فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۰، شماره ۱۴، پاییز سال ۱۴۰۰

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 بریگز 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)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]

مقدمه

عدم امنیت شغلی باعث کاهش روحیه افراد می‌شود 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 ـ معیشتی انسان ها مربوط می‌شود، 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 گفته‌اند (شربتیان، ۱۳۹۱).

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی 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 می‌آیند (کریمی ۱۳۸۹). توجه به تفاوت‌های فردی بین انسان‌ها از دیرباز مورد توجه روان‌شناسان بوده است، به طوری که این امر با بررسی شکل ظاهری بدن (اندازه گیری قد، وزن و.....) شروع شد و با نسبت دادن ویژگی‌های شخصیتی به ویژگی‌های 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 سبک‌ها و ترجیحات یادگیری مورد توجه قرار گرفت (علی آبادی، ۱۳۸۲). از آنجایی که انسان‌ها در ابعاد مختلف دارای تفاوت‌هایی هستند و این تفاوت‌ها در توانایی‌ها، استعدادها، رغبت‌ها و سرانجام در شخصیت افراد نمود می یابد، شناخت ویژگی‌های شخصیتی و هدایت آن‌ها این امکان را فراهم می آورد تا آن‌ها با شناخت و آگاهی، مسایل را با علایق و صلاحیت‌های خود تطبیق داده، و از نظر روحی و روانی محیط زندگی و زمینه‌های شغلی و تحصیلی خود را ایمن سازند و در آن محیط، توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را به کار گیرند و استعدادهای واقعی خود را به منصه ظهور برسانند.

رابرت مک کری (۱۹۴۹) و پل کاستا (۱۹۴۲) که در مرکز پژوهشی پیری شناسی مؤسسات ملی سلامتی در بالتیمور، مریلند کار می‌کنند به برنامه تحقیق گسترده‌ای 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**)، انعطاف‌پذیری (**O**)، توافق‌پذیری (**A**) و باوجدان بودن (**C**). این عوامل از طریق انواع فنون ارزیابی، از جمله پرسشنامه‌های خودسنجی، آزمون‌های عینی و گزارش‌های مشاهده گران تأیید شدند. به نظر می‌رسد 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 می‌شوند. مک کری و کوستا (۱۹۹۲) این پنج عامل را صفات و زیرمقیاس‌های این عوامل را رویه می‌نامند. منظور آن‌ها از صفات، اشاره به آن دسته از متغیرهای شخصیتی است که عمیق‌تر و بنیادی‌تر هستند و در طول زمان ثبات زیادی از خود نشان می‌دهند. در مقابل رویه‌ها همچنان که از نامشان مشخص است سطحی‌تر و تغییرپذیرتر از صفات هستند و ممکن است پایه‌های ژنتیکی و زیستی نداشته باشند. در واقع بروز و و فعال شدگی رویه‌ها بیش از صفات وابسته به محیط است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]

روش‌شناسی

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. در پژوهش حاضر سعی شد پیش از شروع کار شرکت کننده (داوطلب) از موضوع و روش اجرا مطالعه مطلع باشد و مشارکت در تحقیق موجب هیچگونه بار مالی برای شرکت کنندگان 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 (کاملا مخالف ،۱؛ مخالف،۲؛ نظری ندارم۳؛موافق ،۴؛ کاملا 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 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[1] 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 (پورصابری، ۱۳۹۵) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. در پژوهش (پورصابری، 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 $SPSS_{24}$ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

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

[1]. Myers-Briggs Type Indicator

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]

جدول ۱: بررسی وضعیت نرمالیتی نمره متغیرها در واحدهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	P-value	وضعیت نرمالیته
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>۰/۰۵).

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

جدول۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مقیاس امنیت شغلی با تیپ‌های شخصیتی

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

مطابق آنچه در جدول ۲ آمده است، براساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رضایت شغلی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تیپ‌های شخصیتی بود (r=۰/۵۷۰).

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=۰/۵۷۰).

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 ـ معیشتی انسان ها 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 (بایراموا[۱]، ۲۰۰۰). نتایج با پژوهش های اسحاقی و دلشاد (۱۳۹۹) ، خطیب و همکاران (۱۳۹۵)، آقاجانی کوپایی و همکاران (۱۳۹۶)، دیوید کارد و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

[۱] . Bayramov, A.S.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]

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، شماره۲، 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، ص۲۳۳.

سنجری ،مهناز (۱۳۸۸). رضایت شغلی پرستاران ایران، حیات (مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران،۱۳۸۸،دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۵۰

ساپینگتون (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 انستیتیو تحقیقات بهداشتی،۱۳۸۷، دوره ۶، شماره ۲، ص۳۱.

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.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۰، شماره ۱۴، پاییز سال ۱۴۰۰

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

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

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-08]