



تعیین رابطه امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی در کارکنان آتش نشانی

سوما صبوری راد^۱

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف، تعیین رابطه امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی در کارکنان آتش نشانی انجام شد. **روش:** به لحاظ هدف، کاربردی و روش بررسی آن توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آتش نشانی شهر قدس در سال ۱۴۰۰ بود. از میان جامعه آماری فوق براساس روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۹۲ نفر بصورت روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه امنیت شغلی برگرفته از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و آزمون تیپ میرز و بریگر بود. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که بین امنیت شغلی با تیپ شخصیتی در کارکنان آتش نشانی رابطه وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** بین مولفه امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پیش رو می‌توان گفت می‌توان از تیپ‌ها و صفات شخصیتی افراد میزان امنیت شغلی را اندازه‌گیری نمود. **واژگان کلیدی:** امنیت شغلی، تیپ‌های شخصیتی، کارکنان آتش نشانی

^۱ کارشناسی روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهر قدس، شهر قدس، ایران (نویسنده مسئول)
(somasaboori19921371@gmail.com)



مقدمه

عدم امنیت شغلی باعث کاهش روحیه افراد می شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. رضایت شغلی حوزه ای است که در آن دیدگاه های روان شناختی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته اند (شربتیان، ۱۳۹۱).

شخصیت را شاید بتوان اساسی ترین موضوع علم روانشناسی دانست زیرا محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به عبارتی، موارد فوق الذکر اجزای تشکیل دهنده شخصیت به حساب می آیند (کریمی ۱۳۸۹). توجه به تفاوت های فردی بین انسان ها از دیرباز مورد توجه روان شناسان بوده است، به طوری که این امر با بررسی شکل ظاهری بدن (اندازه گیری قد، وزن و.....) شروع شد و با نسبت دادن ویژگی های شخصیتی به ویژگی های ظاهری (شکل ظاهر بدن) پیش رفت. سپس به حواس، از حواس به ادراک، از ادراک به شناخت، از شناخت به اجزاء و فرایند شناخت (توجه، ادراک، پردازش و حافظه) پرداخته شد و سرانجام سبک ها و ترجیحات یادگیری مورد توجه قرار گرفت (علی آبادی، ۱۳۸۲). از آنجایی که انسان ها در ابعاد مختلف دارای تفاوت هایی هستند و این تفاوت ها در توانایی ها، استعدادها، رغبت ها و سرانجام در شخصیت افراد نمود می یابد، شناخت ویژگی های شخصیتی و هدایت آن ها این امکان را فراهم می آورد تا آن ها با شناخت و آگاهی، مسایل را با علایق و صلاحیت های خود تطبیق داده، و از نظر روحی و روانی محیط زندگی و زمینه های شغلی و تحصیلی خود را ایمن سازند و در آن محیط، توانایی ها و مهارت های خویش را به کار گیرند و استعدادهای واقعی خود را به منصفه ظهور برسانند.

رابرت مک کری (۱۹۴۹) و پل کاستا (۱۹۴۲) که در مرکز پژوهشی پیری شناسی مؤسسات ملی سلامتی در بالتیمور، مریلند کار می کنند به برنامه تحقیق گسترده ای مبادرت کردند که پنج عامل اصلی را مشخص کرد و منجر به ایجاد پرسشنامه NEO گردید (مک کری و کاستا ۱۹۸۷؛ نقل از شولتز ۱۳۸۶) این ۵ عامل عبارتند از روان رنجورخویی (N)، برونگرایی (E)، انعطاف پذیری (O)، توافق پذیری (A) و باوجدان بودن (C). این عوامل از طریق انواع فنون ارزیابی، از جمله پرسشنامه های خودسنجی، آزمون های عینی و گزارش های مشاهده گران تأیید شدند. به نظر می رسد که چهار عامل از پنج عامل این نظریه مولفه ژنتیکی نیرومند و یک عامل (توافق پذیری) مولفه محیطی نیرومند دارد و بیشتر محیطی است تا ارثی (شولتز و شولتز؛ به نقل از پروین ۱۳۸۶). هریک از پنج عامل بزرگ به شش زیرمقیاس تقسیم می شوند. مک کری و کوستا (۱۹۹۲) این پنج عامل را صفات و زیرمقیاس های این عوامل را رویه می نامند. منظور آن ها از صفات، اشاره به آن دسته از متغیرهای شخصیتی است که عمیق تر و بنیادی تر هستند و در طول زمان ثبات زیادی از خود نشان می دهند. در مقابل رویه ها همچنان که از نامشان مشخص است سطحی تر و تغییرپذیرتر از صفات هستند و ممکن است پایه های ژنتیکی و زیستی نداشته باشند. در واقع بروز و فعال شدگی رویه ها بیش از صفات وابسته به محیط است.



روش‌شناسی

به لحاظ هدف، کاربردی و روش بررسی آن توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آتش‌نشانی شهر قدس در سال ۱۴۰۰ بود. از میان جامعه آماری فوق براساس روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۹۲ نفر بصورت روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در پژوهش حاضر سعی شد پیش از شروع کار شرکت‌کننده (داوطلب) از موضوع و روش اجرا مطالعه مطلع باشد و مشارکت در تحقیق موجب هیچگونه بار مالی برای شرکت‌کنندگان نخواهد شد. همچنین از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت گردید و نتایج در صورت تمایل برای آن‌ها تفسیر خواهد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه امنیت شغلی برگرفته از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و آزمون تیپ میرز و بریگز بود.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۷)

این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی امنیت شغلی می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، ۱؛ مخالف، ۲؛ نظری ندارم ۳؛ موافق، ۴؛ کاملاً موافق، ۵) می‌باشد. به منظور بدست آوردن روایی از نظر کارشناسان و اساتید مربوطه (سه تن از اساتید) استفاده شد. در پژوهش محمدی (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه مورد نظر ۰/۸۶ بدست آمده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی آن از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. در پژوهش آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، توزیع فراوانی مشخصات فردی نمونه‌های پژوهش نشان داد که، از ۱۸۱ نفر نمونه آماری، ۰/۶۱ را مردان و ۰/۳۹ را زنان تشکیل دادند؛ که از این بین ۰/۳۹ مجرد و ۰/۶۱ متأهل بودند. وضعیت سن نمونه آماری نشان می‌دهد که ۰/۷۰ درصد نمونه آماری پژوهش بین ۲۰ تا ۴۰ سال می‌باشند که نشان از جوان بودن نمونه‌های مورد آزمون دارد. بیشترین میزان سابقه کاری نیز مربوط به ۱۰ تا ۲۰ سال می‌باشد. بیشترین تعداد سطح تحصیلی نیز مربوط مقطع تحصیلی لیسانس با ۰/۵۱ می‌باشند؛ که از این بین تنها یک سوم آن‌ها دارای تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی می‌باشند.

آزمون تیپ میرز و بریگز

آزمون تیپ میرز و بریگز^۱ در سال (۱۹۴۳) توسط میرز و بریگز ساخته شده است. این مقیاس دارای ۸۷ گویه است نمره‌گذاری به صورت یک (گزینه کلید) و صفر (گزینه غیر کلید) با سؤالاتی مانند: (اگر قصد رفتن به جایی دارید، قبل از رفتن برنامه‌ریزی می‌کنید، یا بدون برنامه‌ریزی می‌روید؟ شما خودتان را چگونه فردی در نظر می‌گیرید آیا خود را فردی می‌دانید که: لحظه‌ای عمل می‌کند یا بر اساس برنامه قبلی) تیپ شخصیتی را می‌سنجد. در پژوهش (پورصاوری، ۱۳۹۵) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. در پژوهش (پورصاوری، ۱۳۹۵) اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل آماری داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. بخش آمار توصیفی: در این بخش از روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها و متغیرهای پژوهش استفاده شد. بخش آمار استنباطی: با توجه به روش پژوهش با استفاده از همبستگی پیرسون به‌عنوان آزمون مناسب جهت تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. سپس داده‌ها توسط نرم افزار SPSS24 مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در این قسمت، یافته‌های استنباطی با توجه به فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

^۱. Myers-Briggs Type Indicator



جدول ۱: بررسی وضعیت نرمالیتی نمره متغیرها در واحدهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	P-value	وضعیت نرمالیت
رضایت شغلی	۰/۶۵	۰/۷۹	نرمال
تیپ شخصیتی	۰/۵۵	۰/۹۲	نرمال

جدول ۱ نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف را جهت بررسی وضعیت نرمالیتی نشان می‌دهد، نتایج این آزمون نشان داد توزیع نمره‌ها نرمال بود ($P > 0/05$).

بین امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی در کارکنان آتش‌نشانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مقیاس امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی

تیپ‌های شخصیتی	مقیاس
P-value	r
۰/۰۰۰	۰/۵۷۰
	رضایت شغلی

مطابق آنچه در جدول ۲ آمده است، براساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رضایت شغلی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تیپ‌های شخصیتی بود ($r = 0/570$).

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق آنچه در جدول ۲ آمده است، براساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رضایت شغلی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تیپ‌های شخصیتی بود ($r = 0/570$).

در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت، عدم امنیت شغلی باعث کاهش روحیه افراد می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. امنیت شغلی حوزه‌ای است که در آن دیدگاه‌های روان‌شناختی اجتماعی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته‌اند (شربتیان، ۱۳۹۱). یکی از مولفه‌های مرتبط با میزان امنیت شغلی، تیپ‌های شخصیتی هستند. مفهوم «تیپ» از کلمه یونانی «توپس» به معنای نقش یا اثر گرفته شده و در روانشناسی، به معنای خصوصیات ویژه جسمی و روانشناختی خاصی است که آدم‌ها را از همدیگر مجزا می‌کند. به بیان دیگر، مجموعه‌ای از آدم‌ها که تحت یک «تیپ» شناسایی می‌شوند، رفتارها و اندیشه‌های تقریباً مشابهی دارند و واکنش‌های بدنی آن‌ها نیز کم و بیش با هم یکسان است. هدف از تشخیص تیپ‌های شخصیتی یا طبقه‌بندی انواع مختلف شخصیت‌ها این است که ویژگی‌های جسمی و روانی انسان‌ها، مخصوصاً رابطه آن‌ها، مورد مطالعه قرار گیرد (بایراموف، ۲۰۰۰). نتایج با پژوهش‌های اسحاقی و دلشاد (۱۳۹۹)، خطیب و همکاران (۱۳۹۵)، آقاجانی کوپایی و همکاران (۱۳۹۶)، دیوید کارد و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

۱. Bayramov, A.S.



منابع:

- ابزری، مهدی (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تناسب فرد - سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، مدرس علوم انسانی - پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۳۸۹، دوره ۱۴، شماره ۲، ص ۱۰-۵.
- دعایی، حبیب الله (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر مولف، چاپ دوم.
- سوداگر، سیمین (۱۳۹۳). میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، مجله پزشکی هرمزگان، دوره ۸، شماره ۴، ص ۲۳۳.
- سنجری، مهناز (۱۳۸۸). رضایت شغلی پرستاران ایران، حیات (مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۸، دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۵۰.
- سایپینگتون (۱۳۷۹). بهداشت روانی. ترجمه: شاهی برواتی ح. تهران: نشر روان.
- فرجی، عبدالله (۱۳۹۲). نقش و تاثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۱۳۸۷، دوره ۶، شماره ۲، ص ۳۱.
- فدایی مهربان، میلاد (۱۳۸۶). رضایت شغلی و سلامت اجتماعی. نشریه پژوهش و سنجش، ۱۴۹، ۲۷.
- کمالی، مریم (۱۳۹۱). بررسی میزان رضایت شغلی پزشکان عمومی شهر اصفهان، طرح تحقیقاتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، ۱۳۸۷، ص ۱.
- Bloch L, Haase CM, Levenson RW(2014). Character type predicts marital satisfaction: More than a wives' tale. *Emotion*. 14(1):130-44
- Corsini, R. (2005). *Current Psychotherapies* (4th ed.). Taylor & Francis
- Dewinne. R, & Johnson, R. (2016). Extraversion-introversion: The Personality characteristics of drug abusers. *Journal Of Clinical Psychology*. 32 (3), 744-746.
- Díaz Morales JF, Jankowski KS, Vollmer C, Randler C(2013). Morningness and life satisfaction: Further evidence from Spain. *Chronobiology International*. 2013; 30(10):1283-5
- Ellis, A. (1995). Changing rational-emotive therapy (RET) to rational emotive behavior therapy (REBT). *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 13(2), 85- 89.
- Ellis, A. (2001). *Overcoming destructive beliefs, feelings, and behaviors*. Amherst, NY: Prometheus Books.
- Ellis, Albert (1962). *Reason and emotion in psychology*, New York: Lyle Stuart.
- Escribano C, Díaz Morales JF(2016). Sleep habits and chronotype Effects on academic and cognitive performance in Spanish adolescents: A review. *International Online Journal of Educational Sciences*. 8(5):17-29.



Determining the relationship between job security and personality types in firefighters

Soma Saboorirad^۱

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the relationship between job security and personality types in firefighters. **Method:** In terms of purpose, application and the method of its study was a descriptive correlation. The statistical population of the study included all firefighters in the city of Quds in 1400. From the above statistical population based on the available sampling method, 92 people were selected as the available sampling method. Data collection tools were job security questionnaire derived from Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and Myers and Briggs Type Test. **Findings:** The findings showed that there is a relationship between job security and personality type in firefighters. **Conclusion:** There is a positive and significant relationship between job security component and personality types. According to the findings, it can be said that job security can be measured from the types and personality traits of individuals.

Keywords: job security, personality types, firefighters

^۱Bachelor of Psychology, Department of Psychology, **Islamic Azad University**, Qods City Branch, Qods City, Iran (somasaboori19921371@gmail.com)