**Ir Journal of Forensic Medicine** - **ISSN 2383-0034**

# Investigating the Relationship between characteristic specification and professional satisfaction of forensic medicine employees in Lorestan province, 2014

**Roya bahrami [1*], Hassan Forati[2], Lyla Dosti[1]**

1. *Lorestan Legal Medicine Center, Khorram Abad, Iran*
2. *Department of Management, University of Payam-e Noor, Tehran, Iran*

***Article Info***

Received: 12 April 2015;
Accepted: 19 Aug. 2015;
Published Online 2017/10/29

Original Article

**ABSTRACT**

**Background**: Disproportion between personality characteristics and the proportion of job dissatisfaction with their jobs, the major challenges that forensic directors in connection with its staff faced. The aim of this study was to determine the relationship between personality characteristics and job satisfaction forensics is Lorestan province in 1393.

**Methods**: This cross-sectional study, descriptive and analytical. Legal Medicine Lorestan Province was studied population of employees. Staff of forensic Medicine Lorestan Province was studied population. Smith and colleagues gauges to measure job satisfaction questionnaire and personality characteristics of Eysenck, which had a total of 61 questions, is used. Data from the study were analyzed using partial least squares method.

**Results**: The total number of participants (n = 44) were 60% male and 40% female. The correlation coefficient between personality characteristics and job satisfaction was 0/726. The correlation coefficient introverted character, extroverted, stable, neuroticism and job satisfaction, respectively was, 0/231, 0/448,0/ 613,-0/453.

**Conclusion**: The characteristics of personality (introverted, extroverted, emotional stability) had relationship with the components of job satisfaction (nature of the work, manager's behavior, job commitment, payments, citizenship behavior, colleagues' behavior, promotion and enhancement). But the neurotic personality type there is a significant negative correlation with job satisfaction. As a result, employees who are neurotic are slower than job satisfaction.

**Keywords:** Characteristics Personality, Extroversion, Introversion, Job satisfaction, Emotion register, Neurotics.

**Corresponding Information**: Roya bahrami, Lorestan Legal Medicine Center, Khorramabad, Iran. Email: roya.bahrami90@yahoo.com
Tel:066-33242516

Copyright © 2017, Ir J Forensic Med. 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:**

Bahrami R, Forati H, Dosti L. Investigation the Relationship Between Personality Characteristics and Professional Satisfaction of Forensic Medicine Employees in Lorestan Province, 2014. Ir J Forensic Med. 2017;23(2):95-103

[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

مجلهٔ پزشکی قانونی ایران - شاپا الکترونیک: ۰۰۳۴-۲۳۸۳

مقاله پژوهشی

# بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان در سال ۱۳۹۳

رویا بهرامی[۱]، دکتر حسن فراتی[۲]، لیلا دوستی[۱]

۱. سازمان پزشکی قانونی استان لرستان، خرم آباد، لرستان،ایران

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*اطلاعات مقاله*

دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۱۳

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۰۲

انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۰۵/۰۱

**نویسندهٔمسئول:**

**رویا بهرامی**

سازمان پزشکی قانونی استان لرستان، خرم آباد، ایران

**تلفن:**

۰۶۶-۳۳۲۴۲۵۱۶

**پست الکترونیک:**

roya.bahrami90@yahoo.com

*خلاصه*

**زمینه و هدف:** تناسب نداشتنِ ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با شغل آن‌ها و به تناسب آن نارضایتی شغلی، از عمده چالش‌هایی است که مدیران پزشکی قانونی در ارتباط با کارکنان این سازمان با آن مواجه‌اند. هدف این پژوهش، تعیین رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان در سال ۱۳۹۳ است.

**روش بررسی:** مطالعهٔ حاضر مقطعی و از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعهٔ مطالعه، کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان بود. ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامهٔ اسمیت و همکاران برای سنجش رضایت شغلی و پرسش‌نامهٔ آیزنک برای ویژگی‌های شخصیتی(جمعاً ۶۱ سوال) بوده است. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تحلیل شد.

**یافته‌ها:** از تعداد کل شرکت کننده‌گان(۴۴نفر) ۶۰درصد مرد و ۴۰درصد زن بودند. ضریب هم‌بستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی ۰/۷۲۶ با آماره ۲۵/۵۲۴ و ضریب هم‌بستگی شخصیت درون گرا، برون گرا، با ثبات، روان رنجور با رضایت شغلی به ترتیب ۰/۲۳۱، ۰/۴۴۸، ۰/۶۱۳، و ۰/۴۵۳- به‌دست آمد.

**نتایج:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی(درون گرا، برون گرا و ثبات هیجانی) با مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان(ماهیت کار، رفتار مدیر، تعهد شغلی، پرداخت‌ها، رفتار شهروندی، رفتارهمکار، ترفیع و ارتقاء) رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد؛اما بین تیپ شخصیتی روان رنجور با رضایت شغلی رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد. در نتیجه کارکنانی که روان رنجور هستند رضایت شغلی کمتری هم دارند.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی شخصیتی، برون گرا، درون گرا، روان رنجور، ثبات هیجانی، رضایت شغلی.

## مقدمه

بدون تردید نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایهٔ هر سازمانی است و موفقیت و شکست آن سازمان در گرو بهره‌وری نیروی انسانی آن است (۱). پژوهش‌گران علوم انسانی و اجتماعی همواره به بررسی عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی و آثار آن بر فرد و عملکرد او پرداخته‌اند. از آن جایی که، رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل مختلف روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد، ترکیبی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد از شغلش احساس رضایت کند. مطالعات مختلف در زمینهٔ رضایت شغلی نشان می‌دهد، متغیرهای زیادی با رضایتمندی شغلی مرتبط است. برخی هم رضایت شغلی را به رضایت درونی و بیرونی نسبت می‌دهند (۲). افرادی چون مازلو آن را براساس نیازها تفسیر می‌کند و در برخی نظریه‌ها، رضایت شغلی را متاثر از ادراکات، نگرش‌ها و انتظارات افراد شاغل با تکیه برتأثیر محیط‌های شغلی معرفی می‌کنند. در این میان جورج و جونز (۱۹۹۹) چهار عامل اساسی را در میزان و سطح رضایت شغلی موثر می‌دانند: ۱. موقعیت کار و شغل ۲. تاثیراجتماعی ۳. ارزش‌ها ۴. شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی (۳). یعنی افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. نیروی انسانی در

[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که انگیزهٔ و روحیهٔمناسب و رضایت و تعهد زیادی داشته باشد (۱).

بررسی ارتباط بین شخصیت شاغل و رضایت شغلی جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارد. زیرا این ساختار می‌تواند برای پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغلی، تأخیر، کم کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت هم تأثیر به سزایی بر بهره‌وری نیروی انسانی بگذارد (۴). مساله شخصیت در پژوهش‌های صورت گرفته راجع به تناسب بین شخص و شغل، به ویژه از لحاظ ارزیابی مشکلات کاری و نتایج ناشی از آن، اغلب مغفول مانده است. بیشتر اوقات، زمانی کارمندان دچار نارضایتی می‌شوند که از آن‌ها خواسته شود کارهایی انجام دهند که مستلزم افزایش مهارت‌هایی به غیر از مهارت‌های شخصی آن‌ها باشد. عوامل مرتبط با خوش‌رفتاری و وجدان کاری زمانی بیشترین ناراحتی را به بار می‌آورند که کارکنان از لحاظ این صفات، سطح پایینی داشته باشند و این افزایش ناراحتی با کاهش رضایت شغلی همراه است. علاوه بر این کارکنانی که مشکلات شخصیتی دارند، تمام کارها را ناراحت کننده و اضطراب آور قلمداد می‌کنند و موضع اینچنینی در کارکنانی که اختلالات شخصیتی دارند، چشمگیرتر است (۴).

شخصیت به عنوان مجموعه ویژگی‌های پایدار و بی همتایی در نظر گرفته می‌شود که البته ممکن است در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند (۵).

به اعتقاد آیزنک، شخصیت در سطح تیپ‌ها این ابعاد را دارد:

**درون‌گرا:** شخص درون‌گرا جریان انرژی حیات را به سوی درون سوق می‌دهد. درون‌گرا بیشتر مآل‌اندیش و درون‌گراست و در برابر نفوذهای بیرون مقاوم است. این افراد معمولاً در کارها دقیق هستند و در ارتباط با اشخاص دیگر و جهان خارج اعتماد به نفس کمتری دارند و کمتر از شخصیت برون‌گرا، مردم آمیز هستند (۵).

**برون‌گرا:** شخص برون‌گرا، انرژی حیات را به خارج از خود و به سوی رویدادهای خارجی، اشخاص و موقعیت‌ها معطوف می‌کند. به شدت زیر نفوذ نیروهای محیطی قرار دارد و در گسترهٔ وسیعی از موقعیت‌ها مردم‌آمیز و با اعتماد به نفس است. او از میهمانی‌ها لذت می‌برد، زیاد حرف می‌زند و به کار و کوشش علاقه چندانی ندارد. در کارهای افراد برون‌گرا، شتاب زدگی وجود دارد و بادقت نیستند (۵).

**روان‌رنجوری:** آیزنک بعد دیگری از شخصیت را به نظریهٔ خود افزود. کسانی که این ویژگی در آن‌ها برجسته است در برخورد با واقعیت‌ها مشکل دارند و معمولاً جامعه ستیز، مخالف، غیرهمدل و عوام فریب هستند.

**ثبات هیجانی یا پایداری هیجانی**: این بعد از نظریهٔ ویژگی‌های شخصیت آیزنک به خونسردی و آرامی، ثابت و یکنواخت باقی ماندن است (۶).

رضایت شغلی یعنی میزان کلی اثر مثبت یا احساسی است که افراد نسبت به شغل شان دارند.

بزرگ‌ترین معضلی که مدیران پزشکی قانونی با آن مواجه هستند، این است که کارکنان در هر شغلی که باشند، بعد از مدتی رضایت ندارند و اذعان می‌دارند که این شغل با ویژگی-های شخصیتی و روحیه‌شان سازگار نیست و مجبور به ترک کار یا منتقل شدن به سایر ادارات می‌شوند و مدیران با خلاهای کسری نیرو، انتقالی نیروی کار مواجه می‌شوند. به همین خاطر تلاش مدیران بر این است تا کارکنانی را استخدام نمایند که نوع شخصیت‌شان با شغل‌شان هماهنگی داشته باشد. در نتیجه موجب رضایت شغلی آن‌ها شود ، کار را ترک نکنند و سازمان را در تحقق اهداف والای خود یاری رسانند.بر همین اساس، این پژوهش به ارتباط بین ویژگی-های مختلف شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان پرداخته است و می‌تواند به مدیران سازمان یاری رساند تا هنگام استخدام کارکنان، از آزمون‌های شخصیتی مناسب استفاده کنند.

## روش بررسی

این پژوهش که طی ۶ ماه در سال ۱۳۹۳ انجام شد، مقطعی و از نوع توصیفی ـ تحلیلی است. جمعیتِ مطالعه شده در این پژوهش، کلیهٔ کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان (۴۴ نفر) بوده‌اند.

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتاب‌خانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. دربارهٔ گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینهٔ پژوهش از روش‌های کتاب‌خانه‌ای و برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش، از روش میدانی استفاده شده است. روش کتاب-خانه‌ای یعنی برای گردآوری اطلاعات در زمینهٔ مبانی نظری و پیشینهٔ تحقیق، از منابع کتاب‌خانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مرتبط با موضوع و اینترنت استفاده شده است.

[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

ابزار پژوهش، پرسش‌نامه است. پرسش‌نامهٔ استفاده شده در این پژوهش دو دسته پرسش‌های عمومی یا دموگرافیک و پرسش‌های تخصصی را شامل می‌شود. پرسش‌های عمومی، خود شامل پنج پرسش پیرامون ویژگی‌های فردی پاسخ دهندگان است. این پرسش‌ها عبارت بودند از: جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت اشتغال و سابقهٔ شغلی. پرسش‌های تخصصی به صورت بسته ـ پاسخ باحالت مقیاس پنج درجه‌ای طیفِ لیکرت طراحی شده است و دو پرسش‌نامه دارد:

۱. پرسش‌نامهٔ ویژگی‌های شخصیتی: در این پژوهش، برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسش‌نامهٔ آیزنک ۱۹۶۵ استفاده شده که چهار عامل اصلی (درون گرایی- برون گرایی- روان رنجوری- ثبات هیجانی) دارد و در مجموع ۴۰ گویه است. این ابعاد به وسیلهٔ پرسش‌نامهٔ آیزنک (۱۹۶۵) سنجش شده‌اند. و نمره ای است که آزمودنی از سوال ۴۰-۱ پرسش‌نامه کسب می‌کند.

۲. پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی کارکنان نیز ۷ عامل اصلی (متغیر پنهان) و ۲۱ پرسش(متغیر مشاهده شدنی) دارد. ابعاد پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی کارکنان عبارتند از: ماهیتِ‌کار، رفتارِمدیر، تعهد شغلی، پرداخت‌ها، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار همکار، ترفیع و ارتقاء. این پرسش-نامه براساس مقیاس رضایت شغلی سازمانی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) طراحی شده است و یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای رضایت شغلی است که پس از تدوین در دانشگاه کرنل آمریکا در کشورهای مختلف استفاده می‌شود.

در این پژوهش برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسش‌نامه به تعدادی از صاحب نظران و استادان راهنما و مشاور داده شده و از آن‌ها دربارهٔ سوالات و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی شد که همگی پرسش‌نامه را تایید کردند.

پژوهش‌های مختلف، پایایی هر دو پرسش‌نامه را تایید کرده است. برای نمونه اعتبار بازآزمایی پرسش‌نامهٔ ویژگی‌های شخصیتی بین ۰,۸۴ تا ۰,۹۴ و اعتبار دو نیمه کردن آن بین ۰,۷۴ تا ۰,۹۱ گزارش شده است (پایسلی، ۲۰۰۳). هم چنین به عنوان نمونه‌ای دیگر راعی و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی را ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. با این وجود، در این مطالعه از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسش‌نامه استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی سازمانی ۰/۸۵۵ و برای پرسش‌نامهٔ ویژگی‌های شخصیت۰/۷۱۴ محاسبه شد. بنابراین پایائی پرسش‌نامه، مطلوب ارزیابی شد. هم چنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در آمار استنباطی برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از تکنیک یا حداقل مربعات جزئی[1] ( PLS )که یک فن مدل سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای مشاهده شدنی) را به صورت هم زمان فراهم می‌سازد، برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای آماری *SPSS* و *Smart PLS* تجزیه و تحلیل شدند.

ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر شاملِ رعایت موازین اخلاقی در پژوهش، رعایت امانت‌داری، تحمیل نکردن مازاد بر موارد خواسته شده به افراد و تکمیل پرسش‌نامه بدون اسم و مشخصات افراد است.

## یافته ها

دستاوردهای تحلیلی این پژوهش را می‌توان در دو دسته، بخش‌بندی و ارائه کرد. نخست؛ یافته‌های مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخ‌گویان. دوم؛ اطلاعات حاصل از داده‌های خام گردآوری شده پیرامون فرضیه‌های تحقیق. ویژگی‌های عمومی جامعهٔ آماری پژوهش شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی به صورت زیر بوده است:

**جنسیت:** ۲۶ نفر یعنی حدود ۶۰ درصد مرد و ۱۸ نفر یعنی ۴۰ درصد پاسخ‌دهندگان زن هستند.

**وضعیت استخدامی:** تعداد ۱۸ نفر یعنی ۴۰/۹۱ درصد پاسخ‌دهندگان رسمی هستند. تعداد ۱۹ نفر یعنی۴۳/۱۸ درصد نیز به صورت قراردادی مشغول فعالیت هستند. ۷ نفر یعنی ۱۵/۹۱ درصد هم به صورت پیمانی مشغول کار هستند. **سن:** فقط دو نفر یعنی ۴/۵۵ درصد کمتر از ۳۰ سال هستند. ۲۰ نفر یعنی ۴۵ درصد افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند و ۲۰ نفر دیگر نیز افراد ۴۰ تا ۵۰ سال هستند که بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. دو نفر نیز بالای ۵۰ سال هستند. بنابراین پراکندگی سنی بین ۳۰ تا ۵۰ سال است.

**مدرک تحصیلی:** ۱۱ نفر یعنی ۲۵ درصد مدرک تحصیلی دیپلم یا پایین‌تر دارند. ۵ نفر از افراد مدرک تحصیلی کاردانی دارند که کمی بیش از ۱۰ درصد حجم

[1] Partial Least Squares

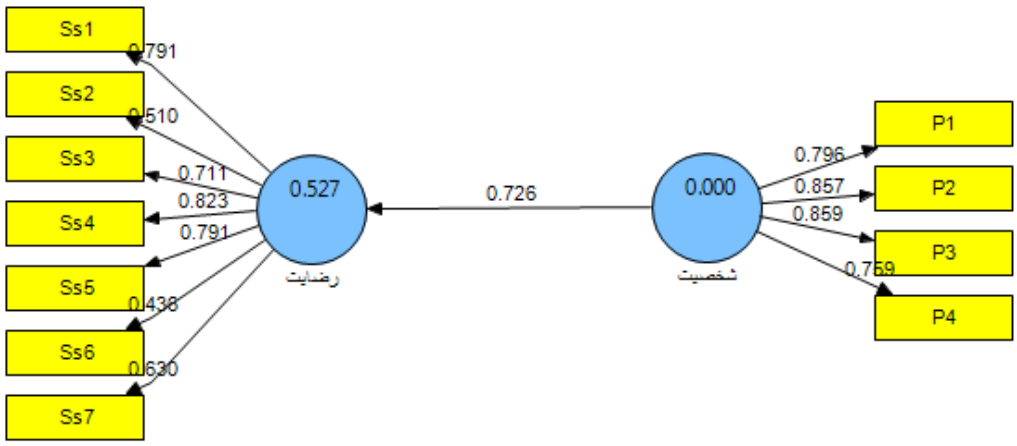


[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

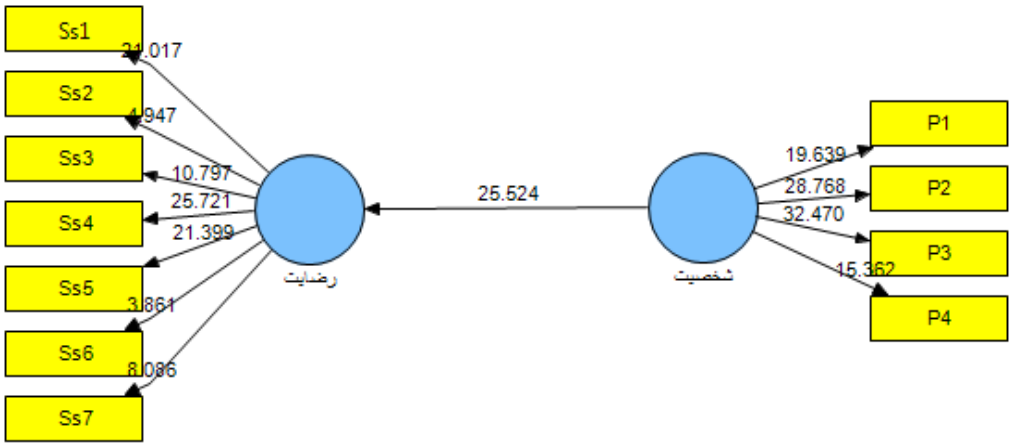
نمونه است. ۱۸ نفر از پاسخ‌دهندگان یعنی ۴۱ درصد افراد، مدرک تحصیلی کارشناسی دارند. افرادی که مدرک تحصیلی کارشناسی یا بالاتر دارند ۱۰ نفر هستند و کمی بیش از ۲۰ درصد حجم نمونه را از آنِ خود کرده‌اند.

**سابقهٔ شغلی:** تعداد ۱۰ نفر از افراد کمتر از ۵ سال سابقهٔ کار دارند که حدود ۲۳ درصد حجم نمونه است. ۱۴ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه دارند که بیش از ۳۰ درصدحجم نمونه است و ۱۷ نفر ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کاری دارند و فقط سه نفر هم بیشتر از ۲۰ سال تجربه دارند.

همان‌طور که اشاره شد، در این مطالعه ویژگی‌های شخصیتی شامل برون‌گرایی، درون‌گرایی، ثبات هیجانی و روان رنجوری است. برای رضایت شغلی نیز هفت عامل استفاده شده است که عبارتند از: ماهیت کار؛رفتار مدیر؛ تعهد شغلی؛ پرداخت‌ها؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ رفتار همکار؛ ترفیع و ارتقاء. در مدل نهایی تحقیق که در نمودار ۱و ۲ ترسیم شده است، میانگین پاسخ به متغیرهای مشاهده شدنی هر متغیر پنهان محاسبه شده و در نهایت هر متغیر پنهان به عنوان یک متغیرِ مشاهده شدنی برای سازهٔ اصلی خود، استفاده شده است. در این قسمت با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی آثارِ کلی متغیرها با در نظر گرفتن آثارِ هم زمانِ سایر متغیرها در قالب مدلی کلی بررسی شده است. با استفاده از روش بوت‌استراپینگ، آمارهٔ t برای سنجش معناداری روابط نیز محاسبه شده است (نمودار ۱ و ۲).




**نمودار ۱. تکنیک حداقل مربعات جزئی فرضیه اصلی پژوهش**




**نمودار ۲. آماره t-value فرضیه اصلی پژوه**

با توجه به نمودارهای فوق، قدرت رابطهٔ میان شخصیت با رضایت شغلی، ۰/۷۲۶ محاسبه شده است که مقدار چشمگیری است. آمارهٔ آزمون با استفاده از تکنیک بوت استراپینگ نیز ۲۵/۵۲۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد، بار عاملی مشاهده شده، معنادار است. بنابراین شخصیت کارکنان



[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

پزشکی قانونی استان لرستان، تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلیِ آنها دارد.

برای سنجش سازۀ تیپ شخصیتی درون‌گرا از نُه متغیر مشاهده شدنی(پرسش‌های ۳۸-۲۶-۲۵-۲۳-۲۰-۱۵-۱۳-۱۰-۶) استفاده شده است. قدرت رابطۀ متغیرِ تیپ شخصیتی درون‌گرا با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۲۳۱ محاسبه شده است که مقدار متوسط رو به پایینی محسوب می‌شود. آمارۀ آزمون نیز ۲/۳۳۷ به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد، هم‌بستگی مشاهده شده، معنادار است. بین رضایت شغلی کارکنان و تیپ شخصیتی درون‌گرا در پزشکی قانونی استان لرستان رابطۀ مثبت معنی داری وجود دارد.

برای سنجش سازۀ تیپ شخصیتی برون‌گرا نیز از ده متغیر مشاهده شدنی(پرسش‌های ۴۰-۳۹-۳۶-۳۲-۲۸-۱۸-۱۲-۵-۲-۱) استفاده شده است. قدرت رابطۀ میان متغیر تیپ شخصیتی برون‌گرا با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۴۴۸ محاسبه شده است که مقدار متوسط رو به بالایی محسوب می‌شود. آمارۀ آزمون ۷/۵۴۵ به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد هم‌بستگی مشاهده شده، معنادار است. بنابراین بین رضایت شغلی کارکنان و تیپ شخصیتی برون‌گرا در پزشکی قانونی استان لرستان رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد.

برای سنجش سازۀ تیپ شخصیتی ثبات هیجانی، ابتدا از سیزده متغیر مشاهده شدنی(پرسش‌های ۳۷-۳۵-۳۴-۳۱-۲۹-۲۷-۲۲-۲۱-۱۹-۱۶-۱۴-۷-۳) استفاده شده است. قدرت رابطۀمیان متغیر تیپ شخصیتی باثبات با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۶۱۳ محاسبه شده است که مقدار شایانِ اعتنایی است. آمارۀ آزمون، ۳/۸۰۸ به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $t$ در سطح خطای ۵درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد هم‌بستگی مشاهده شده، معنادار است. بنابراین بین رضایت شغلی کارکنان و تیپ شخصیتی باثبات در پزشکی قانونی استان لرستان رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد.

برای سنجش سازۀ تیپ شخصیتی روان‌رنجور از هشت متغیر مشاهده شدنی (پرسش‌های ۳۳-۳۰-۲۴-۱۷-۱۱-۹-۸-۴) استفاده شده است. قدرت رابطۀ میان متغیر تیپ شخصیتی روان‌رنجور با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۴۵۳- محاسبه شده است که مقداری متوسط و منفی است. آمارۀ آزمون نیز ۱/۴۲۸ به دست آمده است که از مقدار بحرانی $t$ در سطح خطای ۵درصد یعنی ۱/۹۶- کوچک‌تر بوده و نشان می‌دهد هم‌بستگی مشاهده شده، معنادار است. بنابراین بین رضایت شغلی کارکنان و تیپ شخصیتی روان‌رنجور در پزشکی قانونی استان لرستان رابطۀ منفی و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داده است به طور کلی بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین رابطۀ میان متغیرهای تحقیق در سطح ابعاد مختلف آن روی رضایت شغلی بررسی شده است. هم چنین تیپ‌شخصیتی باثبات، درون‌گرا و برون‌گرا هر سه با رضایت شغلی رابطۀ مثبتی دارند اما تیپ شخصیتی روان‌رنجور با رضایت شغلی رابطۀ منفی و معناداری دارد.

**جدول۱. جدول مفهومی بررسی روابط متغیره**

| عنوان فرضیه | ضریب مسیر(B) | t آماره | سطح معناداری | نتیجه |
|---|---|---|---|---|
| **بین ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی** | ۰/۷۲۶ | ۲۵/۵۲۴ | ۰/۰۰۰ | رابطه مثبت |
| **تیپ شخصیتی درون‌گرا و رضایت شغلی** | ۰/۲۳۱ | ۲/۳۳۷ | ۰/۰۰۰ | رابطه مثبت |
| **تیپ شخصیتی برون‌گرا و رضایت شغلی** | ۰/۴۴۸ | ۷/۵۴۵ | ۰/۰۰۰ | رابطه مثبت |
| **تیپ شخصیتی با ثبات و رضایت شغلی** | ۰/۶۱۳ | ۳/۸۰۸ | ۰/۰۰۰ | رابطه مثبت |
| **تیپ شخصیتی روان‌رنجور و رضایت شغلی** | -۰/۴۵۳ | -۴/۲۷۰ | ۰/۰۰۰ | رابطه منفی |

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطۀ بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان با رضایت شغلی آنان در سال ۱۳۹۳ بوده است. بر مبنای جست‌وجوهای گروه پژوهش به نظر می‌رسد که تحقیق حاضر جزو اولین تحقیقات انجام شده در زمینۀ ارتباط مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی، بین کارکنان پزشکی قانونی استان لرستان بوده است.



[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

اگر افراد در مشاغلی فعالیت کنند که با شخصیت آن‌ها سازگار باشد، هم اهداف آن سازمان برآورده می‌شود و هم خشنودی شغلی فرد افزایش می‌یابد. پس از آن هم جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد. بنابراین، توصیه می‌شود هر فرد شغل خود را با توجه به تیپ شخصیتیش انتخاب کند. چنین فردی رضایت شغلی بالایی دارد و کار احتیاجات، نیازهای اساسی و آسایش جسمی و روحی او را تأمین خواهد کرد. بدیهی است که او فردی وظیفه‌شناس، متکی به اصول اخلاقی و کاری بوده و وظیفه‌اش را در نهایت صحت انجام خواهد داد.

نتیجهٔ آزمون فرضیه یک نشان داده است که میزان رابطه میان متغیر تیپ شخصیتی برون‌گرا با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۲۳۱ بوده که مقدار متوسط رو به پایینی محسوب می‌شود. در مطالعه دستورانی و پور یوسف (۱۳۹۱) برای بررسی رابطه دو متغیر از تکنیک هم‌بستگی استفاده شده است. در مطالعه آن‌ها نیز میزان هم‌بستگی دو متغیر ۰/۱۶۴ به دست آمده که میزان اندکی است اما مقدار معناداری آزمون ۰/۰۱۹ محاسبه شده که از سطح خطای ۵ درصد کوچک‌تر است لذا با اطمینان ۹۵درصد بین برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. در مطالعه خیرجو نیز بین رضایت شغلی و عامل برون‌گرایی در مدیران رابطه معنی داری وجود دارد (۷). در مطالعه آن‌ها نیز میزان هم‌بستگی ۰/۱۹۸ برآورد گردیده است. به عنوان مطالعه‌ای دیگر کوشکی و همکاران میزان هم‌بستگی پیرسون بین رضایت شغلی و عامل برون‌گرایی ۰/۱۳۳ گزارش شده است که البته هم‌بستگی مشاهده شده معنادار نبوده است (۸). مصطفایی و روشن نیز میزان هم-بستگی بین دو متغیر را ۰/۱۷۴ گزارش کرده‌اند و البته با اطمینان ۹۹درصد آن را پذیرفته‌اند (۴).

همان‌طور که مشاهده می‌شود به نظر می‌رسد در مطالعات مختلف فارغ از این که در چه محیطی و با چه تکنیکی صورت گرفته باشد، نوعی هم‌بستگی متوسط رو به پایین بین میزان برون‌گرایی افراد با شغل آن‌ها وجود دارد. این نوع رابطه بین رضایت و شخصیت را می‌توان براساس ویژگی‌های شخصیتی افراد برون‌گرا تفسیر کرد. آیزنک معتقد است افراد برون‌گرا به کار و کوشش علاقه چندانی ندارند. در کارهایشان شتاب‌زدگی وجود دارد و با دقت نیستند. برای آن که بتوان رضایت شغلی را در این افراد بالا برد می‌توان انگیزه‌های جاه طلبی را در این افراد ارتقا داد. اگر در سازمان این باور وجود داشته باشد که می‌توان از طریق عضویت در سازمان پله‌های ترقی را پیمود و به رده‌های بالای سازمانی دست پیدا کرد، رضایت شغلی نیز باید برای افراد برون‌گرا افزایش پیدا کند.

نتیجه آزمون فرضیهٔ دو نشان داد، قدرت رابطهٔ میان متغیر تیپ شخصیتی درون‌گرا با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۴۴۸ بوده که مقدار متوسط رو به بالایی محسوب می‌شود. این مقدار نیز با نتایج پژوهش‌گران دیگر مقایسه شده است. مأمن‌پوش (۹) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود نشان داده است، بین تیپ شخصیتی برون گرا و درون گرا با رضایت شغلی آنها، تفاوت معنی داری وجود دارد. بدین معنی که میزان رضایت شغلی بینِ افرادِ با تیپ شخصیتی برون گرا و افرادِ با تیپ شخصیتی درون گرا، متفاوت است. طبق داده‌های این پژوهش و براساس نحوهٔ‌گردآوری اطلاعات پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی، هرچه عدد کل به دست آمده پایین‌تر باشد؛ میزان رضایت شغلی بیشتر است. براساس نتایج، میزان رضایت شغلی درافراد درون گرا بیشتر از افراد برون گرا است. نصرتی (۱۰) نیز در پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد خود نشان داده است، افراد درون‌گرا نسبت به افراد برون‌گرا از میزان رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند. میزان اختلاف بین این دو دسته نیز معنادار است.

نتایج این مطالعه و مقایسهٔ آن با مطالعات دیگر نشان می‌دهد: نخست؛ افراد درون‌گرا از افراد برون‌گرا رضایت شغلی بالاتری دارند.دوم؛ میزان رضایت شغلی این افراد متوسط رو به بالا است. افراد درون‌گرا ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را برای انجام مشاغل اداری مستعد می‌سازد. برای نمونه این افراد احساسات خود را به خوبی مهار می‌کنند و معمولاً کوشش می‌کنند تا از تحریکات، تغییرات و بسیاری از فعالیت‌های اجتماعی اجتناب کنند. خوددار، آرام و محتاط هستند. اعتمادبرانگیزند و پرخاشگر نیستند. ایشان برای هنجارهای اخلاقی ارزش زیادی قایلند، میزان هوششان بالاست، قدرت بیان عالی دارند و معمولاً در کارها دقیق هستند. اما نباید از نظر دور داشت که این افراد برای کارهایی که انجام می‌دهند، ارزش زیادی قایل نیستند. گرایش به احساس حقارت در آن‌ها زیاد است و برای ابتلا به دلواپسی، افسردگی و وسواس آمادگی بیشتری دارند. بنابراین چنانچه با آن‌ها رفتار نامناسبی بشود یا به هر دلیلی احساس ناکارآمدی کنند، این موضوع در دراز مدت به کابوسی برای آن‌ها تبدیل خواهد شد. در این صورت رضایت شغلی آن‌ها نیز بسیار پایین خواهد آمد. اگر تمهیداتی اتخاذ شود که این باور در این افراد ایجاد شود که ارزش کارهایشان در نظر گرفته می‌شود و امنیت شغلی بالایی

[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

خواهند داشت، در این صورت می‌توان انتظار داشت که افراد درون‌گرا رضایت شغلی بالاتری داشته باشند.

نتیجه آزمون فرضیه سه نشان داده است قدرت رابطه میان متغیر تیپ شخصیتی ثبات هیجانی با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۶۱۳ بوده که مقدار چشمگیری محسوب می‌شود. در مطالعه دستورانی و پور یوسف (۸) برای بررسی رابطه دو متغیر از تکنیک هم‌بستگی استفاده شده است. در مطالعه آن‌ها نیز میزان هم‌بستگی دو متغیر ۰/۵۶۴ به دست آمده است که میزان بالایی است و با اطمینان ۹۹درصد بین تیپ شخصیتی ثبات هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. در مطالعه خیرجو (۷) نیز بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی ثبات هیجانی رابطه معنی داری وجود دارد. در مطالعه آن‌ها نیز میزان هم‌بستگی ۰/۴۹۸ برآورد گردیده است. به عنوان مطالعه‌ای دیگر نصرتی (۱۰) میزان هم‌بستگی بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی ثبات هیجانی ۰/۶۳۳ گزارش شده که با اطمینان ۹۹درصد پذیرفتنی است. همان‌طور که مشاهده می‌شود به نظر می‌رسد در مطالعات مختلف هم‌بستگی بالایی بین میزان تیپ شخصیتی ثبات هیجانی با شغل آن‌ها وجود دارد. این بعد از نظریه ویژگی‌های شخصیت آیزنک به خونسردی و آرامی، ثابت و یکنواخت باقی ماندن اشاره دارد. با توجه به ویژگی‌های مثبت چنین نوعی از شخصیت به نظر می‌رسد هرچه محیط کاری از ثبات بالاتری برخوردار باشد رضایت شغلی این دسته از کارکنان بالاتر خواهد بود. مسائلی مانند چالشی بودن کار، مکفی بودن هزینه، پرداخت‌های منصفانه و عادلانه، شایسته سالاری و رهبری مدبرانه می‌تواند برای افزایش رضایت شغلی این دسته افراد موثر باشد.

نتیجهٔ آزمون فرضیهٔ چهارم نشان داده است، قدرت رابطهٔبین متغیر تیپ شخصیتی روان‌رنجور با متغیر رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۴۵۳- محاسبه شده است که مقداری منفی است. در مطالعهٔ بخشایش (۷)، میزان رابطهٔ این‌دو متغیر ۰/۲۰۲- گزارش شده و با اطمینان ۹۹درصد نیز پذیرفته شده است. در مطالعهٔ دستورانی و پور یوسف (۸) برای بررسی رابطهٔ دو متغیر از تکنیک هم‌بستگی استفاده شده است. در مطالعهٔ آن‌ها نیز میزان هم‌بستگی دو متغیر ۰/۲۲۰- به‌دست آمده است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۹درصد بین روان رنجوری و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. در مطالعهٔ خیرجو (۱۰) نیز بین رضایت شغلی و عامل برون‌گرایی در مدیران رابطهٔ منفی و معنی داری وجود دارد. در مطالعهٔ آن‌ها نیز میزان هم-بستگی ۰/۲۵۶- برآورد شده است. در مطالعهٔکوشکی و همکاران (۸) هم، میزان هم‌بستگی پیرسون بین رضایت شغلی و عامل برون‌گرایی ۰/۰۷۵ گزارش شده است؛ البته هم‌بستگی مشاهده شده معنادار نبوده است. مصطفایی و روشن (۴) نیز میزان هم‌بستگی بین دو متغیر را ۰/۲۷- گزارش کرده‌اند و آن را با اطمینان ۹۹درصد پذیرفته‌اند.

همان‌طور که مشاهده می‌شود در مطالعات مختلف هم-بستگی منفی بین میزان روان‌رنجوری افراد با شغل آن‌ها وجود دارد. این نوع رابطه بین رضایت و شخصیت براساس ویژگی‌های شخصیتی افراد روان‌رنجور تفسیر شدنی است. روان‌نژندی در روان‌شناسی، نوعی سراسیمگی است که پایه و اساس کالبد شناسانه‌ای ندارد. به عبارت دیگر، روان‌نژندی نوعی بیماری روانی یا رفتاری است که اساسی عضوی ندارد. در این بیماری، اضطراب روانی با حفظ سلامت توان عقلی در شخص پدید می‌آید. روان‌شناسان بر این باورند که نگرانی از مهم‌ترین علامت‌های روان نژندی و رایج‌ترین نوع آن است. نگرانی هم نوع موقت دارد و هم دایمی. نگرانی، احساس عمومی به آزردگی ناخوشایند، انتظار خطر و ترس ناشی از خطری است که شخص منتظر آن است و نمی‌داند از کجا سرچشمه می‌گیرد.

بهتر است استفاده از روان‌شناسان خبره و به کارگیری اصول روان‌شناسیِ کار، در دستورِ کار سازمان قرار بگیرد. با توجه به این که تعداد پرسنل سازمان پزشکی قانونی چندان زیاد نیست، به سادگی می‌توان افرادی که عارضهٔ روان رنجوری دارند را شناسایی کرد و آن‌ها را در مشاغلی به کار گمارد که امنیت بالاتر و میزان استرس و فشار روانی کمتری داشته باشد. البته با توجه به ماهیت کار این سازمان، به نظر می‌رسد، افراد روان نژند چندان مناسب همکاری با آن نباشند. با توجه به آنکه پیشگیری بهتر از درمان است، باید افراد را پیش از ورود به سازمان از طریق آزمون‌های شخصیتی محک زد.

این تحقیق فقط در یکی از استان‌های کشور صورت گرفته است و نتایج آن را نمی توان تعمیم داد. از این رو، پیشنهاد می‌شود که مشابه این پژوهش در سایر سازمان‌های پزشکی قانونی انجام شود. هم چنین این تحقیق فقط تاثیر شخصیت و رضایت کارکنان را بررسی کرده است؛درحالی‌که تاثیر ابعاد دیگری همانندِ سلامت روانی، تعهد سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل ساختاری به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر ارتباط بین متغیرهای مدل، بررسی نشده است.

## تقدیر و تشکر

لازم است از همکاری تمام افرادی که در این پژوهش همراه و راهنمای ما بودند، کمال سپاس و قدردانی را داشته باشیم.



[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]

## تعارض منافع

بین نویسندگان، هیچگونه تعارض منافعی وجود ندارد.

## References


1. Christiansen N, Sliter M, Christopher T. What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. Personality and Individual Differences, 2014; (74): 25-29.
2. Mondy W. Human Resource Management. Eleventh Edition, Pearson. 2010: 241-45.
3. Schultz D. Theories of personality. Translated by Yousef Karimi et al. Tehran, Baran, ninth edition. 2012:7.
4. Mostafaei F, Roshan, R. examines the relationship between personality traits and job satisfaction of Tehran traffic police officers. Police Knowledge. 2009; 4(45): 183-86.
5. Fabra M & Camison C. direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. Economics of education review. 2009; 28: 600-610.
6. Lashkari N, Ahadi B, Gamhari, F. Examines the relationship between personality traits and job satisfaction of nurses in government hospitals. Journal of Creation. 2012: 37–60.
7. Baghshavsh AR. examines the relationship between public health and personality types with job satisfaction Yazd city Health Center. Health Care Management. 2014; 7(1):42-55.
8. Poryusf S, Dastorani, M. examines the relationship between personality traits and mental health and job satisfaction. Advocacy and surveillance Journal. 1390; 20(6): 109-135.
9. Momanpush M. examine the relationship between personality types (introvert extrovert-) with job satisfaction and organizational commitment ESCO, Master thesis, Tehran University, College of Administrative Sciences and Management. 2009: 89– 115.
10. Mazahar L and Nozari M. Investigate the relationship between personality traits and job satisfaction principals of middle schools and high schools in the city Harsin 92-91. The National Conference of modern management science, Gorgan, Jorjani non-profit institution of higher education. 2014: 46–8


[ Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-01 ]