sultan Abad District. Journal of women in policy and development. 2016; 15 (4): 597-620. [Persian]
6. Blustein DL. A context-rich perspective of career exploration across the life roles. The Career Development Quarterly. 1997;45 (3): 260-274. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00470.x
7. Hejazi Y, Irvani M. Relationship between personality traits and job performance. Journal of Psychology and Educational Sciences. 2001: 32 (2) 171-81. [Persian]
8. Nooranipour R, Akbarzadeh H. The Relationship between Personality Characteristics and Job Satisfaction among Tabriz Petrochemical Company Employees in 2010. Journal of Educational and Evaluation. 2011; 4 (14): 25-44. [Persian]
9. Najjarpour S, Smakani Akbari Nejad H, Lavrajani Sh. The Investigation of the Relationship between Personality Characteristics and Irrational Beliefs and Job Satisfaction among Employees of Special Telecommunication Company of East Azerbaijan Province. Productivity Management. 2010; 4 (2): 39-58.
10. Frieder RE, Gang W, In SO. Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. Journal of Applied Psychology. 2018;103 (3): 324-35. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000274
11. Smidt W, Kammermeyer G, Roux S, Theisen C, Weber C. Career success of preschool teachers in Germany–the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. Early Child Development and Care. 2018; 188 (10): 1340-53. https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1314275
12. Woods SA, Mustafa MJ, Anderson N, Sayer B. Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. Journal of Managerial Psychology. 2018; 33 (1) : 29-42.
13. Shabanzade A, Bahramabadi M, Hatami H, Zahrakar K. Considering relation among coping with stress styles and social support with quality of life in female-headed households in Tehran. Journal of Zan va Jamee. 2012; 4 (4) : 55-65. [Persian]
14. Hatamloo M, Babapour J. Comparison of Quality of Life and Coping Strategies in Diabetic and Non Diabetic People. Journal of Shahid Sadouqi University. 2013; 20 (5): 581-92. [Persian]
15. Tabatabaee SZ. Structural analysis The effect of personality on pressure and time pressure using coping strategies. The 5th National Conference on Psychology of Social Consultation and Social Work. Isfahan, Azad Uuniversity of Khomeinishahr; 2015. [Persian]
16. Bartley CE, Scott CR. Coping with daily stress: The role of conscientiousness. Personality and individual differences. 2011; 50 (1) : 79-83. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.027
17. Keats PA. Soldiers working internationally: Impacts of masculinity, military culture, and operational stress on cross-cultural adaptation. International Journal for the Advancement of Counselling. 2010; 32 (4): 290-303.
18. Mola Abbasi Z. Relation between personality characters and job satisfaction among nurses employed in governmental hospitals in Yazd [Thesis of MA in clinical psychology]. Islamic Azad University of Marvdasht branch; 2011. [Persian]
19. Sarvghad S, Reza'i A, Fadaiyah A. The Relationship between Personality Characteristics and Coping Strategies and Subjective Well-Being of Teachers. Magazine of New Findings in Psychology. 2011; 3 (4): 23-50. [Persian]
20. Jafari A, Majd A, Esfandiari Z. Relationship between personality traits and coping styles with job

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]

stress in nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2011; 1 (1): 36-44. [Persian]
21. Cancio E, Ross L, Sarup RM, Mary BE, Bev J, Mei C. Special Education Teacher Stress: Coping Strategies. Education and Treatment of Children. 2018; 41 (4): 457-81.
22. McCrae RR, Paul TC. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. Journal of personality and social psychology. 1987; 52 (1): 81-93.
23. Rezakhani S. Construction, adaptation and standardization of psychological stress assessment questionnaire and its symptoms. Journal of ways and models of psychology. 2010; 1 (3) : 91-109. [Persian]
24. Robbins S, Judge TA, Millett B, Boyle M. Organizational behavior. London: Pearson Higher Education AU; 2013.
25. Garousifarshi M, Moslemi MA. Considering job burnout with coping strategies in nurses of hospitals of Kordestan. Journal of psychological studies. 2004; 1(4) : 103-117. [Persian] (DOI): 10.22051/PSY.2005.1672
26. Momeni K, Shahbazi Rad A. Relationship between Spirituality, Resilience and Coping Strategies with Students' Quality of Life. Journal of Behavioral Sciences. 2011; 6 (2): 97-103. [Persian]
27. Moghimi SM. organization and management of research approach. Tehran: Termeh pub; 2006. [Persian]
28. Skinner J, Zakus DH, Cowell J. Development through sport: Building social capital in disadvantaged communities. Sport management review. 2008;11 (3) : 253-75. https://doi.org/10.1016/S1441-3523(08)70112-8
29. Lizano EL, Michalle MB. Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. Children and Youth Services Review. 2015; 5 (5) : 18-28. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.05.005
30. Yujin Ch, Leach N, Anderman EM. The role of perceived autonomy support in principals' affective organizational commitment and job satisfaction. Social Psychology of Education. 2015; 18 (2) : 315-36.
31. Zhongming O, Jinyan S, Ping L, Jiaxi P. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. Personality and Individual Differences. 2015; 76: 147-52. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.101.3]