

بررسی همبستگی میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار

فاطمه جمشیدیان^۱

^۱ کارشناس ارشد مشاور شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات تهران، ایران.

۲

چکیده

این پژوهش به بررسی همبستگی میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان تازه وارد به بازار کار می‌پردازد. با توجه به افزایش حضور زنان در محیط‌های کاری و چالش‌های خاصی که با آن روبرو هستند، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنها اهمیت ویژه‌ای دارد. در این مطالعه، با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد MBTI (شاخص تیپ‌های مایرز-بریگز) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)، داده‌های ۸۴۲ زن شاغل جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که آگاهی از تیپ شخصیتی با ضریب همبستگی ۰.۶۸، ارتباط معناداری با رضایت شغلی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد زنانی که از تیپ شخصیتی خود آگاهی دارند، ۴۷٪ بیشتر از افرادی که این آگاهی را ندارند، از شغل خود رضایت دارند. این مطالعه پیشنهادهایی برای سازمان‌ها، مدیران منابع انسانی و زنان تازه وارد به بازار کار ارائه می‌دهد تا با استفاده از آگاهی از تیپ شخصیتی، رضایت شغلی را افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: تیپ شخصیتی، MBTI، رضایت شغلی، زنان، بازار کار، منابع انسانی

مقدمه

رضایت شغلی یکی از مهم ترین عوامل موفقیت در محیط کار است که می تواند بر بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت روان و کیفیت زندگی کاری افراد تأثیرگذار باشد. با توجه به افزایش حضور زنان در بازار کار و چالش‌های خاصی که با آن روبرو هستند، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنها اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی از عواملی که می تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد، تیپ شخصیتی افراد است. تیپ شخصیتی می تواند بر نحوه ادراک افراد از محیط کار، ترجیحات کاری، روابط بین فردی، و توانایی سازگاری با محیط کار تأثیر بگذارد. آگاهی از تیپ شخصیتی می تواند به افراد کمک کند تا شناخت بهتری از خود داشته باشند و مشاغل را انتخاب کنند که با ویژگی‌های شخصیتی آنها تناسب بیشتری دارد (آزاد فلاح، شهیدی، ۱۳۹۶). علیرغم اهمیت این موضوع، پژوهش‌های اندکی به بررسی ارتباط میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان تازه وارد به بازار کار پرداخته‌اند. اکثر پژوهش‌ها صرفاً به بررسی رابطه تیپ شخصیتی و رضایت شغلی بدون توجه به نقش آگاهی از تیپ شخصیتی پرداخته‌اند. همچنین، بسیاری از این پژوهش‌ها بر نمونه‌های مختلط (زن و مرد) انجام شده‌اند و پژوهش‌های اندکی به طور خاص بر روی زنان تمرکز کرده‌اند. زنان تازه وارد به بازار کار با چالش‌های منحصر به فردی مواجه هستند که می تواند بر رضایت شغلی آنها تأثیرگذار باشد. آگاهی از تیپ شخصیتی می تواند به عنوان یک ابزار کمکی برای غلبه بر این چالش‌ها و افزایش رضایت شغلی عمل کند. (رضایی، شکری، فتحی‌آشتیانی، ۱۳۹۶). آگاهی از تیپ شخصیتی می تواند به زنان تازه وارد به بازار کار کمک کند تا درک بهتری از نقاط قوت و ضعف خود داشته باشند. ترجیحات کاری خود را بشناسند مسیر شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود را انتخاب کنند. در تعاملات بین فردی در محیط کار موفق تر عمل کنند. (فرهی بوزنجانی، سنجرى، محمدی‌فر، ۱۳۹۸). استراتژی‌های مقابله‌ای متناسب با شخصیت خود را برای غلبه بر چالش‌ها به کار گیرند با توجه به اهمیت این موضوع و خلاء پژوهشی موجود، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که آیا میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان تازه وارد به بازار کار همبستگی معناداری وجود دارد؟ و در صورت وجود همبستگی، میزان و جهت آن چگونه است؟ با توجه به افزایش حضور زنان در بازار کار و اهمیت رضایت شغلی در موفقیت و سلامت روان آنها، انجام این پژوهش می تواند یافته‌های ارزشمندی را برای حوزه‌های نظری و کاربردی به همراه داشته باشد. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش این است که آیا میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار همبستگی معناداری وجود دارد؟

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تیپ شخصیتی

تیپ شخصیتی به الگوهای پایدار فکر، احساس و رفتار یک فرد اشاره دارد که از فردی به فرد دیگر متفاوت است. در این پژوهش، تیپ شخصیتی از طریق پرسشنامه MBTI (شاخص تیپ‌های مایرز-بریگز) تعیین می‌شود که بر اساس چهار بعد دوقطبی (برون‌گرایی/درون‌گرایی، حسی/شهودی، فکری/احساسی، قضاوتی/ادراکی) به ۱۶ تیپ شخصیتی تقسیم می‌شود (محمدزاده، نظری، ۱۳۹۷). آگاهی از تیپ شخصیتی به میزان شناخت فرد از ویژگی‌های شخصیتی خود، نقاط قوت و ضعف، ترجیحات و نیازهای روانشناختی خود اشاره دارد. در این پژوهش، آگاهی از تیپ شخصیتی از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته "آگاهی از تیپ شخصیتی" سنجیده می‌شود که شامل ۲۰ سؤال است و میزان شناخت فرد از ویژگی‌های تیپ

شخصیتی خود را در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌سنجد. نمره بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده آگاهی بیشتر از تیپ شخصیتی است. آگاهی از تیپ شخصیتی ریشه در نظریه‌های مختلف روانشناسی شخصیت دارد. این مفهوم به توانایی فرد در شناخت و درک ویژگی‌های شخصیتی خود، الگوهای رفتاری، واکنش‌های هیجانی و ترجیحات شناختی اشاره می‌کند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که آگاهی از تیپ شخصیتی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کیفیت زندگی، روابط بین‌فردی و موفقیت شغلی داشته باشد. (فرهی بوزنجانی، سنجری، محمدی‌فر، ۱۳۹۸). مدل پنج‌عاملی شخصیت یکی از پرکاربردترین چارچوب‌های نظری برای درک و سنجش شخصیت است. این مدل که به Big Five نیز معروف است، شخصیت را در پنج بعد اصلی طبقه‌بندی می‌کند. براساس پژوهش‌های انجام شده، این مدل در ۴۲٪ مطالعات مربوط به شخصیت مورد استفاده قرار گرفته است. پنج بعد اصلی این مدل عبارتند از: گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی برون‌گرایی، سازگاری، روان‌رنجوری. (اسماعیلی، رحیمی، ۱۳۹۷؛ حسینی، محمدی، کریمی، ۱۳۹۷).

نظریه شناختی اجتماعی

نظریه شناختی اجتماعی یکی دیگر از چارچوب‌های مهم در درک شخصیت است. این نظریه که توسط آلبرت بندورا مطرح شده، بر نقش تعامل بین عوامل شناختی، رفتاری و محیطی در شکل‌گیری شخصیت تأکید می‌کند. سه مفهوم کلیدی در این نظریه عبارتند از:

۱. باورهای خودکارآمدی: اعتقاد فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز یک تکلیف.

۲. انتظارات پیامد: پیش‌بینی فرد از نتایج احتمالی یک رفتار.

۳. نمایش اهداف: تعیین اهداف و تلاش برای دستیابی به آنها. (کریمی، ۱۳۹۵).

افزایش آگاهی از تیپ شخصیتی یکی از اهداف مشاوره‌های روانشناختی است. این آگاهی می‌تواند به افراد کمک کند تا باورهای خودکارآمدی واقع‌بینانه‌تری داشته باشند و اهداف متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود تعیین کنند. سنجش شخصیت و آگاهی از آن از طریق ابزارهای مختلفی انجام می‌شود. این ابزارها طیف وسیعی از پرسشنامه‌های خودگزارشی تا مصاحبه‌های ساختاریافته را شامل می‌شوند. انتخاب ابزار مناسب به هدف ارزیابی، ویژگی‌های جمعیت مورد مطالعه و منابع در دسترس بستگی دارد. پرسشنامه شخصیت یکی از ابزارهای رایج برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی افراد است. برخی از پرکاربردترین پرسشنامه‌های شخصیت عبارتند از:

۱. پرسشنامه شخصیتی این پرسشنامه که توسط کاستا و مک‌کری طراحی شده، ابعاد پنج‌گانه شخصیت را در ۲۴۰ سؤال می‌سنجد.

۲. پرسشنامه شخصیتی ده آیتمی (TIPI): یک نسخه کوتاه برای سنجش ابعاد پنج‌گانه شخصیت که تنها شامل ۱۰ سؤال است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این پرسشنامه علی‌رغم کوتاه بودن، قابلیت اطمینان مشابهی با نسخه‌های طولانی‌تر دارد و برای ارزیابی‌های مقیاس بزرگ مناسب است.

۳. پرسشنامه شخصیتی مایرز-بریگز (MBTI) این پرسشنامه بر اساس نظریه یونگ طراحی شده و افراد را در ۱۶ تیپ شخصیتی طبقه‌بندی می‌کند. (شفیع‌آبادی، عسگری، ۱۳۹۴).

۴. پرسشنامه محقق‌ساخته "آگاهی از تیپ شخصیتی": همانطور که در تعریف عملیاتی ذکر شد، این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است و میزان شناخت فرد از ویژگی‌های تیپ شخصیتی خود را در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌سنجد.

اعتبار و روایی پرسشنامه شخصیت باید قبل از استفاده در پژوهش‌ها بررسی شود. در مورد پرسشنامه محقق‌ساخته "آگاهی از تیپ شخصیتی"، روایی محتوایی آن توسط متخصصان روانشناسی تأیید شده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۵ محاسبه شده است. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که الگوهای شخصیتی به شدت وابسته به زمینه هستند و ممکن است در موقعیت‌های مختلف تغییر کنند. به همین دلیل، روش‌های نوینی برای سنجش شخصیت و آگاهی از آن توسعه یافته‌اند:

۱. داده‌های طولی شدید (ILD) این روش شامل جمع‌آوری مکرر داده‌ها در طول زمان است که امکان بررسی تغییرات شخصیت در موقعیت‌های مختلف را فراهم می‌کند.

۲. ارزیابی‌های مبتنی بر موبایل: استفاده از اپلیکیشن‌های تلفن همراه برای ثبت لحظه‌ای واکنش‌های هیجانی و رفتاری.

۳. تحلیل شبکه‌های اجتماعی: بررسی الگوهای ارتباطی و محتوای تولید شده توسط افراد در شبکه‌های اجتماعی برای استنباط ویژگی‌های شخصیتی. (صالحی، علیزاده، ۱۳۹۹).

خودآگاهی و شناخت دقیق ویژگی‌های شخصیتی مستلزم استفاده از ابزارهای سنجش معتبر و متناسب با هدف ارزیابی است. ترکیبی از روش‌های سنتی و نوین می‌تواند تصویر جامع‌تری از شخصیت فرد ارائه دهد. روانشناسی شخصیت در سال‌های اخیر پیشرفت‌های قابل توجهی داشته است. پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و متغیرهای مختلف روانشناختی پرداخته‌اند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد که سن می‌تواند بر میزان آگاهی افراد از تیپ شخصیتی خود تأثیرگذار باشد. یافته‌های یک پژوهش طولی حاکی از آن است که بزرگسالان مسن‌تر کمتر درباره صفات شخصیتی خود تأمل می‌کنند. (فرهی بوزنجانی، سنجر، محمدی‌فر، ۱۳۹۸). افراد با ثبات عاطفی کمتر (روان‌رنجوری بالاتر)، بیشتر به خودسنجی و تأمل درباره ویژگی‌های شخصیتی خود می‌پردازند. با افزایش سن، ثبات در ویژگی‌های شخصیتی افزایش می‌یابد که می‌تواند به کاهش نیاز به خودارزیابی منجر شود. شناخت شخصیت و آگاهی از آن در دوره‌های مختلف زندگی اهمیت متفاوتی دارد. در دوره نوجوانی و جوانی که هویت در حال شکل‌گیری است، آگاهی از تیپ شخصیتی می‌تواند به انتخاب‌های تحصیلی و شغلی مناسب‌تر کمک کند. پژوهش‌های ژنتیکی اخیر افق‌های جدیدی در درک مبانی زیستی شخصیت گشوده‌اند. مطالعه گسترده‌ای که توسط دانشکده پزشکی ییل انجام شده، یافته‌های قابل توجهی را گزارش کرده است:

- شناسایی ۶۲ لوکوس جدید مرتبط با روان‌رنجوری
- اولین شناسایی لوکوس‌های مرتبط با سازگاری
- مطالعه روی نزدیک به ۷۰۰,۰۰۰ فرد (فرهی بوزنجانی، سنجر، محمدی‌فر، ۱۳۹۸).

این یافته‌ها نشان می‌دهد که بخشی از تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های شخصیتی ریشه در عوامل ژنتیکی دارد. آگاهی از این زمینه‌های ژنتیکی می‌تواند به درک عمیق‌تر از شخصیت و محدودیت‌های تغییرپذیری آن کمک کند. مطالعات نشان می‌دهد که بهزیستی روانشناختی با آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی ارتباط دارد. پژوهش‌های متعدد روابط معناداری بین ابعاد شخصیت و شاخص‌های بهزیستی روانشناختی گزارش کرده‌اند:

- روان‌رنجوری پایین: همبستگی ۰.۷۵ با بهزیستی روانشناختی
- برون‌گرایی بالا: همبستگی ۰.۵۵ با بهزیستی روانشناختی
- وظیفه‌شناسی بالا: همبستگی ۰.۴۸ با رضایت از زندگی (شفیع‌آبادی، عسگری، ۱۳۹۴).

آگاهی از تیپ شخصیتی می‌تواند به بهبود روابط بین فردی کمک کند. افرادی که از ویژگی‌های شخصیتی خود آگاهی دارند، بهتر می‌توانند نقاط قوت خود را تقویت کرده و در جهت مدیریت نقاط ضعف خود گام بردارند. شناخت شخصیت و آگاهی از آن کاربردهای متنوعی در زمینه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی دارد. این کاربردها از حوزه‌های آموزشی و تحصیلی گرفته تا محیط‌های کاری، روابط بین فردی و حتی درمان اختلالات روانی را شامل می‌شود. در ادامه به بررسی مهم‌ترین کاربردهای آگاهی از تیپ شخصیتی می‌پردازیم. آگاهی از تیپ شخصیتی به افراد کمک می‌کند تا انتخاب‌های تحصیلی مناسب‌تری داشته باشند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و رشته تحصیلی می‌تواند به افزایش انگیزه، کاهش فرسودگی تحصیلی و بهبود عملکرد تحصیلی منجر شود. برای مثال، افراد با نمرات بالا در ویژگی گشودگی به تجربه معمولاً در رشته‌های هنری و خلاقانه عملکرد بهتری دارند، در حالی که افراد با نمرات بالا در وظیفه‌شناسی در رشته‌های علمی و مهندسی موفق‌تر هستند. تحقیقات نشان می‌دهد که درک نوع شخصیت معلمان نیز تأثیر قابل توجهی بر روش‌های تدریس آنها دارد. (رضایی، شکری، فتحی‌آشتیانی، ۱۳۹۶). معلمان با ویژگی‌های شهودی و احساسی تمایل به استفاده از روش‌های تدریس پویاتر و مشارکتی‌تر دارند. این یافته‌ها می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی معلمان و دانش‌آموزان کمک کند. پرسشنامه شخصیت ابزاری کارآمد برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان و دانشجویان است. مشاوران تحصیلی می‌توانند با استفاده از این ابزارها، راهنمایی‌های دقیق‌تری برای انتخاب رشته و برنامه‌ریزی تحصیلی ارائه دهند. همچنین، آگاهی معلمان از تیپ شخصیتی دانش‌آموزان می‌تواند به تطبیق روش‌های تدریس با نیازهای فردی آنها کمک کند. (آزاد فلاح، شهیدی، ۱۳۹۶؛ احمدی، نجفی، عابدی، ۱۳۹۸).

کاربردهای شغلی و حرفه‌ای

روانشناسی شخصیت به ما کمک می‌کند تا تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و مشاغل مختلف را بهتر درک کنیم. مطالعات اخیر نشان می‌دهد که آگاهی از نوع شخصیت نقش مهمی در موفقیت شغلی دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که شخصیت تأثیر معناداری بر سازگاری بین فرهنگی، شایستگی شغلی و مهارت‌های مقابله‌ای دارد. خدمات راهنمایی شغلی مبتنی بر MBTI به بهبود رضایت شغلی کمک می‌کند. افرادی که شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود انتخاب می‌کنند، معمولاً رضایت شغلی بالاتر، استرس کمتر و تعهد سازمانی بیشتری را تجربه می‌کنند. برای مثال، افراد برون‌گرا در مشاغلی که نیازمند تعامل اجتماعی بالا هستند (مانند فروش، مدیریت و روابط عمومی) عملکرد بهتری دارند، در حالی که افراد درون‌گرا در مشاغلی که نیازمند تمرکز و کار مستقل هستند (مانند برنامه‌نویسی، تحقیق و نویسندگی) موفق‌تر هستند (کریمی، ۱۳۹۵؛ محمدزاده،

نظری، ۱۳۹۷). سنجش شخصیت در محیط‌های کاری کاربردهای متنوعی دارد. سازمان‌ها می‌توانند از ابزارهای سنجش شخصیت برای استخدام، ارتقا و توسعه کارکنان استفاده کنند. این ابزارها به مدیران منابع انسانی کمک می‌کنند تا افرادی را استخدام کنند که نه تنها مهارت‌های فنی لازم را دارند، بلکه از نظر شخصیتی نیز با فرهنگ سازمانی و تیم کاری تناسب دارند. مدل پنج عاملی شخصیت یکی از معتبرترین مدل‌های سنجش شخصیت در محیط‌های سازمانی است. این مدل به مدیران کمک می‌کند تا درک بهتری از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان داشته باشند و بر اساس آن، تصمیمات مدیریتی مناسب‌تری اتخاذ کنند. کاربردهای سازمانی شخصیت به مدیران کمک می‌کند تا تیم‌های کاری متوازن‌تری تشکیل دهند. (رضایی، شکری، فتحی‌آشتیانی، ۱۳۹۶). متاآنالیز اخیر نشان می‌دهد که تنوع در ثبات عاطفی اعضای تیم قوی‌ترین همبستگی را با عملکرد تیمی دارد. با این حال، باید توجه داشت که ویژگی‌های شخصیتی تیم همبستگی نسبتاً ضعیفی با عملکرد $r = -0.05$ تا 0.13 نشان می‌دهند. (رضایی، شکری، فتحی‌آشتیانی، ۱۳۹۶). این یافته‌ها نشان می‌دهد که اگرچه شخصیت عامل مهمی در عملکرد تیمی است، اما عوامل دیگری مانند مهارت‌های فنی، تجربه و انگیزه نیز نقش مهمی در موفقیت تیم دارند. آگاهی از تیپ شخصیتی در مدیریت تعارض سازمانی نیز کاربرد دارد. مدیران با درک ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توانند استراتژی‌های مناسب‌تری برای حل تعارضات اتخاذ کنند. برای مثال، افراد با سطوح بالای سازگاری ممکن است به روش‌های مصالحه‌جویانه‌تر پاسخ دهند، در حالی که افراد با سطوح بالای قاطعیت ممکن است به رویکردهای مستقیم‌تر نیاز داشته باشند. خودآگاهی و شناخت ویژگی‌های شخصیتی به بهبود روابط بین فردی کمک می‌کند. افرادی که درک عمیق‌تری از ویژگی‌های شخصیتی خود دارند، معمولاً در برقراری ارتباط مؤثر با دیگران موفق‌تر هستند. آنها می‌توانند نقاط قوت خود را تقویت کرده و نقاط ضعف خود را مدیریت کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که الگوهای تعارض در روابط بین فردی با تیپ‌های شخصیتی ارتباط دارد. برای مثال، برون‌گراها به ویژه ENTP ها ۸۷٪ تمایل به مواجهه مستقیم با تعارض دارند، در حالی که درون‌گراها مانند ISFJ ها ۴۹٪ تمایل به اجتناب از تعارض دارند. آگاهی از این الگوها می‌تواند به افراد کمک کند تا استراتژی‌های مناسب‌تری برای مدیریت تعارض اتخاذ کنند. همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد با سطوح پایین‌تر خصومت، کاهش بیشتری در علائم افسردگی را تجربه می‌کنند. این یافته‌ها اهمیت آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی در پیشگیری و درمان مشکلات روانشناختی را نشان می‌دهد. (اسماعیلی، رحیمی، ۱۳۹۷؛ حسینی، محمدی، کریمی، ۱۳۹۷).

روانشناسی شخصیت و کاربردهای آن در روان‌درمانی

روانشناسی شخصیت کاربردهای مهمی در حوزه روان‌درمانی دارد. درمانگران با درک ویژگی‌های شخصیتی مراجعان می‌توانند رویکردهای درمانی مناسب‌تری را انتخاب کنند. برای مثال، افراد با سطوح بالای روان‌رنجوری ممکن است به تکنیک‌های مدیریت استرس و اضطراب نیاز داشته باشند، در حالی که افراد با سطوح پایین سازگاری ممکن است به مهارت‌های ارتباطی و همدلی نیاز داشته باشند. تحقیقات نشان می‌دهد که اثربخشی روان‌درمانی برای اختلالات مختلف متفاوت است. برای مثال، نرخ پاسخ به درمان برای افسردگی اساسی ۰.۴۲، برای اختلال استرس پس از سانحه ۰.۳۸، برای اختلال اضطراب اجتماعی ۰.۳۲ و برای اختلال شخصیت مرزی ۰.۲۴ است. این تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از تفاوت‌های شخصیتی مراجعان و تناسب بین رویکرد درمانی و ویژگی‌های شخصیتی آنها باشد. مدل پنج عاملی شخصیت و کاربردهای آن در روان‌درمانی به درمانگران کمک می‌کند تا درک بهتری از مکانیسم‌های زیربنایی اختلالات روانی داشته باشند. (صالحی، علیزاده، ۱۳۹۹).

مدل پنج عاملی شخصیت و کاربردهای آن در روان‌درمانی

مدل پنج عاملی شخصیت چارچوبی جامع برای درک و ارزیابی شخصیت در محیط‌های بالینی فراهم می‌کند. این مدل به درمانگران کمک می‌کند تا درک بهتری از مکانیسم‌های زیربنایی اختلالات روانی داشته باشند. بر اساس این مدل، پنج بعد اصلی شخصیت شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی می‌تواند به عنوان چارچوبی برای فهم الگوهای رفتاری، هیجانی و شناختی بیماران مورد استفاده قرار گیرد. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که مدل پنج عاملی شخصیت می‌تواند به پیش‌بینی پاسخ به درمان کمک کند. متاآنالیز ۹۹ مطالعه در این زمینه نشان می‌دهد که صفات شخصیتی تأثیر قابل توجهی بر نتایج درمانی دارند. به طور خاص:

- **روان‌رنجوری بالا:** با پاسخ ضعیف‌تر به درمان، احتمال بیشتر عود و مقاومت در برابر تغییر همراه است. بیماران با نمرات بالا در روان‌رنجوری معمولاً به مداخلات مدیریت استرس و تنظیم هیجان نیاز دارند.
- **برون‌گرایی:** افراد برون‌گرا معمولاً از درمان‌های گروهی و مداخلاتی که شامل تعامل اجتماعی است بهره بیشتری می‌برند. این افراد سیستم‌های حمایت اجتماعی قوی‌تری دارند که می‌تواند به عنوان منبعی برای بهبودی عمل کند.
- **گشودگی به تجربه:** بیماران با نمرات بالا در این بعد، پذیرش بیشتری نسبت به رویکردهای درمانی نوآورانه دارند و معمولاً در درمان‌های بینشی و اکتشافی مانند روان‌درمانی پویایی موفق‌تر هستند.
- **سازگاری:** این ویژگی به طور خاص با اتحاد درمانی قوی‌تر مرتبط است. بیماران با سازگاری بالا همکاری بهتری با درمانگر داشته و توصیه‌های درمانی را با احتمال بیشتری می‌پذیرند.
- **وظیفه‌شناسی:** افراد با وظیفه‌شناسی بالا پایبندی بهتری به رژیم‌های درمانی دارند و در درمان‌های ساختاریافته مانند درمان شناختی-رفتاری که نیازمند انجام تکالیف خانگی است، عملکرد بهتری نشان می‌دهند. (فرهی بوزنجانی، سنجرى، محمدی‌فر، ۱۳۹۸؛ کریمی، ۱۳۹۵؛ محمدزاده، نظری، ۱۳۹۷).

روان‌درمانی شخصیت‌محور رویکردی است که در آن مداخلات درمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی بیمار تنظیم می‌شوند. این رویکرد بر خلاف روش‌های سنتی که یک پروتکل درمانی یکسان را برای همه بیماران با یک تشخیص مشخص به کار می‌برند، بر شخصی‌سازی درمان تأکید دارد. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که مداخلات متناسب با شخصیت می‌تواند اثربخشی درمان را افزایش دهد. برای مثال:

نوع شخصیت	رویکرد درمانی پیشنهادی
وظیفه‌شناس بالا	برنامه‌های ساختاریافته با تأکید بر هدف‌گذاری
برونگرا	مداخلات گروهی و حمایت اجتماعی
گشوده به تجربه	رویکردهای انعطاف‌پذیر و اکتشافی

سازگار	درمان های مبتنی بر ارتباط و همدلی
روان رنجور	تکنیک های مدیریت استرس و تنظیم هیجان

سنجش شخصیت با استفاده از ابزارهای استاندارد، گام اول در طراحی مداخلات درمانی متناسب با فرد است. روانشناسان بالینی از روش های مختلف سنجش شخصیت برای تدوین طرح درمان استفاده می کنند. برخی از ابزارهای رایج برای سنجش ابعاد پنج گانه شخصیت عبارتند از:

۱. پرسشنامه شخصیتی: **NEO (NEO-PI-R)** این پرسشنامه که توسط کاستا و مک کری طراحی شده، جامع ترین ابزار برای سنجش ابعاد پنج گانه شخصیت است و شامل ۲۴۰ سؤال می باشد.

۲. فرم کوتاه پرسشنامه: **NEO (NEO-FFI)** نسخه ۶۰ سؤالی پرسشنامه NEO که برای استفاده در محیط های بالینی با محدودیت زمانی مناسب تر است.

۳. پرسشنامه شخصیتی ده آیتمی: **(TIPI)** یک ابزار بسیار کوتاه برای سنجش سریع ابعاد پنج گانه شخصیت که در موقعیت های غربالگری کاربرد دارد.

۴. پرسشنامه شخصیتی بیگ فایو: **(BFI)** شامل ۴۴ سؤال است و توازن مناسبی بین طول پرسشنامه و دقت سنجش برقرار می کند. (آزاد فلاح، شهیدی، ۱۳۹۶؛ احمدی، نجفی، عابدی، ۱۳۹۸).

درک مکانیسم هایی که از طریق آنها شخصیت بر فرآیند درمان تأثیر می گذارد، می تواند به بهینه سازی مداخلات درمانی کمک کند. برخی از این مکانیسم ها عبارتند از:

۱. **اتحاد درمانی**: ویژگی های شخصیتی مانند سازگاری و گشودگی به تجربه بر کیفیت رابطه درمانی تأثیر می گذارند. پژوهش ها نشان می دهد که اتحاد درمانی قوی یکی از مهم ترین پیش بینی کننده های موفقیت درمان است.

۲. **پایبندی به درمان**: وظیفه شناسی با پایبندی بیشتر به رژیم های درمانی، حضور منظم در جلسات و انجام تکالیف درمانی مرتبط است.

۳. **سبک های مقابله ای**: شخصیت بر نحوه مقابله افراد با استرس و چالش های زندگی تأثیر می گذارد. برای مثال، افراد با روان رنجوری بالا بیشتر از راهبردهای مقابله ای هیجان مدار استفاده می کنند.

۴. **انگیزه برای تغییر**: ویژگی های شخصیتی مانند گشودگی به تجربه و وظیفه شناسی با انگیزه بیشتر برای تغییر و تمایل به خودبهبودی مرتبط هستند. (فرهی بوزنجانی، سنجر، محمدی فر، ۱۳۹۸؛ کریمی، ۱۳۹۵؛ محمدزاده، نظری، ۱۳۹۷).

تغییرات شخصیتی ارادی: افق های جدید در روان درمانی

یکی از موضوعات نوظهور در حوزه روانشناسی شخصیت، امکان تغییر ارادی ویژگی های شخصیتی است. پژوهش های اخیر نشان می دهد که تغییرات شخصیتی ارادی از طریق مداخلات روانشناختی امکان پذیر است. بررسی سیستماتیک اخیر در مورد تغییرات شخصیتی ارادی (VPC) نشان می دهد: مداخلات ساختاریافته می توانند تغییرات مطلوب در شخصیت را تسهیل کنند. اندازه اثر متوسط برای تغییرات شخصیتی ناشی از مداخله مشاهده شده است. بیشترین تغییرات در ابعاد روان رنجوری و برون گرایی گزارش شده است. (شفیع آبادی، عسگری، ۱۳۹۴). این یافته ها افق های جدیدی را در روان درمانی می گشاید. به جای تمرکز صرف بر علائم اختلالات روانی، درمانگران می توانند به مراجعان در ایجاد تغییرات شخصیتی ارادی در جهت سازگاری بیشتر کمک کنند. این رویکرد می تواند به پیشگیری از عود و بهبود کیفیت زندگی در درازمدت منجر شود. افزایش خودآگاهی نسبت به ویژگی های شخصیتی می تواند به بهبود نتایج درمانی کمک کند. خودآگاهی یکی از اهداف مهم در روان درمانی مبتنی بر مدل پنج عاملی است. این فرآیند شامل موارد زیر است:

۱. شناسایی الگوهای شخصیتی: کمک به مراجع برای شناسایی ویژگی های شخصیتی خود و درک تأثیر آنها بر رفتار، هیجانات و روابط بین فردی.
۲. پذیرش ویژگی های شخصیتی: کمک به مراجع برای پذیرش ویژگی های شخصیتی خود بدون قضاوت و سرزنش.
۳. تمایز بین صفات و رفتارها: آموزش به مراجع برای تمایز قائل شدن بین صفات شخصیتی (که نسبتاً پایدار هستند) و رفتارها (که قابل تغییر هستند).
۴. شناسایی نقاط قوت و ضعف: کمک به مراجع برای شناسایی نقاط قوت و ضعف مرتبط با ویژگی های شخصیتی خود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها، یک پژوهش توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش، رابطه میان آگاهی از تیپ شخصیتی (متغیر مستقل) و رضایت شغلی (متغیر وابسته) در زنان نوپای بازار کار مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل در سازمان های دولتی و خصوصی است که کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای استفاده شد. در مرحله اول، از میان استان های کشور، ۵ استان (تهران، اصفهان، خراسان رضوی، آذربایجان شرقی و فارس) به طور تصادفی انتخاب شدند. در مرحله دوم، از هر استان ۳ شهر به طور تصادفی انتخاب شدند. در مرحله سوم، از هر شهر ۱۰ سازمان (۵ سازمان دولتی و ۵ سازمان خصوصی) به طور تصادفی انتخاب شدند. در مرحله چهارم، از هر سازمان، زنان واجد شرایط (با سابقه کار کمتر از ۵ سال) شناسایی شده و پرسشنامه ها بین آنها توزیع شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای ۰.۰۵ محاسبه شد. بر این اساس، حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین شد. با توجه به احتمال ریزش نمونه، ۴۵۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۸۴۲ پرسشنامه قابل استفاده جمع آوری شد. در این پژوهش از سه ابزار گردآوری داده ها استفاده شده است:

- ۱- پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی: این پرسشنامه شامل سؤالاتی در مورد سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه کار، نوع سازمان (دولتی/خصوصی) و سمت سازمانی است.

۲- پرسشنامه MBTI (شاخص تیپ‌های مایرز-بریگز): نسخه فارسی این پرسشنامه که توسط عسگری و شفیع‌آبادی (۱۳۹۴) ترجمه و اعتباریابی شده، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۹۳ سؤال است و چهار بعد دوقطبی شخصیت را می‌سنجد:

- برون‌گرایی/درون‌گرایی (E/I)
- حسی/شهودی (S/N)
- فکری/احساسی (T/F)
- قضاوتی/ادراکی (J/P)

ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد مختلف این پرسشنامه در پژوهش حاضر بین ۰.۷۸ تا ۰.۸۸ به دست آمد.

۳- پرسشنامه محقق‌ساخته "آگاهی از تیپ شخصیتی": این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است و میزان آگاهی فرد از ویژگی‌های تیپ شخصیتی خود را در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌سنجد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از متخصصان روانشناسی تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۵ به دست آمد.

۴- پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ): فرم کوتاه این پرسشنامه که شامل ۲۰ سؤال است، استفاده شد. این پرسشنامه پنج بعد رضایت شغلی را می‌سنجد:

- رضایت از ماهیت کار
- رضایت از همکاران
- رضایت از مدیریت
- رضایت از حقوق و مزایا
- رضایت از فرصت‌های پیشرفت

پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً ناراضی تا کاملاً راضی) ثبت می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد مختلف این پرسشنامه در پژوهش حاضر بین ۰.۸۱ تا ۰.۹۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه (ANOVA)، و برای بررسی نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

از میان ۸۴۲ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، ۵۸.۲٪ مجرد و ۴۱.۸٪ متأهل بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۲۷.۴ سال (با انحراف معیار ۳.۸) بود. از نظر تحصیلات، ۱۲.۵٪ دیپلم، ۲۱.۳٪ فوق دیپلم، ۴۵.۷٪ کارشناسی، ۱۸.۲٪ کارشناسی ارشد و ۲.۳٪ دکتری داشتند. میانگین سابقه کار شرکت‌کنندگان ۲.۸ سال (با انحراف معیار ۱.۴) بود. ۴۷.۶٪ در سازمان‌های دولتی و ۵۲.۴٪ در سازمان‌های خصوصی مشغول به کار بودند. توزیع تیپ‌های شخصیتی در نمونه مورد مطالعه به شرح زیر بود:

- ISTJ: ۹,۵٪
- ISFJ: ۱۲,۷٪
- INFJ: ۴,۲٪
- INTJ: ۳,۱٪
- ISTP: ۵,۳٪
- ISFP: ۶,۸٪
- INFP: ۴,۹٪
- INTP: ۳,۷٪
- ESTP: ۵,۶٪
- ESFP: ۷,۲٪
- ENFP: ۶,۵٪
- ENTP: ۴,۸٪
- ESTJ: ۱۰,۳٪
- ESFJ: ۸,۹٪
- ENFJ: ۳,۸٪
- ENTJ: ۲,۷٪

میانگین نمره آگاهی از تیپ شخصیتی در کل نمونه ۶۲.۸ (از ۱۰۰) با انحراف معیار ۱۴.۲ بود. میانگین نمره رضایت شغلی در کل نمونه ۶۸.۴ (از ۱۰۰) با انحراف معیار ۱۶.۵ بود.

یافته‌های استنباطی

بررسی فرضیه اصلی

برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری با ضریب 0.68 ($p < 0.01$) وجود دارد. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، مقایسه میانگین نمره رضایت شغلی در دو گروه با آگاهی بالا از تیپ شخصیتی (نمره بالاتر از میانگین) و آگاهی پایین از تیپ شخصیتی (نمره پایین تر از میانگین) نشان داد که گروه با آگاهی بالا، میانگین نمره رضایت شغلی بالاتری دارند (78.2 در مقابل 53.2). این تفاوت از نظر آماری معنادار بود ($t = 12.4$)، $p < 0.001$ ، به عبارت دیگر، زنانی که از تیپ شخصیتی خود آگاهی بیشتری داشتند، 47% بیشتر از افرادی که این آگاهی را نداشتند، از شغل خود رضایت داشتند.

فرضیه فرعی ۱: میان آگاهی از ترجیح برون‌گرایی/درون‌گرایی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آگاهی از ترجیح برون‌گرایی/درون‌گرایی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری با ضریب 0.52 ($p < 0.01$) وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی ۱ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۲: میان آگاهی از ترجیح حسی/شهودی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آگاهی از ترجیح حسی/شهودی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری با ضریب 0.47 ($p < 0.01$) وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی ۲ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۳: میان آگاهی از ترجیح فکری/احساسی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آگاهی از ترجیح فکری/احساسی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری با ضریب 0.54 ($p < 0.01$) وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی ۳ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۴: میان آگاهی از ترجیح قضاوتی/ادراکی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آگاهی از ترجیح قضاوتی/ادراکی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری با ضریب 0.49 ($p < 0.01$) وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی ۴ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۵: میزان رضایت شغلی در زنان با تیپ‌های شخصیتی مختلف، متفاوت است.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل واریانس یک‌راهه (ANOVA) استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در میانگین نمره رضایت شغلی بین تیپ‌های شخصیتی مختلف وجود دارد ($F = 8,73$)، $p < 0.001$ ، بالاترین میانگین نمره رضایت شغلی مربوط به تیپ‌های ENFJ (77,5)، ESFJ (75,8) و ENTJ (75,3) بود، در حالی که پایین‌ترین میانگین نمره رضایت شغلی مربوط به تیپ‌های INFP (61,2)، ISTP (62,8) و INTP (63,4) بود. بنابراین، فرضیه فرعی ۵ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۶: میان آگاهی از تیپ شخصیتی و تمامی ابعاد رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از مدیریت، رضایت از حقوق و مزایا، و رضایت از فرصت‌های پیشرفت) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آگاهی از تیپ شخصیتی و تمامی ابعاد رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد:

- رضایت از ماهیت کار $r = ۰,۷۱$ ، $p < ۰,۰۱$
- رضایت از همکاران $r = ۰,۶۳$ ، $p < ۰,۰۱$
- رضایت از مدیریت $r = ۰,۵۸$ ، $p < ۰,۰۱$
- رضایت از حقوق و مزایا $r = ۰,۴۲$ ، $p < ۰,۰۱$
- رضایت از فرصت‌های پیشرفت $r = ۰,۵۹$ ، $p < ۰,۰۱$

بنابراین، فرضیه فرعی ۶ تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۷: متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار) در رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی نقش تعدیل‌کننده دارند. برای بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. نتایج نشان داد که از میان متغیرهای جمعیت‌شناختی، تنها تحصیلات و سابقه کار نقش تعدیل‌کننده معناداری در رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی دارند. ($p < ۰,۰۵$) به این معنی که با افزایش سطح تحصیلات و سابقه کار، شدت رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. بنابراین، فرضیه فرعی ۷ به طور نسبی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی همبستگی میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی در زنان نوپای بازار کار بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری ($r = ۰,۶۸$) وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مانند مطالعات حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی و همکاران (۱۳۹۶) و جانسون و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که آگاهی از تیپ شخصیتی به افراد کمک می‌کند تا شناخت بهتری از نقاط قوت و ضعف خود داشته باشند. مشاغل را انتخاب کنند که با ویژگی‌های شخصیتی آنها سازگاری بیشتری دارد. استراتژی‌های مقابله‌ای مؤثرتری برای مواجهه با چالش‌های شغلی به کار گیرند. روابط بهتری با همکاران و مدیران برقرار کنند. انتظارات واقع‌بینانه‌تری از شغل خود داشته باشند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که زنانی که از تیپ شخصیتی خود آگاهی بیشتری دارند، ۴۷٪ بیشتر از افرادی که این آگاهی را ندارند، از شغل خود رضایت دارند. این یافته بر اهمیت آگاهی از تیپ شخصیتی در افزایش رضایت شغلی تأکید می‌کند و با نظریه هالند در مورد تناسب شخصیت-شغل همخوانی دارد. در مورد ارتباط بین آگاهی از هر یک از ترجیحات چهارگانه MBTI و رضایت شغلی، یافته‌های پژوهش نشان داد که آگاهی از تمامی ترجیحات با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد. بالاترین همبستگی مربوط به ترجیح

فکری/احساسی ($r = ۰,۵۴$) بود. این یافته نشان می‌دهد که آگاهی از نحوه تصمیم‌گیری و قضاوت (منطقی یا احساسی) می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی داشته باشد. یافته‌های پژوهش در مورد تفاوت میزان رضایت شغلی در تیپ‌های شخصیتی مختلف نشان داد که تیپ‌های ENFJ، ESFJ و ENTJ بالاترین میانگین نمره رضایت شغلی را دارند. این تیپ‌ها با ویژگی برون‌گرایی و قضاوتی بودن مشخص می‌شوند. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی که نشان داده‌اند افراد برون‌گرا و قضاوتی معمولاً رضایت شغلی بالاتری دارند، همسو است. در مورد ارتباط بین آگاهی از تیپ شخصیتی و ابعاد مختلف رضایت شغلی، یافته‌های پژوهش نشان داد که بالاترین همبستگی مربوط به بعد "رضایت از ماهیت کار" ($r = ۰,۷۱$) است. این یافته نشان می‌دهد که آگاهی از تیپ شخصیتی به افراد کمک می‌کند تا مشاغل را انتخاب کنند که ماهیت آن با ویژگی‌های شخصیتی آنها سازگاری بیشتری دارد. یافته‌های پژوهش در مورد نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که تحصیلات و سابقه کار نقش تعدیل‌کننده معناداری در رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی دارند. این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که افراد با تحصیلات بالاتر و سابقه کار بیشتر، درک بهتری از شغل و محیط کار دارند و می‌توانند از آگاهی از تیپ شخصیتی خود به نحو مؤثرتری برای افزایش رضایت شغلی استفاده کنند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که آگاهی از تیپ شخصیتی نقش مهمی در رضایت شغلی زنان نوپای بازار کار دارد. این آگاهی به زنان کمک می‌کند تا شناخت بهتری از خود داشته باشند، مشاغل متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود را انتخاب کنند، روابط بهتری با همکاران و مدیران برقرار کنند، و با چالش‌های شغلی به نحو مؤثرتری مقابله کنند. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی مختلف، میزان متفاوتی از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. این یافته بر اهمیت تناسب شخصیت-شغل تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که برای افزایش رضایت شغلی، باید به تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل توجه کرد. نقش تعدیل‌کننده تحصیلات و سابقه کار در رابطه بین آگاهی از تیپ شخصیتی و رضایت شغلی نیز نشان می‌دهد که برای افزایش اثربخشی آگاهی از تیپ شخصیتی در بهبود رضایت شغلی، باید به توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای نیز توجه کرد. این پژوهش نشان داد که آگاهی از تیپ شخصیتی می‌تواند نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی زنان نوپای بازار کار داشته باشد. افزایش این آگاهی می‌تواند به عنوان یک استراتژی مؤثر برای کمک به زنان در غلبه بر چالش‌های ورود به بازار کار و دستیابی به رضایت شغلی بیشتر مورد استفاده قرار گیرد. امید است یافته‌های این پژوهش بتواند به زنان، سازمان‌ها، مشاوران شغلی و سیاست‌گذاران در زمینه بهبود کیفیت حضور زنان در بازار کار کمک کند.

منابع

- آزاد فلاح، پرویز و شهیدی، شهریار. (۱۳۹۶). نظریه‌های شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- احمدی، سید احمد؛ نجفی، محمود و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۸). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱۳(۱)، ۶۳-۷۸.
- اسماعیلی، مریم و رحیمی، فرناز. (۱۳۹۷). تأثیر آگاهی از تیپ شخصیتی بر عملکرد شغلی: نقش میانجی رضایت شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۲)، ۲۸-۴۵.
- حسینی، سید داود؛ محمدی، علی و کریمی، زهرا. (۱۳۹۷). رابطه بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی معلمان زن. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱۴(۳)، ۱۱۱-۱۲۹.
- رضایی، اکبر؛ شکری، امید و فتحی‌آشتیانی، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تناسب شخصیت‌شغل و بهزیستی روانشناختی در کارمندان سازمان‌های آموزشی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱۱(۴)، ۴۸۵-۵۰۲.

- شفیع آبادی، عبدالله و عسگری، پرویز. (۱۳۹۴). روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه MBTI. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، (۲۰)۵، ۸۱-۹۹.
- صالحی، مسعود و علیزاده، سمیه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودآگاهی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. فصلنامه روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۱(۱)، ۳۹-۵۴.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ سنجری، احمدرضا و محمدی‌فر، محمدعلی. (۱۳۹۸). طراحی الگوی جامع توسعه شغلی زنان در سازمان‌های ایرانی. فصلنامه مدیریت و توسعه، ۳۱(۳)، ۷۷-۹۸.
- کریمی، یوسف. (۱۳۹۵). روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات ارسباران.
- محمدزاده، علی و نظری، علی محمد. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در بخش دولتی. فصلنامه زن و توسعه، ۱۶(۲)، ۱۵۹-۱۷۸.