

# Compare Personal Characteristics, Job Satisfaction and Mental Health of the Personnel of a Car Making Company Who Experienced and Didn't Experience a Disaster

Mastooreh Sedaghat<sup>1</sup>, Mohammadmir Abbasian Fard<sup>2\*</sup>

1. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Semnan Azad University, Semnan, Iran
2. Graduate Student, Faculty of Humanities, Semnan Azad University, Semnan, Iran

## Article Info

### Original Article

Received: 2017/06/13;

Accepted: 2018/02/07;

Published Online: 2018/03/15

DOI: [10.30699/jergon.5.3.58](https://doi.org/10.30699/jergon.5.3.58)

Use your device to scan  
and read the article online



### Corresponding Author Mohammadmir Abbasian Fard

Graduate Student, Faculty of  
Humanities, Semnan Azad  
University, Semnan, Iran

**Tel:** 021-48372580

**Email:**

amir\_fard5050@yahoo.com

## ABSTRACT

**Background:** The aim of this study was to compare personality characteristics, job satisfaction and mental health of the personnel who experienced and didn't experience a disaster in Zamyad Company.

**Methods:** This is a casual-comparative study. The population consisted of all company personnel in Tehran (2500). Using random sampling, 120 people were selected, of whom 60 people had already experienced an accident and 60 had never experienced one. To collect the required information the mental health questionnaires GHQ, job satisfaction and Ruth Barry field and 5-factor personality inventory (NEO-FFI) were used. For data analysis, statistical methods, measures of central tendency (ANOVA) and independent t-test and chi-square test were used to compare each variable between personnel were who injured and those who weren't.

**Results:** Results showed that there is a significant difference among three characteristic components (agreement F: 23.158, being open to experience F: 6.902, nervousness F: 5.476) of the people who were or were not injured. There is also difference between the two groups in job satisfaction (0.000); those who had never experienced an accident were more satisfied with their jobs. The health components (physical symptoms F: 4.804, stress disorders F: 8.652, depression symptoms F: 7.559) also were significantly different between the two groups.

**Conclusion:** Planning for control and improvement of mental and psychosocial factors and factors such as job satisfaction, personality traits and mental health in the workplace seems necessary. This can achieve higher levels of health and safety for the staff.

**Keywords:** Personality Characteristics, Job Satisfaction, Mental Health, Disaster

Copyright © 2018, Journal of Ergonomics. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

## How to Cite This Article:

Sedaghat M, Abbasian Fard M. Compare Personal Characteristics, Job Satisfaction and Mental Health of the Personnel of a Car Making Company Who Experienced and Didn't Experience a Disaster . J Ergon. 2018; 5 (3) :58-65

مقاله پژوهشی

## مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، رضایتمندی شغلی و سلامت روان پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در یک شرکت خودروساز تجاری ساز سبک

مستوره صداقت<sup>۱</sup>، محمد امیر عباسیان فرد<sup>۲\*</sup>

۱. استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سمنان، سمنان، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سمنان، سمنان، ایران

### خلاصه

### اطلاعات مقاله

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، رضایتمندی شغلی و سلامت روان پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در شرکت خودروسازی زامیاد انجام شد.  
**روش کار:** این پژوهش توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای است، جامعه آماری شامل کلیه پرسنل شرکت خودروسازی تجاری سبک شهر تهران (۲۵۰۰ نفر) بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۲۰ نفر از پرسنل انتخاب شدند. بدین ترتیب که ۶۰ نفر از پرسنل حادثه دیده و ۶۰ نفر از پرسنل بدون حادثه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات لازم از پرسش‌نامه‌های سلامت روان GHQ، رضایت شغلی بری فیلد و روث و پرسش‌نامه ۵ عاملی شخصیت (NEO-FFI) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری شاخص‌های مرکزی و از آزمون‌های  $t$  مستقل (دو گروه) و تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه هر کدام از متغیرها بین پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین سه مولفه ویژگی‌های شخصیتی (مولفه توافق  $F: 23/158$  و گشودگی به تجربه‌ها  $F: 6/902$  و عصیت  $F: 5/475$ ) پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین رضایت شغلی در سطح معناداری  $0/100$ ، بین دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه تفاوت دارد و رضایت شغلی پرسنل بدون حادثه بالاتر از پرسنل حادثه دیده بوده است. بین سلامت روان و مؤلفه‌های (علائم جسمانی  $F: 4/1804$ ، اختلالات اضطرابی  $F: 8/652$ ، علائم افسردگی  $7/559$   $F:$ ) دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه تفاوت معناداری مشاهده شد.

**نتیجه‌گیری:** برنامه‌ریزی در راستای کنترل و بهبود فاکتورها و عوامل روانی و روانی - اجتماعی همچون رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان در محیط‌های کاری امری ضروری به نظر می‌رسد که می‌تواند دستیابی به سطوح بالاتر سلامت و ایمنی کارکنان را تسهیل کند.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، رضایتمندی شغلی، سلامت روان، حادثه

دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۲۳

پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۱۸

انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۱۲/۲۳

### نویسنده مسئول:

محمد امیر عباسیان فرد

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سمنان، سمنان، ایران

تلفن: ۰۲۱-۴۸۳۷۲۵۸۰

### پست الکترونیک:

amir\_fard5050@yahoo.com

برای دانلود این مقاله،  
کد زیر را با موبایل خود  
اسکن کنید.



### مقدمه

بالایی دارد، منظور این است که در مجموع شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است [۲]. رضایت شغلی در حقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط خود، شامل دو مؤلفه شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی نشانگر عقاید کارمندان درباره موقعیت شغلی آنها است و جنبه رفتاری، تمایل رفتاری فرد نسبت به شغلش را نشان

نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان باید به آن توجه کرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن است که از ارکان ضروری رضایت از زندگی و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی به حساب می‌آید [۱].

رضایت شغلی<sup>۱</sup> به طرز تلقی کارکنان نسبت به شغل و سازمان بستگی دارد و وقتی می‌گوییم فردی رضایت شغلی

<sup>1</sup> Job satisfaction

شرکت خودروسازی زامیاد از جمله شرکت‌های بزرگ سهامی عام ایران (تأسیس ۱۳۴۲) و محل آن در سهراب آذری است. خودروهای تولیدی آن، وانت، کامیون، مینی‌بوس و اتوبوس است.

منظور از افراد حادثه دیده، افرادی هستند که در محیط کار دچار مصدومیت شده و به همین علت به مدت سه روز یا بیشتر از مرخصی استعلاجی استفاده کرده‌اند و منظور از حادثه، رویدادی پیش‌بینی نشده است که در زنجیره‌ای از وقایع برنامه‌ریزی نشده در اثر وضع یا عمل ناایمن رخ می‌دهد و ممکن است به آسیب یا خسارت یا مصدومیت منجر شود.

نیروی انسانی سالم و کارآمد، پربهترین دارایی هر کشوری است و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی نیروی انسانی آنها بستگی دارد. عملکرد انسان، دستخوش عواملی است که بر روند زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی و گوناگونی شغل‌ها و سلامت روانی افراد تاثیر می‌گذارد. در سال‌های اخیر سازمان‌ها به سلامت روانی کارکنان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد آنها توجه کرده‌اند، به نحوی که در بسیاری از سازمان‌ها این موارد بررسی می‌شوند تا به کمک پژوهش‌های علمی به شناخت منابع ایجاد فشار و تنش بر کارکنان نائل شوند و از این راه بتوانند راهکارهای مناسبی برای ایجاد محیط‌های شغلی مطلوب برای کارکنان فراهم آورده و در نتیجه رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند [۹].

انسان‌ها برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازند بایستی کمی فشار روانی احساس کنند؛ اما فشار روانی شدید یا طولانی آثار آسیب‌زای فیزیولوژیکی و روانشناختی هم دارد [۱۰].

از سوی دیگر اصل تفاوت‌های فردی بیانگر آن است که انسان‌ها نه تنها در تجارب خود از حوادث زندگی، بلکه در میزان آسیب‌پذیری در برابر حوادث نیز با هم متفاوتند. این تفاوت‌ها علاوه بر آنکه امکان دارد از تفاوت سطح دانش، نگرش و نظام ارزشی آنها متأثر باشد، از شخصیت متفاوت هر یک هم سرچشمه می‌گیرد. تیپ شخصیتی افراد در رفتار و نوع گرایش‌های آنان تاثیر دارد. به طوری که بعضی از آنها به تغییرات تدریجی و بعضی به تغییرات تحولی گرایش دارند. همچنین وجود مشکلات شخصیتی و روانی می‌تواند تاثیر

می‌دهد. جنبه شناختی به این علت داشتن رابطه بیشتر با نگرش فرد، اعتبار بیشتری نسبت به مؤلفه رفتاری دارد [۳]. رضایت شغلی با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد، گاهه و هیودی، در پژوهشی نشان دادند افراد با رضایت شغلی بیشتر، سلامت روان بهتری نیز داشتند [۴]. براساس نتایج، درآمد افراد، بر سلامت روان آنها تاثیر نمی‌گذارد؛ اما رضایت شغلی، عاملی تاثیرگذار بر سلامت روان است.

از طرف دیگر عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های فردی، نوع محیط کار و روابط انسانی حاکم بر آن در میزان رضایت شغلی کارکنان موثر است [۵].

جویس و موردیس<sup>۲</sup> نشان دادند شخصیت، نقش مهمی در عملکرد عاطفی و هیجانی مؤثر و اثربخش به جا می‌گذارد. از سوی دیگر، بین بهداشت و سلامت عمومی فرد و شخصیت او رابطه بسیار محکمی وجود دارد و اگر شخصیت هر فرد رشد و تکامل طبیعی نداشته باشد، می‌توان گفت که او از سلامت روانی محروم است [۶].

شخصیت به مجموعه‌ای از صفات، ویژگی‌ها و کیفیت‌های پایدار گفته می‌شود که هر فرد را از دیگران متمایز می‌کند [۷].

در مطالعات متعددی به بررسی ارتباط رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی پرداخته شده است. در این پژوهش نشان داده شد که ویژگی‌های شخصیتی قدرت پیش‌بینی کنندگی رضایت شغلی دارند [۸].

براساس تعریف سازمان جهانی بهداشت<sup>۳</sup> سلامتی عبارت است از احساس آسایش و آرامش در جسم، روان و محیط. بهداشت روان باعث تأمین رشد و سلامت روانی فردی و اجتماعی، پیشگیری از ابتلا به اختلال روانی، درمان مناسب و بازتوانی آن می‌شود [۷]. مطالعات نشان می‌دهد حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی انسانی فعال، سالم، شاداب و راضی از شغل خود است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند.

هدف از این پژوهش مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی و سلامت روان در افراد حادثه دیده و حادثه ندیده شرکت خودروسازی تجاری سبک شهر تهران (زامیاد) است.

3 . World Health Organization

2 .Joyce & Meredith

برابر با ۰/۵۵ و ضریب پایایی با روش بازآزمایی برای هریک از مقیاس‌های چهارگانه ۰/۴۷ بوده است [۸].

#### ب) پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلد و روث:

به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی از یک پرسش‌نامه رضایت شغلی که حاوی ۱۹ سوال پنج گزینه‌ای است و بری فیلد و روث (۱۹۵۱) ابداع کرده است. آزمودنی باید انتخاب خود را از بین ۵ دسته جواب انجام دهد (به شدت موافق - موافق - بی‌نظر - مخالف - به شدت مخالف) نمره آزمودنی با جمع نمرات که به هریک از مواد داده شده است، سنجیده می‌شود. تعیین نمرات به صورت (۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵) یا (۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱) است. انتخاب یکی از این دو سیستم نمره‌گذاری برای هر ماده بستگی دارد به این که جواب بسیار موافق به نظر آزمودنی مساعد یا نامساعد باشد. نمره‌گذاری این روش برای هر یک از مواد پرسش‌نامه دامنه ۱ تا ۵ دارد و بدین ترتیب نمره‌ها بین ۱۹ تا ۹۵ است. بری فیلد و روث پایایی این ابزار را ۰/۷۸ درصد ارزیابی کرده‌اند. عظیمی‌پور اعتبار پرسش‌نامه برای دستیابی به پایایی را (۱۳۸۴) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آورد.

پرسش‌نامه اولیه شامل ۲۷ سوال است که مستقیم از پرسش‌نامه بری فیلد و روث اقتباس شده است. پرسش‌نامه ثانویه استفاده شده در این تحقیق، از فرم ۲۷ سوالی اقتباس و تمام مراحل پایایی و روایی آن انجام شده است. مراحل پایایی و روایی پرسش‌نامه روی نمونه‌ای چهارصد نفری از معلمان در شهرستان شیراز انجام شده است.

ضمناً پرسش‌نامه روی گروه ۳۰ نفری از مشاوران استان کردستان اجراء و بر مبنای فرمول آلفای کرونباخ، اعتبار آن بررسی و ضریب اعتبار ۰/۸۲ به دست آمد [۱۲]. در تحقیق حاضر پایایی آزمون رضایت شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۷ است.

#### ج) پرسش‌نامه ۵ عاملی شخصیت (NEO-FFI):

در پرسش‌نامه ۶۰ گویه‌ای پنج عامل بزرگ شخصیت، برای ارزیابی هریک از عوامل شخصیت ۱۰ گویه وجود دارد که در مجموع عامل روان نژندی (ثبات هیجانی)، برون‌گرایی، وظیفه‌مداری، گشودگی نسبت به تجربه و توافق‌پذیری را ارزیابی می‌کند. این پرسش‌نامه به فارسی ترجمه و اعتباریابی شده است [۱۳]. خرمایی برای تعیین روایی سازه‌ای این ابزار، از تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با

چشمگیری برانگیزه‌ها، عملکردهای شغلی، روحیه کار و ایمنی کارکنان داشته باشد.

در این پژوهش سعی شده است که به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، رضایتمندی شغلی و سلامت روان پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در شرکت خودروسازی زامیاد پرداخته شود.

#### روش کار

پژوهش حاضر توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت زامیاد (۲۵۰۰ نفر) است.

لیست اسامی پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه آماده و از بین آنان به صورت تصادفی انتخاب شد. در شرکت خودرو سازی زامیاد حدود ۱۳۰ فرد حادثه دیده وجود داشت که تعدادی بازنشسته بودند و تعدادی هم به دلیل ناتوانی جسمی امکان شرکت در پژوهش را نداشتند. فقط ۷۰ نفر از پرسنل حادثه دیده امکان حضور در پژوهش را داشتند که با توجه به جدول مورگان ۶۰ نفر نمونه کافی است. بدین ترتیب ۶۰ نفر از پرسنل حادثه دیده و ۶۰ نفر از پرسنل آسیب ندیده برای نمونه پژوهش انتخاب شدند.

در این پژوهش از آمار توصیفی برای توصیف و تبیین داده‌ها و از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه هر کدام از متغیرها بین پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه استفاده شده است، ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های زیر بود:

#### الف) پرسش‌نامه سلامت روان GHQ:

از فرم ۲۸ سوالی پرسش‌نامه سلامت عمومی<sup>۴</sup> استفاده شد که Goldberg و Hiller (۱۹۷۹) معرفی کرده‌اند که چهار مقیاس فرعی است و هر مقیاس ۷ پرسش دارد که عبارت‌اند از: ۱. نشانگان جسمانی؛ ۲. نشانگان اضطرابی؛ ۳. کارکرد اجتماعی؛ ۴. نشانگان افسردگی که به صورت چهارگزینه‌ای طراحی شده است. در همه گزینه‌ها، درجات پایین حاکی از سلامتی و درجه بالا نشان دهنده فقدان سلامتی یا وجود ناراحتی در افراد است. برای نمره‌گذاری از مقیاس لیکرت (۱ و ۲ و ۳) استفاده می‌شود. چونگ و اسپیرز (۱۹۹۴) در مطالعه‌ای درباره ۲۲۳ تن از افراد بزرگسال به این نتیجه رسیدند که ضریب پایایی بازآزمایی پرسش‌نامه

4-General Health Questionnaire(GHQ)

براساس نتایج به‌دست آمده، میانگین سن افراد حادثه دیده ۷۶ تا ۳۶ و افراد بدون حادثه ۳۷/۱۱ است. میانگین سابقه کار افراد حادثه دیده برابر با ۱۴/۳۴ و میانگین سابقه کار افراد بدون حادثه ۱۵/۵۶ است. نتایج آزمون t دو گروه مستقل نشان داد که بین سن و میزان سابقه کاری پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد.

درصد بالایی از شرکت کنندگان، چه بین افراد حادثه دیده و چه بین افراد بدون حادثه متاهل‌اند. دو گروه مستقل نیز نشان داده شد که دو گروه حادثه دیده و ندیده از لحاظ سن و میزان سابقه کاری تفاوت معنی‌داری ندارند.

**فرضیه اول:** بین ویژگی‌های شخصیتی پرسنل حادثه‌دیده و بدون حادثه در شرکت زامیاد تفاوت وجود دارد.

چرخش واریانس استفاده کرده است. در این تحلیل مقدار ضریب kmo (شاخص کفایت نمونه‌گیری) ۰/۸۵ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۰۱۸۸/۶۸ گزارش شد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بنا بر گزارش خرمایی عوامل به دست آمده از تحلیل عاملی، شبیه عوامل موجود در پرسش‌نامه اصلی بوده و شواهدی پذیرفتنی درباره روایی سازه‌ای پرسش‌نامه اصلی به دست آمده است. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج، حاکی از پایایی پذیرفتنی ابعاد پرسش‌نامه مذکور است (روان‌نژندی ۰/۸۸، گشودگی نسبت به تجربه ۰/۷۸، وظیفه‌مداری ۰/۸۰، توافق‌پذیری ۰/۸۰، برون‌گرایی ۰/۷۷) [۱۴].

### یافته‌ها

جدول ۱. ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن در دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه

مؤلفه‌ها	شاخص منابع تغییرات	مجموع مجدورها	درجات آزادی	میانگین مجدورها	F	سطح معناداری
باوجدان بودن	رگرسیون	۵/۲۰۸	۱	۵/۲۰۸	۰/۱۴۳	۰/۷۰۶
	باقی‌مانده	۴۲۹۶/۵۸۳	۱۸۱	۲۶/۴۱۲		
	کل	۴۳۰۱/۷۹۲	۱۱۹			
توافق	رگرسیون	۴۱۴/۴۰۸	۱	۴۱۴/۴۰۸	23.158	۰/۰
	باقی‌مانده	۲۱۱۱/۵۸۳	۱۱۸	۱۷/۸۹۵		
	کل	۲۵۲۵/۹۹۲	۱۱۹			
گشودگی به تجربه‌ها	رگرسیون	۱۰۸/۳۰۰	۱	۱۰۸/۳۰۰	۶/۹۰۲	۰/۰۱۰
	باقی‌مانده	۱۸۵۱/۶۶۷	۱۱۸	۱۵/۶۹۲		
	کل	۱۹۵۹/۹۶۷	۱۱۹			
برون‌گرایی	رگرسیون	۶/۰۷۵	۱	۶/۰۷۵	۰/۱۳۴	۰/۷۱۵
	باقی‌مانده	۵۳۶۸/۹۱۷	۱۱۸	۴۵/۴۹۹		
	کل	۵۳۷۴/۹۹۲	۱۱۹			
عصبیت	رگرسیون	۳۱۶/۸۷۵	۱	۳۱۶/۸۷۵	۵/۴۷۵	۰/۰۲۱
	باقی‌مانده	۶۸۲۹/۴۵۰	۱۱۸	۵۷/۸۷۷		
	کل	۷۱۴۶/۳۲۵	۱۱۹			

شخصیتی پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد. بدین صورت که مؤلفه توافق (در

با توجه به داده‌های جدول ۱ و سطح معناداری به‌دست آمده می‌توان بیان کرد که بین سه مؤلفه ویژگی‌های

**فرضیه دوم:** بین رضایتمندی شغلی پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در شرکت خودروساز زامیاد تفاوت وجود دارد.

سطح معناداری ۰/۰۰ با اطمینان ۰/۹۹ (۲۳/۱۵۸ و گشودگی به تجربه‌ها ۶/۹۰۲ و عصبیت ۵/۴۷۵ به دست آمده است. لذا بین دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه در این مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد.

### جدول ۲. رضایتمندی شغلی در دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه

سطح معناداری	F	میانگین مجذورها	درجات آزادی	مجموع مجذورها	شاخص منابع تغییرات	مؤلفه‌ها
۰/۰۰	۲۵/۱۹۴	۳۶۷۴/۱۳۳	۱	۳۶۷۴/۱۳۳	رگرسیون	رضایت شغلی
		۱۴۵/۸۳۶	۱۱۸	۱۷۲۰۸/۶۶۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۲۰۸۸۲/۸۰۰	کل	

**فرضیه سوم:** بین سلامت روان و مؤلفه‌های آن در پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در شرکت زامیاد تفاوت وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۲ و سطح معناداری به دست آمده می‌توان بیان کرد که رضایت شغلی در سطح معناداری ۰/۰۰ با اطمینان ۰/۹۹ بین دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه تفاوت وجود دارد. و با توجه به میانگین، رضایت شغلی پرسنل بدون حادثه بالاتر از پرسنل حادثه دیده بوده است.

### جدول ۳. سلامت روان و مؤلفه‌های آن در دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات	مؤلفه‌ها
۰/۰۳۰	۴/۸۰۴	۸۶/۷۰۰	۱	۸۶/۷۰۰	رگرسیون	علائم جسمانی
		۱۸/۰۴۸	۱۱۸	۲۱۲۹/۶۶۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۲۲۱۶/۳۶۷	کل	
۴.	۸/۶۵۲	۱۴۵/۲۰۰	۱	۱۴۵/۲۰۰	رگرسیون	اختلالات اضطرابی
		۱۶/۷۸۲	۱۱۸	۱۹۸۰/۲۶۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۲۱۲۵/۴۶۷	کل	
۰/۲۴۸	۱/۳۴۵	۱۱/۴۰۸	۱	۱۱/۴۰۸	رگرسیون	کارکرد اجتماعی
		۸/۴۷۹	۱۱۸	۱۰۰۰/۵۱۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۱۰۱۱/۹۲۵	کل	
۰/۰۰۷	۷/۵۵۹	۱۴۵/۲۰۰	۱	۱۴۵/۲۰۰	رگرسیون	علائم افسردگی
		۱۹/۲۰۹	۱۱۸	۲۲۶۶/۶۶۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۲۴۱۱/۸۶۷	کل	
۰/۰۰۶	۷/۷۹۲	۱۳۵۳/۴۰۸	۱	۱۳۵۳/۴۰۸	رگرسیون	سلامت روان
		۱۷۳/۶۹۳	۱۱۸	۲۰۴۹۵/۷۱۷	باقی مانده	
			۱۱۹	۲۱۸۴۹/۱۲۵	کل	

تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین سلامت روان بین پرسنل حادثه دیده ۲۹/۲۳ و بین پرسنل بدون حادثه ۲۲/۵۱ با انحراف معیار به ترتیب ۱۵/۵۴ و ۱۰/۲۸ محاسبه شده است. بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه اختلالات اضطرابی بین پرسنل حادثه دیده (۸/۵۵۳) و

همان گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد بین سلامت روان پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد. مؤلفه علائم جسمانی در سطح معناداری (۰/۰۳۰) با اطمینان ۰/۹۹،  $F: 4/804$ ، اختلالات اضطرابی  $F: 8/652$  و علائم افسردگی  $F: 7/559$  و سلامت روان  $F: 7/792$  بین دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه

پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه افسردگی بین پرسنل بدون حادثه (۲/۹۳۳) به‌دست آمده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، رضایتمندی شغلی و سلامت روان پرسنل حادثه دیده و بدون حادثه در شرکت زامیاد انجام شده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر می‌توان بر تفاوت ویژگی‌های شخصیت، رضایت شغلی و سلامت روان در افراد حادثه دیده و بدون حادثه تاکید کرد. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی در افراد حادثه دیده و بدون حادثه تفاوت وجود دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگران [۱۸-۱۵، ۷، ۸] همسو است.

نتایج نشان داد که مؤلفه توافق در افراد حادثه دیده و بدون حادثه متفاوت است، میانگین این مؤلفه در افراد بدون حادثه بالاتر بوده است. شاخص توافق بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تاکید دارد. افراد با نمرات بالا، در این شاخص به دیگران اعتماد بیشتری دارند و ساده، مخلص و بی‌ریا هستند [۱۹]. Haghshenas، بین عامل توافق، تخلف‌های رانندگی و رفتارهای مخاطره آمیز، تحقیقاتی را انجام داده‌اند. به نظر آنان میان عامل توافق و تخلف‌ها و تصادف‌ها رابطه منفی وجود دارد و در افرادی که شاخص توافق بالاتر است میزان تخلف‌ها کمتر است [۲۰]. از نتایج این پژوهش تفاوت گشودگی به تجربه‌ها در افراد حادثه دیده و بدون حادثه است. میانگین این مؤلفه در افراد بدون حادثه بالاتر بوده که می‌توان گفت از افراد با نمرات بالا در عامل گشودگی با توجه به ویژگی‌هایی چون انعطاف در تجارب، تخیل، ابتکار و پذیرش، انتظار می‌رود که در محیط خود، سازگاری بهتری داشته و از مبادرت به رفتارهای ضد اجتماعی و زیر پا گذاشتن قوانین خودداری کنند [۲۰]. نتیجه دیگر این پژوهش تفاوت معنی‌دار عصبیت، بین افراد حادثه دیده و بدون حادثه است که میانگین آن در افراد حادثه دیده بالاتر بوده است. عصبیت یا شاخص بی‌ثباتی هیجانی، داشتن احساسات منفی مثل ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای مقیاس روان رنجوری را تشکیل می‌دهد.

آیزنگ مدعی است که در روان رنجورها، دستگاه عصبی سمپاتیک حتی به استرس‌های ملایم، واکنش اضافی نشان

می‌دهد که نتیجه آن پراحساسی مزمن است. این حالت به افزایش سطح تهییج‌پذیری در پاسخ به تقریباً همه بحران‌ها می‌انجامد. در واقع، روان‌رنجورها به رویدادهایی که دیگر افراد آنها را بی‌اهمیت می‌دانند به‌صورت هیجانی واکنش نشان می‌دهند و بیشتر افرادی که در روان رنجوری نمره بالا گرفتند، برای رویدادهای منفی مثل بیماری، تصادف‌ها، جرمه رانندگی و ... آمادگی بیشتری داشتند [۲۱]؛ اما بین دو مؤلفه باوجدان بودن و برونگرایی بین دو گروه حادثه دیده و بدون حادثه تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

از طرفی نتایج پژوهش نشان داد که بالاترین میانگین رضایت شغلی مربوط به افراد بدون حادثه است. این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگران همسو است [۲۵-۲۲، ۱۶] و نشان می‌دهد رضایت شغلی در کاهش حوادث و صدمات ناشی از کار نیز نقش بسیاری دارد و ضمن حفظ سلامت نیروی انسانی، هزینه‌های ناشی از حوادث و صدمات را نیز کاهش می‌دهد.

در تحقیق انجام شده در فنلاند مشخص شد، کارکنانی که رضایت شغلی کمتری دارند، بیشتر دچار حادثه می‌شوند یا حادثه رخ داده برای آنها شدیدتر است [۲۶].

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران نسبت به تامین سلامت جسمی کارکنان دقت و توجه داشته باشند. نتایج تحقیقات [۲۷] نشان داد که رعایت نکردن مسائل ایمنی از قبیل نور نامناسب و استفاده نکردن از وسایل حفاظت فردی در افزایش میزان حوادث موثر است. از محدودیت‌های این پژوهش همکاری نکردن برخی از پرسنل شرکت خودروسازی زامیاد به دلیل محدودیت‌های زمانی، درگیری‌های کاری و ... است و به همین دلیل پژوهشگر مجبور به پخش تعداد بیشتری از پرسش‌نامه‌ها شده است. محدودیت دیگر، استفاده از روش خود اظهاری برای ثبت تعداد حوادث و تکیه بر حافظه کارکنان بود.

### تقدیر و تشکر

بدین وسیله از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

### تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

## References

- Mostafaie F, Roshan R. The Relationship between personality features and job satisfaction of Tehran traffic police officers. *Danesh-e-Entezami*. 2010;11(4):183-206.
- Majidi M. Factors affecting job satisfaction. *Danesh-e-Entezami*. 2002;3(1).
- Khandan M, Roshan Zamir S, Maghsoudipour M. Survey of Workload and Job Satisfaction relationship in a Heavy Metal Manufacturing Company. *Iran Occup Health*. 2013.9(1):30-6.
- Kaheh D, Hiyud T. Job satisfaction and mental health, *Journal monitoring*. 2012;11(3):377-83.
- Friedlander F, Greenberg S. Effect of job attitudes, training, and organization climate on performance of the hard-core unemployed. *J Appl Psychol*. 1971;55(4):287.  
<https://doi.org/10.1037/h0031532>
- Rasouli E. Examine the relationship between job satisfaction and features of personality Diseases Army mental health staff. *Med J Islam Repub Iran*. 2013;11(2):101–96.
- Bakhshayesh AR. The Relationship between General Health and Personality Types and Job Satisfaction among Employees of Health Center in Yazd. *Payavard Salamat*. 2013;7(1):42–55.
- Cheung P, Spears G. Reliability and validity of the Cambodian version of the 28-item General Health Questionnaire. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 1994;29(2):95–9. [PMID:8009326](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8009326/)
- Sharma M, Kaveri SN, Yadava A. Personality factors as correlates of Health among Adults. *J Indian Acad Appl Psychol*. 2010;36(2):33–328.
- Smith EE, Atkinson RL, Hilgard ER. Atkinson and Hilgard's *Introduction to Psychology*. 14nd ed. Australia: Wadworth/Thomson Learning; 2009.677-86.
- Amiri M, Khosravi A, Mokhtari AA. Job satisfaction and its influential factors. *J Res Health Sci*. 2010;10(1):42-6.
- Narumoto J, Nakamura K, Kitabayashi Y, Shibata K, Nakamae T, Fukui K. Relationships among burnout, coping style and personality: study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry Clin Neurosci*. 2008;62(2):174-6.  
<https://doi.org/10.1111/j.1440-1819.2008.01751.x>.
- Mohammadbeigi A, Jahani F, Mohammadsalehi N. Association of psychological health status and job satisfaction in the staffs of Arak hospitals [ZJRMS]. *Zahedan J Res Med Sci*. 2012;13(1):8.
- Yazdi SM, Jafari. Interactive effects between job stress and job satisfaction of managers. *Journal of Psychological Studies*. 2010;6(2):25–50.
- Costa PT, McCrae RR. Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEW Five factor Inventory (NEO-FFI) professional manual, Oedssa fl: Psychological Assessment Resource; 1992.
- Narimani M, Khan Babazadeh F. Personality characteristics and job satisfaction universities in Yazd. *J Ardabil Univ Med Sci*. 2005;7(1):77.
- Nazarpour P. Relationship between personality traits and job satisfaction Btdayy them in three educational levels, secondary and high school in the city of Masjed Soleiman . *Journal of Research in Educational Sciences*. 2015;11:121–46.
- Fadai Nasab M. The Relationship between Job Satisfaction and Personality and Demographic Characteristics of Officers and Employees of Kish Island. Esfahan: University of Esfahan; 2003.
- Khoshakhlagh A, Halvani G, Iaal F, Mihanpoor H, Moradi M. The study and Determination of occupational stress and its affecting factors on one of industries in Yazd province. *Occupational Medicine Quarterly Journal*. 2015;7(1):41-51.
- Haghshenas H. Personality psychology. Shiraz (Iran): Shiraz University of Medical Sciences. 2014:167-8.
- Farahani M, Kasirloo Y. Comparing the big five factors of personality in offending and non-offending drivers in Tehran. *Journal of Psychology of Tabriz University*. 2006;1:123-44.
- Shafiei H, Javidi H, Kazemi S. Comparison between personality traits and health care in women and men with heart and kidney disease. *Quarterly journal of sociology of women*. 2011;2(2):149-62.
- Moradi O. The survey of relationship between personality s type A, B and family s function with general health of Sannandaj Azad Islamic university s Students. Sanandaj: Islamic Azad University Sanandaj Branch; 2011.
- Chang T, Lin H. A study on service employees' stomer-oriented behaviors. *J Am Acad Bus Camb*. 2009;13:92–9.
- Ghaedi GH, Ghobadi M, Nosrat Abad M, Rostami R, Roshan R, Fallahi F. Investigating the Factors Affecting Job Satisfaction among Employees of Shahed University. *Journal of Knowledge and Behavior*. 2011;47:345–58.
- Gyekye SA, Salminen S. Making sense of industrial accidents: the role of job satisfaction. *J Soc Sci*. 2006;2(2):127–34.  
<https://doi.org/10.3844/jssp.2006.127.134>
- Williams M, Hoffmann ER. Motorcycle conspicuity and traffic accidents. *Accid Anal Prev*. 1997;11(3):209–24.  
[https://doi.org/10.1016/0001-4575\(79\)90005-8](https://doi.org/10.1016/0001-4575(79)90005-8).