



## بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی

باب‌الله بخشی‌پور جویباری<sup>۱</sup>، یار علی دوستی<sup>۲</sup>، امیر محمدی‌راد<sup>۳\*</sup>، احمد خسروی<sup>۴</sup>

۱- دانشگاه پیام نور ساری - دانشکده روانشناسی علوم تربیتی - گروه روانشناسی - استادیار.

۲- دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری - دانشکده علوم انسانی - استادیار.

۳- دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری - دانشکده علوم انسانی - کارشناس ارشد روانشناسی بالینی.

۴- دانشگاه علوم پزشکی شاهرود - مرکز تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی در سلامت - دانشجوی دکترا.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۸/۲۷

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی انجام شد. **مواد و روش‌ها:** در یک مطالعه توصیفی-مقطعی ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۳۹۰ به صورت تصادفی منظم انتخاب و پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نوافاف‌آی، سلامت عمومی گلدبرگ و رضایت شغلی اسپکتور را تکمیل نمودند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون انجام شد. **نتایج:** یافته‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی با عامل روان رنجوری رابطه منفی و با عامل برون‌گرایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ )، بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه منفی معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ )، هیچ یک از ویژگی‌های شخصیت نمی‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند اما تنها متغیر سلامت روانی می‌تواند رضایت شغلی افراد را پیش‌بینی کند. **نتیجه‌گیری:** به نظر می‌رسد افزایش حمایت شغلی و امکان مشاوره روانپزشکی و روان‌شناختی برای کارکنان در کنار بهبود تسهیلات و درآمد، می‌تواند در ارتقای سلامت عمومی، افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه بهبود کیفیت خدمات بهداشتی ارائه شده توسط آنها مؤثر باشد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیت، سلامت روان، رضایت شغلی، کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی.

\*نویسنده مسئول: شاهرود - خیابان فردوسی - مرکز بهداشت شهرستان، تلفن: ۰۲۲۲۱۵۵۰-۲۷۳، Email: madamir2@gmail.com

**ارجاع:** بخشی‌پور جویباری باب‌الله، دوستی یار علی، محمدی‌راد امیر، خسروی احمد. بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی. مجله دانش و تندرستی ۱۳۹۳؛ ۹(۲): ۲۷-۳۲.

## مقدمه

تمام کشورهای جهان در راستای دستیابی به سلامت، به همه گروه‌های اجتماع توجه دارند، ولی از میان این گروه‌ها، کارکنان بهداشتی و درمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی از اهمیت خاصی برخوردارند؛ زیرا آنان یکی از منابع انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند و همچنین در ارتقای بهداشت جامعه و ارائه خدمات بهداشتی درمانی، می‌توانند نقش اساسی داشته باشند. از این رو در بیشتر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه میدان وسیعی برای رسیدگی به این امر خطیر اختصاص یافته است که هدف آن تأمین تندرستی کارکنان و نیروی انسانی می‌باشد، زیرا ضروری است که کارکنان بهداشتی و درمانی خود از سلامت کافی برخوردار باشند تا بتوانند مروج بهداشت و سلامتی برای دیگران باشند (۱).

مطالعات نشان می‌دهد حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد (۲). در بررسی‌ها و مطالعاتی که در شیکاگو و سانفرانسیسکو در میان چندین طبقه از کارکنان بهداشتی در مورد رضایت شغلی به عمل آمد، پاداش‌های روانی مانند شانس شرکت در برنامه‌های ادامه تحصیل، پیشرفت شغلی، شانس شرکت در تحقیقات و مسئولیت‌های اضافی شغلی و پاداش‌هایی مانند افزایش حقوق و افزایش زمان مرخصی سهم زیادی در رضایت شغلی نسبت به پاداش‌های اجتماعی مانند افزایش تماس با مدیران سطح بالا و سرپرستان و غیره داشت (۳).

در منابع تعاریف متعددی از رضایت شغلی ارائه شده است. اسپکتور، رضایت شغلی را به‌عنوان نگرشی تعریف می‌کند که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. به عبارت ساده، رضایت شغلی شاخصی است که میزان علاقه مردم را نسبت به شغلشان نشان می‌دهد (۴). از نظر آلپورت، «شخصیت، ساختاری پویا درون فرد و متشکل از سیستم‌های روانی - جسمانی است که رفتار و افکار مشخصه او را تعیین می‌کنند» (۵). کارل مینتجر، می‌نویسد سلامت روانی عبارت است از سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان به‌طوری که باعث شادی و برداشت مفید و مؤثر به‌طور کامل شود (۶).

پژوهشی که بین کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شیراز انجام شده نشان داده که ویژگی‌های شخصیت دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی، رضایت شغلی در جامعه مورد پژوهش بوده است. ابعاد NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) شامل متغیرهای روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارند (۷). پژوهشی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی نمی‌توانند رضایت شغلی

افراد را پیش‌بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد که بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (۸). یافته‌های پژوهشی در بین پرستاران یک بیمارستان نشان داد که در مجموع ۶۱٪ از کارکنان از شغل خود راضی و ۳۹٪ ناراضی بودند. رضایت شغلی با تحصیلات نسبت معکوس داشته، ولی میان رضایت شغلی و متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کاری همبستگی معناداری مشاهده نشده، در نتیجه پایین بودن میزان رضایت شغلی با افزایش اختلال‌های روانی ارتباط دارد (۹). نتایج پژوهشی در بین کارکنان شاغل دانشگاه آزاد گرمسار نشان داده است که بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی و نیز سن کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. اما بین رضایت شغلی و سلامت روان کارمندان زن و مرد تفاوت معناداری وجود نداشت (۱۰). در پژوهش نظریه‌پرداز صمصامی در بین معلمان سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان مسجد سلیمان این نتیجه به‌دست آمده که بین ویژگی شخصیتی درونگرایی معلمان با میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). در پژوهشی که به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان نظامی و ارتباط آن با سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی پرداختند به این نتیجه رسیدند که هرچه سلامت روان بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد و در مقوله ویژگی‌های شخصیتی نیز مشخص شد هر چه میزان نمره اضطراب کمتر و قدرت رهبری و توان سازگاری افراد بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد به علاوه سه عامل کارکرد اجتماعی، کنترل‌گریز و سن بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی افسران لرند (۱۲). در مطالعه‌ای، نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که سلامت روانی و جسمانی، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و محل سکونت (شهر و روستا) رابطه معناداری با رضایت شغلی پرستاران دارد (۱۳). پژوهش لانگ (۲۰۰۶) در دانشگاه توسعه خدمات ایالت می‌سی‌سی‌پی نشان داد بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی، سن کارگذار است و کارمندان صرف‌نظر از جنسیت، سن، نژاد و منطقه‌ای که در آن کار می‌کنند از شغل خود راضی هستند (۱۴). در پژوهش دیگری مشخص شده است که پنج بعد بزرگ شخصیت به‌گونه‌ای معنادار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند (۱۵). در تحقیقی دیگر، مشخص شده افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند اعتماد به نفس پایین‌تر، بیهودگی بیشتر و رضایت شغلی کمتری را احساس می‌کنند (۱۶).

باتوجه به پیشینه تحقیق، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان بهداشتی و درمانی معاونت بهداشتی شهرستان شاهرود پرداخته است، تا برنامه‌ریزان و سیاست‌گزاران عرصه سلامت را از نتایج آن بهره‌مند سازد.

## مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی - مقطعی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی در کارکنان بخش سلامت دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۳۹۰ بررسی شده است. تعداد ۲۰۰ نفر (۱۲۰ زن و

داده‌ها پس از ورود به نرم‌افزار SPSS با استفاده از روش رگرسیون چندگانه و آزمون همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند. سطح معنی‌داری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### نتایج

این پژوهش بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد که از این تعداد ۱۲۰ نفر زن (۶۰٪) و ۸۰ نفر مرد (۴۰٪) بودند. شرکت‌کنندگان از لحاظ شغلی به‌روز، کاردان بهداشتی، ماما، بهیار یا پرستار، کاردان آزمایشگاه، پزشک عمومی و سایر خدمتگزار و راننده) بودند؛ بیشتر افراد نمونه را از لحاظ شغلی به‌روزان (۳۳ درصد)؛ سنی ۲۰ تا ۳۰ سال (۴۰ درصد)؛ وضعیت تأهل، متأهل (۷۶/۵ درصد)؛ مدرک تحصیلی، فوق دیپلم (۳۱ درصد)؛ و از لحاظ سابقه خدمت ۰ تا ۵ سال (۳۰ درصد) تشکیل می‌دادند.

جدول ۱- وضعیت دموگرافیک شرکت‌کنندگان مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنس		
مرد	۸۰	۴۰
زن	۱۲۰	۶۰
سن		
۲۰-۳۰ سال	۸۰	۴۰
۳۱-۴۰ سال	۶۶	۳۳
۴۱-۵۰ سال	۳۷	۱۸/۵
۵۱-۶۰ سال	۱۴	۷
نامشخص	۳	۱/۵
شغل		
به‌روز	۶۶	۳۳
کاردان بهداشتی	۴۴	۲۲
ماما	۲۲	۱۱
بهبیار/پرستار	۲۲	۱۱
کاردان آزمایشگاه	۸	۴
پزشک عمومی	۶	۳
سایر (خدمتکار، راننده)	۳۲	۱۶
وضعیت تأهل		
مجرد	۴۷	۲۳/۵
متأهل	۱۵۳	۷۶/۵
سابقه خدمت		
۰-۵ سال	۶۰	۳۰
۶-۱۰ سال	۵۱	۲۵/۵
۱۱-۱۵ سال	۲۱	۱۰/۵
۱۶-۲۰ سال	۳۱	۱۵/۵
بالاتر از ۲۰ سال	۳۷	۱۸/۵
مدرک تحصیلی		
زیر دیپلم	۴۷	۲۳/۵
دیپلم	۵۱	۲۵/۵
فوق دیپلم	۶۲	۳۱
لیسانس	۳۴	۱۷
فوق لیسانس و بالاتر	۶	۳

۸۰ مرد) از کارکنان بر اساس جدول کرجسی و مورگان به‌روش تصادفی منظم انتخاب شدند.

برای سنجش ویژگی‌های شخصیت از فرم کوتاه (NEO-FFI) استفاده شد این پرسشنامه دارای ۶۰ سؤال است که برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ ساخته شده و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفته است (۱۷). ترجمه و انطباق فارسی این آزمون نیز توسط دکتر حسین حق‌شناس انجام شده است (۱۸). این پرسش‌نامه از پنج عامل اصلی شخصیت، شامل: روان رنجوری (Neurotic)، برون‌گرایی (Extraversion)، بازبودن به تجربه (Openness)، توافق‌پذیری (Agreeableness) و وجدانی بودن (Conscientiousness)، تشکیل شده است. پرسشنامه از لحاظ ساختاری و گزاره‌ها از نوع ۵ درجه‌ای لیکرت است که مقوله‌های پاسخ آن یکسان است. این پرسشنامه به‌صورت پرسش‌های ماتریسی سازمان‌دهی شده است و در شمار پرسشنامه‌های با پاسخ بسته به‌شمار می‌آید (۱۷). کیامهر این پرسشنامه را بر روی ۳۸۰ دانشجوی دانشگاه تهران اعتباریابی کرد و ضریب حاصل از همسانی درونی این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ تا ۰/۷۹ به‌دست آورد که گویای اعتبار بالای این مقیاس جهت سنجش مؤلفه‌های شخصیتی است (۱۹).

پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) توسط گلدبرگ در سال ۱۹۷۲ ساخته شده است و یک پرسشنامه سرندی، مبتنی بر روش خودگزارشی دهی است که در مجموعه‌های بالینی با هدف ردیابی کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد. پرسشنامه GHQ دارای چهار زیر مقیاس نشانه‌های بدنی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی و افسردگی و خیم است. در این پژوهش از فرم ۲۸ سؤالی آن استفاده شده است که نمره‌گذاری آن با استفاده از مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای (۰-اصلاً الی ۳- به مراتب بیشتر از حد معمول) صورت می‌گیرد. هر فرد در این آزمون چهار نمره دریافت می‌کند و از مجموع نمرات نیز یک نمره‌ی کلی به‌دست می‌آید. کل نمره‌ها ۸۴ است و نقطه برش بالای ۲۱ است که افراد مشکل دار تشخیص داده می‌شود (۲۰). نوربالا و همکاران از نظر ویژگی‌های روان‌سنجی، ثبات درونی GHQ با  $\alpha = 0/83$  را ذکر کرده‌اند (۲۱). هومن همسانی درونی زیر مقیاس‌های GHQ را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای علایم جسمانی ۰/۸۵، علایم اضطراب و بی‌خوابی ۰/۸۷، اختلال در عملکرد اجتماعی ۰/۷۹، علایم افسردگی و خیم ۰/۹۱ گزارش کرده است (۲۲).

آزمون زمینه‌ی بی‌رضایت شغلی اسپکتور ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان به‌کار برده می‌شود. پاسخ‌ها به‌صورت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. در حدود نیمی از ماده‌ها به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (۴). پایایی این ابزار در تحقیقات اسپکتور ۰/۹۱ (۲۳) و در مطالعه‌ی موری ۰/۸۸ گزارش شده است (۲۴).

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین نمرات ویژگی‌های شخصیت و سلامت روانی با رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی	P.V
سلامت روان	-۰/۳۲	-۰/۰۰۱
روان رنجوری	-۰/۱۵	-۰/۰۱۸
برون‌گرایی	-۰/۱۷	-۰/۰۰۸
انعطاف پذیر بودن	-۰/۰۳	-۰/۲۹۲
دلپذیر بودن	-۰/۱۰	-۰/۰۶۳
با وجدان بودن	-۰/۰۹	-۰/۰۸۹

نتایج مطالعه نشان داد که در جمعیت مورد مطالعه ۳۳٪ از رضایت شغلی کم (۳/۲۶٪ از مردان و ۲/۳۹٪ از زنان) و ۳۶٪ از سلامت روانی نامطلوب، (۵/۳۲٪ از مردان و ۳/۳۸٪ از زنان) برخوردار بودند.

در جدول ۲ ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌گونه که یافته‌های جدول نشان می‌دهد رضایت شغلی با برون‌گرایی رابطه مثبت و با روان رنجوری و همچنین سلامت روان رابطه منفی معناداری دارد. در راستای پاسخگویی به سهم هر یک از عوامل ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان در تبیین رضایت شغلی، رگرسیون چندگانه رضایت شغلی روی ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان انجام شد. نتایج مربوطه در جدول ۳ ارائه شده است. چنانچه این جدول نشان می‌دهد از بین شش متغیر پیش‌بین، فقط سلامت روانی به طور معنی‌داری واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند و هیچ یک از متغیرهای ویژگی‌های شخصیت در تبیین واریانس رضایت شغلی مؤثر نمی‌باشند.

### بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان بخش سلامت دانشگاه علوم پزشکی شاهرود بود. نتایج پژوهش نشان داد در سطح آلفای ۰/۰۵ بین رضایت

شغلی با برون‌گرایی رابطه مثبت و با روان رنجوری رابطه منفی معناداری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های حری (۱۱) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که باتوجه به اینکه افراد برون‌گرا سطوح بالایی از شادی، شغف، انرژی، علاقه و روحیه‌ی خستگی‌ناپذیری را از خود نشان می‌دهند و نیز به خاطر داشتن شجاعت و جرأت ورزشی از حمایت اجتماعی، آمیزش و روابط گرم و صمیمی با دیگران سود می‌برند و همین عوامل موجب می‌شود که افراد برون‌گرا کمتر منفعل و خود ملامت‌گر باشند. چنین ویژگی‌هایی باعث پیشرفت افراد در کارشان شده و در نهایت باعث افزایش رضایت شغلی آنها می‌گردد. اما روان رنجور خوبی، ویژگی‌هایی از قبیل تمایل فرد به تجربه‌ی اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، تکانشگری، کمروبی، افسردگی و عزت نفس پایین را فراهم می‌کند.

در بررسی رابطه بین سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی می‌توان گفت که بین سلامت روان و رضایت شغلی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد. یعنی هر چه افراد در پرسشنامه سلامت روان نمره کمتری بگیرند و از سلامت روانی بهتری برخوردار باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند. این نتیجه با یافته‌های شیرازی (۹) شفیع‌آبادی و خلج اسدی (۱۰) میرزایی و همکاران (۱۲) و چیرا و همکاران (۱۳) همخوانی دارد.

بنابراین هر چه افراد از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشند دارای اضطراب، افسردگی و علایم جسمانی کمتری بوده و از کارکرد اجتماعی بالاتری برخوردار بوده و در نتیجه می‌توانند با همکاران و سرپرست خود رابطه خوبی داشته و از تعامل خوبی با آنها برخوردار باشند که این خود باعث رشد فرد در سازمان شده و در نهایت موجب افزایش رضایت شغلی وی می‌گردد.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان) با رضایت شغلی

مدل	ضرایب بدون استاندارد		ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (Standardized Beta)	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R2)	آماره‌ی t	آماره‌ی F	P.V
	ضرایب رگرسیونی (B)	خطای معیار						
ضریب ثابت	۱۳۵/۳۰	۱۹/۳۲	-	-	-	۷/۰۰	-	-۰/۰۰۰
سلامت روان	-۰/۴۸	۰/۱۲	-۰/۳۳۱	۰/۳۲۲	۰/۱۰۴	-۳/۹۴	۲۲/۹۲	-۰/۰۰۰
روان رنجوری	۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۰۴۹	۰/۳۲۴	۰/۱۰۵	-۰/۵۵	۱۱/۵۵	-۰/۵۷۹
برون‌گرایی	-۰/۲۵	۰/۲۶	-۰/۰۹۲	۰/۳۲۸	۰/۱۰۷	-۰/۹۶	۷/۸۵	-۰/۳۳۷
انعطاف‌پذیری	-۰/۰۶	۰/۳۱	-۰/۰۱۵	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸	-۰/۲۱	۵/۸۷	-۰/۸۳۲
دلپذیر بودن	-۰/۰۳	۰/۲۹	-۰/۰۱۰	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸	-۰/۱۱	۴/۶۷	-۰/۹۰۷
با وجدان بودن	-۰/۱۶	۰/۲۵	-۰/۰۶۴	۰/۳۳۱	۰/۱۱۰	-۰/۶۵	۳/۹۵	-۰/۵۱۳

8. Njarpurastady S, Asmkhany Akbari Nejad H, Lyvarjany Sh. Personality characteristics of irrational beliefs and job satisfaction among employees of a telecommunications company in East Azarbaijan Province. *Beyond Management Journal* 2010;4(13):39-58.[Persian].
9. Shirazi MA, Habib S. Mental health and job satisfaction in employees a general hospital. *Journal of Thought and Behavior* 2002;8(4):64-73.[Persian].
10. Shafi Abadi A, Khalaj Asadi Sh. Examined the relationship between job satisfaction and mental health Garmsar Azad University staff. *Quarterly News Industrial Psychology/Organizational* 2010;1(2).[Persian].
11. Nazarpour Smsamy C. Relationship between personality characteristics and job satisfaction of teachers in primary schools, junior high and high school in the city of Masjed Soleiman. *Science and Research in Education* 2006;20(10-11):121-146.[Persian].
12. Mirzaei Gh R, Fathi Ashtiani A, Mehrabi A, Ahmadi Kh. Factors affecting job satisfaction in a military unit. *Journal Military Medicine* 2005;8(1):69-77.[Persian].
13. Chirwa ML, Greeff M, Kohi TW, Naidoo JR, Makoae LN, Dlamini PS, Kaszubski C, et al. HIV stigma and nurse job satisfaction in five African countries. *J Assoc Nurses AIDS Care* 2009;20(1):14-21.
14. Long JL. Relationship between personality type job satisfaction and job performance in the Mississippi state university extension service. *Mississippi State University. School of Human Sciences*; 2006.p.44-100.
15. Chu Chen y. Study of the relationship of personality traits and job satisfaction. among professional sales representatives in the pharmaceutical industry in Taiwan. *School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University* 2005;2:222-227.
16. Hoffman Carl, and others. *General Psychology (Theory and Application)*. Translated to Persian by: Naqshbandi S.Tehran: Arasbaran;2000.[Persian].
17. Mc Crae R.R , Costa P.T.Jr. A five- factor Theory of personality.in.L.A.pervin & O.P.john (Eds.),*Handbook of personality* Newyork: Guilford, 1999;2nded:139-153.
18. Haghshenas H. Five factor personality characteristics project. 1st ed. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences;2006.p.17-34.
19. Kiamehr J. Normalization of NEO personality inventory and exploration of its.factor analysis in the students of university of Tehran [dissertantion]. Allameh Tabatabai University;2002.
20. Abdi s, Babapvrkhyraldyn G, Sadri Oskoe E. The relationship between personality characteristics & psychological health conscious now of the University of Tabriz. *Journal of Mental Health Research* 2008;1(4):281-288.[Persian].
21. Noorbala AA, Bagheri Yazdi SA, Yasamy MT, Mohammad K. Mental health survey of the adult population in Iran. *Br J Psychiatry* 2004;184:70-7.
22. Homan HA. Psychometric properties of general health questionnaire on student of Tarbiat Moallem University. *Student Counseling Tehran University Research* 1999;12-5.[Persian].
23. Spector PE. Measurement of human servicestaff job satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology* 1997;3(2):693-713.
24. Murray R. Job satisfaction of professional and paraprofessional library staff at the university of North Carolina. *Journal of Personality and Individual Differences* 1999;43(2):143-154.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود نشان می‌دهد که بین متغیرهای پیش بین (ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان) با رضایت شغلی، فقط سلامت روانی به‌طور معنی‌داری واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. نتایج برخی از تحقیقات انجام شده قبلی از این یافته حمایت می‌کنند (۹، ۱۲، ۱۳ و ۱۵). در تبیین این یافته باید گفت که هرچه افراد از نمره سلامت روانی کمتری برخوردار باشند از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند. به عبارت دیگر با داشتن اطلاعات در مورد سلامت روان افراد می‌توانیم تا حدودی رضایت شغلی آنها را پیش بینی نماییم که این خود نشان می‌دهد که رضایت شغلی با سلامت روان در ارتباط است.

باتوجه به یافته‌های تحقیق نتیجه می‌گیریم که بین رضایت شغلی با برون گرایی، روان رنجوری و همچنین با سلامت روان رابطه وجود دارد و از بین شش متغیر پیش‌بین، فقط سلامت روانی به‌طور معنی‌داری واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. لذا به‌نظر می‌رسد افزایش حمایت شغلی و برقراری امکان مشاوره روانپزشکی و روان شناختی برای کارکنان در کنار بهبود تسهیلات و درآمد آنها، می‌تواند در ارتقای سلامت عمومی و افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه بهبود کیفیت خدمات بهداشتی ارائه شده توسط آنها مؤثر باشد.

### تشکر و قدردانی

در پایان پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از مسئولان محترم معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود و کارکنان محترمشان که در انجام این پژوهش همکاری صمیمانه و لازم را نمودند و نیز سایر عزیزانی که در انجام این پژوهش یاری‌گر بودند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایند.

### References

1. Saberian M, Haji Agha-Jani S, Ghorbani Behna B, Madah Sh. Study of mental health staff, Semnan University of Medical Sciences. *Journal of Semnan University of Medical Sciences* 2007;8(2):85-92.[Persian].
2. Mrayy M. Practitioners of assessing job satisfaction in Isfahan culture. *Project Management Institute. Planning* 2000;25-32.[Persian].
3. Gillis, DceAnn. *Nursing management a system approach*. Philadelphia W.B Saunders Company. 2nd ed. 1989;398.
4. Paul E Spector. *Job Satisfaction Application Assessment Causes & Consequences*. *Advanced Topics in Organizational Behavior*;1999.
5. Schultz D, Schultz S, Allen Hi. *Character theory*. Translated by Persian by: Sayed Mohammadi Y. Tehran: Virayesh pub;1999.[Persian].
6. AhmadVand MA. *Mental health*. Payam Noor University. Tehran:2003.[Persian].
7. Bahloly Asl F, Moien L, Razavieh A. The role of personality characteristics on job satisfaction and marital satisfaction among married employees and the veterans foundation in shiraz. *Journal Research and Society Women Freshman* 2010;1(4):1-17.[Persian].



## The Relationship between Personality Characteristics and Mental Health with Job Satisfaction

Babolah Bakhshipour (Ph.D.)<sup>1</sup>, Yarali Dousti (Ph.D.)<sup>2</sup>, Amir Mohammadirad (M.Sc.)<sup>3\*</sup>, Ahmad Khosravi (M.Sc.)<sup>4</sup>

1- Dept. of Psychology, School of Psychology and Educational Sciences, Payam-e-Noor University, Sari, Iran.

2- School of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.

3- School of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.

4- Center for Health Related Social and Behavioral Sciences Research, Shahroud University for Medical Sciences, Shahroud, Iran.

Received: 20 February 2013, Accepted: 18 November 2013

### Abstract:

**Introduction:** The present study investigated the relationship between personality characteristics and mental health with job satisfaction in health care centers employees.

**Methods:** this was a cross-sectional study that performed on 200 staffs of Shahroud University of medical sciences in 2011. Sampling approach was systematic. They were asked to complete spector job satisfaction and personality traits of NEO-FFI questionnaire and Goldberg's general health scale. Data were analyzed by SPSS software. Pearson correlation and multiple regressions were used as analysis approaches.

**Results:** This study showed a significant negative relationship between job satisfaction and neuroticism and a significant positive relationship between job satisfaction and extraversion factor ( $P < 0.05$ ). More over, there was a significant negative relationship between job satisfaction and mental health ( $P < 0.01$ ). None of the personality characteristics was able to predict job satisfaction but mental health predicted it.

**Conclusion:** According to this study, it seems that, increase in professional support and provision of psychiatric and psychological counseling to them beside the improvement of their supplies and income can be effective in public health promotion, increasing of job satisfaction and improvement of quality of health services.

**Keywords:** Personality, Characteristics, Mental health, Job satisfaction, Health care centers employees.

Conflict of Interest: No

\*Corresponding author: A. Mohammadirad, **Email:** mradamir2@gmail.com

**Citation:** Bakhshipour B, Dousti Y, Mohammadirad A, Khosravi A. The relationship between personality characteristics and mental health with job satisfaction. Journal of Knowledge & Health 2014;9(2):27-32.