



## بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر استان تهران

ماشاءالله عقیلی نژاد<sup>۱</sup>، محمدحسن نصیری کاشانی<sup>۲</sup>، امیر بهرامی احمدی<sup>۳</sup>، مرجان شمس پور<sup>۴</sup>، نواب شمش پور<sup>۵</sup>، الهه کبیر مکمل خواه<sup>۶\*</sup>

### چکیده

مقدمه: ویژگی‌های شخصی و فردی شاغلان از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت کاری آن‌ها می‌باشد. مطالعات مختلف نشان داده است که تفاوت‌های شخصی بر نحوه عملکرد و رفتار شاغلان اثر می‌گذارد، به نحوی که ویژگی‌های رفتاری کارکنان اثر بالقوه‌ای بر شکل‌دهی جو سازمانی و در نهایت بهره‌وری سازمان خواهد داشت. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیران سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان گماشته و این کار به نوبه خود باعث خواهد شد و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. بر این اساس این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر تهران طراحی شده است. روش بررسی: در قالب یک مطالعه مشاهده‌ای-تحلیلی و به روش مقطعی تعداد ۱۹۹ نفر از امدادگران جمعیت هلال احمر شمیرانات و شهر ری استان تهران وارد مطالعه شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه از ابزار پرسشنامه نئو برای ارزیابی ویژگی‌های شخصی و پرسشنامه بری فیلد و روث برای ارزیابی رضایت شغلی استفاده شد.

نتایج: در این مطالعه، ۱۰۲ (۵۱/۳٪) نفر از امدادگران از شغل خود رضایت داشته و ۹۷ نفر (۴۸/۷٪) رضایت نداشتند. ویژگی شخصی با تعهد بیشترین رضایت و امدادگران دارای شخصیت روان رنجور کمترین میزان رضایت را از شغل خود داشتند. در این مطالعه ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصی امدادگران و رضایت‌مندی آن‌ها از شغل خود وجود داشت.

نتیجه‌گیری: توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌توان زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نماید.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، ویژگی شخصی، هلال احمر، امدادگر

۱- عضو هیئت علمی، مرکز تحقیقات طب کار، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۲- عضو هیئت علمی، مرکز تحقیقات طب کار، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳- دکتری مبتنی بر پژوهش، مرکز تحقیقات طب کار، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۴- دستیار روانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۵- کارشناس آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر، تهران، ایران

۶- عضو هیئت علمی، مرکز تحقیقات طب کار، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

\* (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۲۱-۸۸۶۲۲۶۸۲، پست الکترونیکی: kabir.e@iums.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۸/۰۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۴/۱۷

مقدمه

شاغلان سازمان‌ها از ویژگی‌های شخصیتی یکسانی برخوردار نبوده و ویژگی‌های شخصیتی و فردی شاغلان از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت کاری آنها می‌باشد. مطالعات مختلف نشان داده است که تفاوت‌های شخصیتی بر نحوه عملکرد و رفتار شاغلان اثر گذاشته، به نحوی که ویژگی‌های رفتاری کارکنان اثر بالقوه‌ای بر شکل‌دهی جو سازمانی و در نهایت بهره‌وری سازمان خواهد داشت (۱). تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران شاغل سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد که عوامل شخصیتی بیش از فقدان مهارت و استعداد، نقش خود را در اخراج، شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت شاغلان نشان می‌دهد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیران سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان گماشته و این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (۲).

رضایت شغلی نقش تعیین کننده‌ای سایر متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت زندگی، سلامت ذهنی، عملکرد شغلی و غیره داشته و ارتقای آن می‌تواند باعث بهبود تمامی این شاخص‌ها گردد. در حقیقت، رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شغلی درونی و بیرونی است. رضایت شغلی درونی در نتیجه توجه کارکنان به نوع کاری است که انجام می‌دهند، و رضایت شغلی بیرونی هنگامی معنی دارد که کارکنان موقعیت‌های مرتبط با شغل خود نظیر حقوق، همکاران و سرپرستانشان را مورد ملاحظه قرار دهند (۳). امدادگران به عنوان گروه فعال در جمعیت هلال احمر ارائه دهنده خدمات امدادی به آسیب‌دیدگان حوادث و بلایای طبیعی در کشور بوده و با استفاده از استعدادهای خود، می‌توانند تاثیر شگرفی بر روی نظام پاسخگویی به سوانح و آسیب‌های مختلف در کشور داشته باشند. با توجه به آنچه مطرح شد بررسی ویژگی‌های شخصیتی و نقش آن در رضایت شغلی امدادگران می‌تواند از اهمیت خاصی در بهبود عملکرد شغلی آنها برخوردار باشد. بر این اساس، این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین ویژگی‌های

شخصیتی و رضایت شغلی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر تهران و شمیرانات طراحی شده است.

روش بررسی

جمعیت مورد بررسی در این مطالعه تحلیلی توصیفی که به روش مقطعی انجام شده، امدادگران جمعیت هلال احمر شهرستان‌های تهران و شمیرانات شرکت‌کننده در دوره‌های تخصصی کوهستان و جاده در سال‌های ۹۱ و ۹۲ بودند که با روش تصادفی ساده انتخاب و به مطالعه وارد شدند. روش اجرای این مطالعه در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی ایران مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

در این مطالعه، به منظور سنجش میزان رضایت شغلی امدادگران مورد بررسی از پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث که دارای ۱۹ پرسش ساده و قابل فهم است، استفاده شده است. این پرسشنامه از طریق سنجش لیکرتی به ارزیابی رضایت شاغلان از کار و شغل می‌پردازد. پاسخ به پرسش‌ها در این پرسشنامه به صورت طیف لیکرتی از شدیداً مخالف (نمره ۱)، مخالف (نمره ۲)، نظری ندارم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴) و شدیداً موافقم (نمره ۵) دسته‌بندی می‌شود. اعتبار آزمون رضایت شغلی توسط مختاری با روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبدالله‌زاده و کرم‌رودی با روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. روایی آزمون از نوع روایی ملاکی بوده که با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد با آزمون رضایت شغلی هاپاک معادل ۰/۹۲ برآورد شده است. با توجه به ضریب همسانی درونی ۰/۹۳ می‌توان گفت که این تست دارای یکی از شواهد روایی سازه نیز هست (۴).

ویژگی‌های شخصیتی امدادگران در این مطالعه با استفاده از ابزار پرسشنامه نئو انجام گرفت. این پرسشنامه، یک پرسشنامه خودسنجی برای ویژگی‌های شخصیتی بوده که مبتنی بر یک الگوی شخصیتی پنج‌عاملی شامل روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، باز بودن، موافق بودن و با وجدان بودن می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال بوده و شرکت‌کنندگان در مطالعه بر اساس نتیجه آزمون نئو در سه طبقه دسته‌بندی شدند. طبقه اول یا محدوده عدم وجود ویژگی شخصیت شامل نمرات پایین‌تر از تفاضل

(میزان پاسخ‌دهی: ۰/۷۹/۶). در این مطالعه ۱۵۵ (۰/۷۷/۸۸) مرد و ۴۴ (۰/۲۲/۱۲) زن امدادگر هلال احمر به مطالعه وارد شدند. ۱۵۰ نفر (۰/۷۵/۳۶) از شرکت‌کنندگان در مطالعه بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۰ نفر (۰/۱۵/۰۷) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۹ نفر (۰/۹/۵۷) بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. همچنین ۱۳۷ نفر (۰/۶۸/۶) از امدادگران تحصیلات دیپلم و ۶۲ نفر (۰/۳۱/۴) نیز تحصیلات دانشگاهی داشتند. در بین شرکت‌کنندگان در مطالعه، ۱۴۷ نفر (۰/۷۳/۹) سابقه کار زیر پنج سال، ۴۹ نفر (۰/۲۴/۶) سابقه کار زیر ده سال و سه نفر (۰/۱/۵) سابقه کار بالاتر از ده سال داشتند. ۱۰۲ (۰/۵۱/۳) نفر از امدادگران از شغل خود رضایت داشته و ۹۷ نفر (۰/۴۸/۷) نیز از شغل خود رضایت نداشتند. در این مطالعه سن ( $P \leq 0/001$ )، جنس ( $P \leq 0/001$ )، سابقه کار ( $P \leq 0/001$ ) و تحصیلات ( $P \leq 0/001$ ) امدادگران ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی آنها از شغل خود داشت.

میانگین از انحراف معیار هر ویژگی، طبقه دوم یا محدوده نرمال نمرات آزمودنی‌ها بین تفاضل و جمع میانگین و انحراف معیار هر ویژگی و طبقه سوم یا محدوده وجود ویژگی شخصیت نمرات بالاتر از میانگین به اضافه انحراف معیار هر ویژگی را شامل می‌شود. داده‌های این مطالعه، برای تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ شد. برای توصیف داده‌های کمی از میانگین، انحراف معیار و برای داده‌های کیفی از فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. با توجه به کیفی بودن داده‌های مورد استفاده در این پژوهش برای مقایسه ارتباط بین رضایت شغلی و سایر متغیرهای مورد بررسی از آزمون مربع کای استفاده گردید. تمام نتایج آزمون‌های آماری کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار تلقی گردید.

### نتایج

در این مطالعه ۱۹۹ پرسشنامه از جمع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده بین امدادگران به پژوهشگران مطالعه بازگردانده شد

جدول ۱: توزیع فراوانی ارتباط بین سن، جنس، تحصیلات و سابقه کار امدادگران با رضایت شغلی آنها

ویژگی شخصیتی متغیر مورد بررسی	بدون رضایت شغلی		دارای رضایت شغلی		P-value
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
سن (سال)	زیر ۳۰	۲۵	۵۱	۲۴	<0/001
	۳۰ تا ۴۰	۴۵	۵۱/۱	۴۳	۴۸/۹
	بالاتر از ۴۰	۱۶	۴۱	۲۴	۵۹
جنس	مرد	۷۰	۵۷/۴	۵۲	۴۲/۶
	زن	۲۷	۳۵/۱	۵۰	۶۴/۹
تحصیلات	دیپلم	۲۸	۵۹/۶	۱۹	۴۰/۴
	بالاتر از دیپلم	۶۹	۴۱/۵۷	۹۷	۵۸/۴۳
سابقه کار (سال)	زیر ۱۰	۰	۰	۴۷	<0/001
	۱۰ تا ۲۰	۵۱	۶۸	۲۴	۳۲
	بالاتر از ۲۰	۴۶	۶۰/۵۳	۳۰	۳۹/۴۷

داشته و ۹۷ نفر (۰/۴۸/۷) نیز از شغل خود رضایت نداشتند. ویژگی شخصیتی با تعهد، بیشترین رضایت و امدادگران دارای شخصیت روان رنجور، کمترین میزان رضایت را از شغل خود داشتند. همچنین ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی امدادگران و رضایت‌مندی آن‌ها از شغل خود وجود داشت ( $P \leq 0/001$ ).

ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی در امدادگران مورد بررسی در این مطالعه ۵۳ نفر (۰/۲۶/۶) شخصیت با تعهد، ۴۶ نفر (۰/۲۳/۱) شخصیت توافق‌پذیر، ۳۷ نفر (۰/۲۳/۱) شخصیت روان رنجور، ۳۶ نفر (۰/۱۸/۶) شخصیت برون‌گرا و ۲۷ نفر (۰/۱۳/۶) دارای خصوصیت شخصیتی گشودگی بودند. از نظر رضایت شغلی، ۱۰۲ (۰/۵۱/۳) نفر از امدادگران از شغل خود رضایت

جدول ۲: توزیع فراوانی رضایت‌مندی از شغل در امدادگران مورد بررسی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها

رضایت شغلی شخصیت	بدون رضایت شغلی		دارای رضایت شغلی		جمع کل
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
روان رنجور	۲۷	۷۳	۱۰	۲۷	۳۷
برون‌گرا	۲۰	۵۵/۶	۱۶	۴۴/۴	۳۶
گشودگی	۱۷	۶۳	۱۰	۳۷	۲۷
توافق‌پذیر	۲۲	۴۷/۸	۲۴	۵۲/۲	۴۶
با تعهد	۱۱	۲۰/۸	۴۲	۷۹/۲	۵۳
جمع کل	۹۷	۴۸/۷	۱۰۲	۵۱/۳	۱۹۹

P<۰/۰۰۱

بحث

در این مطالعه، ۱۰۲ (۵۱/۳٪) نفر از امدادگران از شغل خود رضایت داشته و ۹۷ نفر (۴۸/۷٪) از شغل خود رضایت نداشتند. ویژگی شخصیتی با تعهد بیشترین رضایت و امدادگران دارای شخصیت روان رنجور کمترین میزان رضایت را از شغل خود داشتند. در این مطالعه ارتباط معنی داری بین ویژگی‌های شخصیتی امدادگران و رضایت‌مندی آن‌ها از شغل خود وجود داشت. مشابه مطالعه حاضر، Mardani-Hamule و همکارش در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با جو سازمانی در بین کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا (ع) نجف آباد به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در هر یک از ابعاد چهارگانه با جو سازمانی بیمارستان رابطه‌ای وجود ندارد. در این مطالعه بین ابعاد چهارگانه شخصیت با ابعاد جو سازمانی به جز بعد غیرمتعهدانه رابطه‌ای مشاهده نشد. یافته‌های مطالعه مورد اشاره بیانگر وجود رابطه بین ابعاد چهارگانه شخصیت با یکدیگر بود (۵). Singer و همکاران نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی، به بررسی کارکنان ۹۱ بیمارستان در آمریکا اقدام نمودند. نتایج این بررسی نشان داد که ابعاد جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان به ویژه روان‌رنجوری آنان رابطه داشته است (۶). Molinari و همکارش در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی امدادگران واحد سیار درمانی روستایی در آمریکا، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی رابطه وجود دارد (۷). همچنین در فرا تحلیلی که توسط Barrick و

همکارش با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی و خشنودی شغلی بر روی شاغلان انجام شد، محققان به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان رنجوری نیز پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند (۸). همچنین Esmith در مطالعه خود اثرات ویژگی‌های شخصیتی سرپرستان را بر نگرش‌های زیردستان در ۱۳۱ مدیر و ۴۶۷ زیردست بررسی کرد و به این نتیجه رسید که شخصیت مدیران با نگرش‌های زیردستان در ارتباط است. سطوح بالای توافق‌پذیری، ثبات عاطفی و برون‌گرایی مدیران و سطوح پایین وجدان کاری آنها با میزان رضایت زیردستان نسبت به مدیران، رضایت کلی، تعهد عاطفی، ترک شغل زیردستان در ارتباط هستند (۹).

نتیجه‌گیری

به طور کلی بر اساس یافته‌های این مطالعه و نتایج تحقیقات پیشین، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌توان زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نماید. به نظر می‌رسد مشکلات مشترک سازمان‌ها واقعا با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی امدادگران، می‌توان از بروز مشکلات عدیده‌ای که ممکن است بعدها کارکنان با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی آنها اثر گذارد، جلوگیری کرد.

**Reference:**

- 1- Hughes LC, Chang Y, Mark BA. *Quality and strength of patient safety climate on medical-surgical units.* Health Care Manage Rev 2009; 34 (1): 19-28.
- 2- Amrabi SM, Hamid-rafié M, *Asrar-Ershad B, (1998) translate of Rabis EP, Timoti AH, organizational behaviour*, Cultral Research Bureau, 4<sup>th</sup> edition, 1385 [in Persian]
- 3- Nachimuthu P. *A Study of Job Satisfaction among Male and Female Police Personnel*, the Indian Police J, 2006; 2: 93-101.
- 4- Garousi-Farshi MT, *new strategy in personality assessment, (1380) 1th publication, Danial and Game-Pajouh, Tabriz-Iran* [Persian].
- 5- Mardani-Hamule M, Shahraky-Vahed A. *Relationship between Hospital Personnel's Personality Characteristics and Organizational Climate, Najafabad, Iran . J Health Administrat* 2010; 12 (38) :23-30
- 6- Singer S, Lin S, Falwell A, Gaba D, Baker L. *Relationship of safety climate and safety performance in hospitals.* Health Serv Res 2009; 44: 399-421.
- 7- Molinari DL, Monserud MA. *Rural nurse job satisfaction. Rural Remote Health [serial online] 2008 [cited 2009 Aug 18]; 8 (4): [30 screens]*
- 8- Barrick ,M,& mount , m (1991).*The big five personality dimensions and job perfor mance : A meta –analysis.* J personally psychology , 44: 1-26.
- 9- Esmith B(2004). *Corrolation betwwen personality and comminucations in nurse.* J social psychology vol134: 23-34.

## *Evaluation of Relationship between Job Satisfaction and Personality Characters among Relief Workers of Tehran City*

*Aghilinejad M(MD)<sup>1</sup>, Nassiri-Kashani MH(MD)<sup>2</sup>, Bahrami-Ahmadi A(MD-PhD)<sup>3</sup>, Shamspour M (MD)<sup>4</sup>,  
Shamspour N(MS)<sup>5</sup>, Kabir-Mokamelkhah E(MD)<sup>6\*</sup>*

<sup>1</sup> Occupational Medicine Research Center (OMRC), Iran University of Medical Sciences, Tehran-Iran

<sup>2</sup> Occupational Medicine Research Center (OMRC), Iran University of Medical Sciences, Tehran-Iran

<sup>3</sup> Occupational Medicine Research Center (OMRC), Iran University of Medical Sciences, Tehran-Iran

<sup>4</sup> Tehran university of Medical Sciences, Tehran-Iran

<sup>5</sup> Research and Education faculty, Iranian Red Crescent, Tehran-Iran

<sup>6</sup> Occupational Medicine Research Center (OMRC), Iran University of Medical Sciences, Tehran-Iran

**Received: 08/07/2014**

**Accepted: 27/10/2014**

### **Abstract**

**Introduction:** Personal characters of employees are known as an important effective factor on the quality of their work. Previous studies showed that personality differences had an impact on the function and behaviours of employees and it has potentially impact on the forming organizational climate and productivity. Knowing about personal characters of employees can help the managers to select suitable persons for best positions and it can increase job satisfaction of their workers. The present study was performed for determination of association between job satisfaction and personality characters among relief workers of Tehran Red Crescent.

**Methods:** The present observational analytic study according to the cross sectional method was performed on 199 relief workers of Shahr Rey and Shemiranat branch of Red Crescent organization. NEOPI and Barry Field-Roth's job satisfaction questionnaires were used for data collection.

**Results:** In the present study, 102 (51.3%) participants were satisfied and 97 (48.7%) of people were unsatisfied from your job. There is a significant association between the personal characters and job satisfaction among study participants. Commitment personal character had the most and neuroticism had the lowest association with job satisfaction level among participants.

**Conclusion:** More attention of organization to the personality characters of workers and preparing suitable equipment and environment for increasing workers commitment to their workplaces can prepare supportive and suitable environment for better productive function of workers.

**Keywords:** Job Satisfaction; Personality Characters, Red Crescent; Relief Worker

**This paper should be cited as.** Aghilinejad M, Nassiri-Kashani MH, Bahrami-Ahmadi A, Shamspour M, Shamspour N, Kabir-Mokamelkhah E. *Evaluation of Relationship Between Job Satisfaction and Personality Characters among Relief Workers of Tehran City*: Occupational Medicine Quarterly Journal 2015; 7(4):82-87

**\* Corresponding author: Tel: 021-88622682, E-mail: kabir.e@iums.ac.ir**