

# تغییر پذیری شخصیتی: بررسی مقایسه‌ای اثرات سنوات شغلی بر تغییرات شخصیتی در شاغلین تاسیسات نفتی دریایی

عباس روزبهانی<sup>۱\*</sup>، مرتضی ترخان<sup>۲</sup>، علیرضا آقا یوسفی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## چکیده

**مقدمه:** ثبات یا تغییرات شخصیتی در طول دوره زندگی یکی از موارد بحث‌برانگیز در روانشناسی است. هر دو دیدگاه دلایلی برای اثبات فرضیه‌های خود دارند. هدف از مطالعه حاضر بررسی تغییرپذیری شخصیت در شاغلین تاسیسات نفتی با توجه به شرایط شغلی آنها (۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت) است.

**روش:** در مطالعه پیش رو تغییرات در ویژگیهای شخصیتی ۸۶ نفر از کارکنان تاسیسات نفتی دریایی مورد بررسی قرار گرفت. ابزار سنجش شامل پرسشنامه رشد شخصیت میانسالی (ام ال پی دی) و مصاحبه نیمه‌ساخت یافته بود. آزمودنی‌ها از نظر سابقه شغلی به سه دسته تقسیم شدند: با سابقه تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال و ۱۱ سال به بالا.

**نتایج:** مقایسه میانگین نمرات و ویژگیهای شخصیتی در ابعاد ششگانه (نوروتیزم، برونگرائی، باز بودن نسبت به تجربه، وجدانی بودن، سازگاری با مردم و عاملیت) نشان داد که همراه با افزایش سابقه کار افزایش در وجدانی بودن و کاهش در نوروتیزم مشاهده می‌شود. اما یافته‌های مربوط به مصاحبه نیمه‌ساخت یافته تغییرات متفاوتی را در ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با سنوات شغلی نشان داد. به گونه‌ای که هر چه سال‌های ماندگاری در تاسیسات نفتی دریایی افزایش می‌یابد کاهش در برون‌گرایی و افزایش در نوروتیزم مشاهده می‌شود.

**بحث و نتیجه‌گیری:** یافته‌ها مغایر با تغییرات هنجاری شخصیت و نشان‌دهنده تاثیر موقعیت اجتماعی و شغل در ویژگیهای شخصیتی است. به گونه‌ای که می‌توان گفت مشاغل مانند کار در سکوها نفتی می‌تواند موجب تغییراتی در شخصیت بر خلاف جهت تغییرات هنجاری شود. این تغییرات اثرات منفی در تعاملات اجتماعی و سازگاری دوران میانسالی و پیری کارکنان دارد.

دوفصلنامه علمی - پژوهشی

## روانشناسی بالینی و شخصیت

(دانشور رفتار)

دوره ۱۶، شماره ۱، پیاپی ۳۰  
بهار و تابستان ۱۳۹۷  
صص: ۷۱-۸۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۰

Biannual Journal of

## Clinical Psychology & Personality

(Daneshvar-e-Raftar)

Vol. 16, No. 1, Serial 30

Spring & Summer  
2018

pp.: 71-82

**کلیدواژه‌ها:** شخصیت، تغییرات شخصیت، پنج عامل بزرگ، تاسیسات نفتی دریایی.

\*Email: aroozbehani@yahoo.com

## مقدمه

تعاریف شخصیت به گونه‌ای است که ثبات و ویژگیها را پیش‌بینی می‌کنند. اما آیا شخصیت در طول دوره‌ی زندگی ثابت است یا تغییراتی در آن صورت می‌گیرد؟ در صورت تغییر، این تغییرات چگونه و در چه جهتی است؟ نظریه پردازان شخصیت در خصوص ثبات یا تغییرپذیری شخصیت دیدگاه متفاوتی دارند. از یکسو عده‌ای معتقدند که شخصیت بعد از تثبیت در جوانی تقریباً تا آخر عمر بدون تغییر و یا با تغییرات اندکی باقی می‌ماند [۱]. دیدگاه رشدی شخصیت معتقد است ویژگیهای شخصیتی اساس درونزاد دارند، در اوایل زندگی بروز می‌یابند و در بزرگسالی به اوج رشد خود می‌رسند [۲]. در عوض دیدگاه تعاملی یعنی رویکردهای محیطی مانند اصل سرمایه‌گذاری اجتماعی [۳] یا تئوری ژنتیکی اجتماعی [۴] معتقدند که سرمایه‌گذاری در موقعیتهای اجتماعی و ایفای نقشهای گوناگون رشد شخصیت را در بزرگسالی موجب می‌شود. نرمهای اجتماعی مرتبط با سن مانند ورود به رابطه متعهدانه و وارد شدن به بازار کار، شخصیت را در جهت پختگی روانشناختی یعنی ثبات هیجانی، سازگاری و مسئولیت‌پذیری سوق می‌دهد [۵]. بنابراین وقتی شخصیت در طول زمان مورد بررسی قرار می‌گیرد تغییراتی نشان می‌دهد [۶، ۷]. مطالعات اخیر باعث شده است که یکی از مفروضه تئوری ۵ عامل بزرگ مبنی بر اینکه "شخصیت در بزرگسالی به پختگی می‌رسد و سپس ثابت می‌ماند" به چنین مفروضه‌ای تغییر داده شود "شخصیت در بزرگسالی به پختگی می‌رسد و برای اکثر افراد نسبتاً ثابت می‌ماند" [۳] با این فرض شخصیت هم باثبات و هم قابل تغییر است. محققانی که بر تغییرات شخصیت تاکید دارند معتقدند که مسیر رشد شخصیت از کودکی تا بزرگسالی هموار و سراسر نیست. بنابراین ویژگیهای شخصیتی بزرگسالی از روی کودکی به آسانی قابل پیش‌بینی نیست. تعریف این گروه، از شخصیت، به صورت ویژگیهای سازگاری شامل انگیزه ها، اهداف، طرح‌ها، کوشش‌ها، استراتژیها، ارزشها، فضائل و دیگر سازه‌های شخصیتی است که بیشتر بر جنبه‌های انگیزشی زندگی انسان تاکید دارند [۸]. از دیدگاه این گروه، شخصیت سیستمی خودنظم‌ده است که به دنبال اهداف، انتخاب‌ها و ایده‌هاست. محققان از این منظر شخصیت را قابل تغییر و سازگار با محیط می‌دانند. مطالعات بسیاری نشان داده است که وقایع مختلف زندگی تأثیرات اساسی در شخصیت ایجاد می‌کنند. برای مثال اسپچ، اگلف و اسموشل [۹] در مطالعه‌ای نشان دادند که وقایع مهم زندگی مانند شروع به کار با افزایش وظیفه‌شناسی و بازنشستگی با کاهش آن مرتبط است. از سوی دیگر تفاوت‌های جنسیتی در واکنش به حوادثی

چون ترک خانه والدین (افزایش ثبات هیجانی زنان و نبود تأثیر بر مردان)، جدائی از همسر (باز بودن نسبت به تجربه در زن و کاهش وجدانی بودن در مرد) و مرگ همسر (افزایش وجدانی بودن در مرد) وجود دارد. اسپچ، اگلف و اسموشل [۹] از مطالعه‌ی خود نتیجه گرفتند که در مجموع شخصیت تغییر می‌یابد و این تغییر در طی دوره زندگی متفاوت است و تنها بر اثر رشد درونی نیست بلکه تقاضاهای محیطی نیز در رشد آن اثر گذار است.

اگرچه این اثر گذاری در برخی موارد محدود گزارش شده است. به عنوان مثال سوتین و کوستا [۶] در بررسی رابطه تجارب شغلی و ویژگیهای شخصیتی نتیجه گرفتند که شخصیت، تجارب شغلی را شکل داده، اما تجارب شغلی اثرات کمی بر شخصیت نشان داده است. همچنین ممکن است شخصیت در شکل‌دهی روابط اثر گذار باشد. در مطالعه‌ای نیر و لنهاوت [۱۰] نشان دادند افرادی که نمرات بالائی در نورو تیزم داشتند روابطی را انتخاب کردند که نا ایمن بوده و کاهش در عدم امنیت در روابط دوستان و همسالان موجب کاهش در نورو تیزم شده است. این محققان در نتیجه گیری عنوان داشته اند که شخصیت اثرات اولیه و مقدماتی بر تأثیرات رابطه دارد. سایر وقایع زندگی مانند از دست دادن شغل می‌تواند موجب کاهش ثبات هیجانی و وظیفه‌شناسی و طلاق موجب افزایش باز بودن در زنان و کاهش ثبات هیجانی و وظیفه‌شناسی در مردان می‌شود [۹].

این نتایج مطابق با پیش بینی تئوری سرمایه‌گذاری اجتماعی است که معتقد است سازگاری با نقش‌های هنجاری اجتماعی باعث تغییر شخصیت در جهت مطلوبیت بیشتر اجتماعی می‌شود. این یافته‌ها منجر به در نظر گرفتن این فرض می‌شود که تجارب زندگی مانند شغل [۵، ۱۱]، وقایع زندگی مانند جدائی و مرگ همسر [۹] و همچنین وقایع مرتبط با درآمد یا شغل، سلامت و خانواده [۱۲]، روابط با دیگران [۱۰] و سروکار داشتن با نقشهای اجتماعی مانند پدر یا مادر بودن [۱۳] موجب تغییرات شخصیتی می‌شود.

اگرچه برخی معتقدند شغل اثرات کم و ناچیزی در تغییرات شخصیت دارد [۵] از نظر برخی دیگر شغل مهمترین بافت نهادی تأثیرگذار در شخصیت افراد است و فقدان ادبیات درباره چگونگی اثر گذاری شغل در رشد شخصیت ممکن است بزرگترین سهل‌انگاری در این زمینه باشد [۱۴].

طرفداران دیدگاه تعاملی در رشد شخصیت معتقدند که عوامل محیطی و نقشهای اجتماعی در تغییر و جهت‌دهی شخصیت ما اثری قوی دارند. رضایت بخش بودن کار، قرار گرفتن در سطوح بالای شغلی و درآمدی در کاهش هیجان

اقماری) ایران به صورت عادی شامل دوره‌های ۲ هفته‌ای کار در تاسیسات نفت و گاز دریای خزر یا خلیج فارس به صورت متناوب با یک دوره مشابه مرخصی ساحلی می‌باشد. این الگوی کاری، تقاضاها و درخواست‌های مهمی را بر سازگاری‌های فردی و روانی - اجتماعی شاغلین و خانواده‌های مربوطه تحمیل می‌کند [۱۸].

تحقیقات در مشاغل تاسیسات نفتی دریائی نشان از سطح بالای اضطراب [۱۹] افسردگی و اضطراب اجتماعی [۲۰] و پائین بودن سلامت روان، به دلیل مواجهه با منابع استرس شغلی، دارد [۲۱]. بعلاوه، سطوح بالای چنین فشارزاهائی در مشاغل دریائی چه به لحاظ دوری از خانواده و چه استرس مرتبط با شرایط کاری ممکن است تغییراتی در ویژگیهای شخصیتی کارکنان این نوع مشاغل بوجود آورد. اما مشخص نیست که مشاغلی از این نوع که شامل دور شدن مکرر از محیط اجتماع و زندگی خانوادگی است چه اثرات و در چه جهتی بر شخصیت افراد دارد. در صورت وجود تغییرات کدام جنبه‌های شخصیت تغییر می‌کند و این تغییر در چه جهتی است؟ تاکنون تحقیقی در رابطه با تغییرات شخصیتی در مشاغل تاسیسات دریائی صنعت نفت گزارش نشده است. تنها در یک تحقیق اشاره شده است که کارکنان فراساحلی به طور متوسط نسبت به جمعیت کل دارای ابعاد برونگرایی بالاتر و نورویتیزم پائین‌تری هستند [۲۲]. به عبارت دیگر احتمالاً ترکیبی از شخصیت برونگرایی باثبات را نشان می‌دهند که می‌تواند شخصیت سازگاری را در آنها نشان دهد.

همه‌ی کارکنان فراساحلی مرد هستند و اکثر آنها متاهلند. منابع بلقوه استرس شامل کار در مکانی دور از خانواده و اجتماع، محیط فیزیکی نامطلوب، محیط کار و زندگی محدود، فقدان حریم خصوصی، خطرات ادراک شده کار در دریا و سفرهای اجباری با هلیکوپتر و الگوهای کار شیفتی است [۱۸]. چنین استرسورهائی می‌تواند اثرات نامطلوبی بر سلامت جسمانی و روانشناختی کارکنان فراساحلی داشته باشد و این احتمال وجود دارد که این اثرات در طولانی مدت تغییراتی در ویژگیهای شخصیتی آنها ایجاد کند.

هدف از تحقیق حاضر بررسی اثرات کار اقماری (۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت) بر ویژگیهای شخصیتی کارکنان صنعت نفت است. با توجه به اثرات شغل بر شخصیت این سوال پیش می‌آید که آیا هرچه سنوات کاری کارکنان فراساحلی بالاتر می‌رود، که نشاندهنده‌ی ماندگاری بیشتر آنها در این نوع شغل است، تغییراتی در ویژگیهای شخصیتی آن

پذیری منفی<sup>۱</sup> و افزایش هیجان‌پذیری مثبت<sup>۲</sup> هم در بعد ارتباط و هم در بعد عامل بودن<sup>۳</sup> اثر دارد. جوانانی که سطوحی از قدرت را در کار کسب کرده بودند مطمئن‌تر و سخت‌کوش‌تر بودند و وقتی که درگیری بیشتری با کار داشتند و از نظر مالی بیشتر تامین بودند خوددارتر نشان می‌دادند [۱۵].

مطالعات دیگر نشان داده‌اند که افزایش درگیری با نقش شغلی باعث رشد ویژگی شخصیتی به صورت هنجاری می‌شود. برای مثال درگیری در نقش کارگردانی، ارائه‌کنندگی یا الهام بخشی موجب کاهش در نورویتیزم و داشتن نقشهای کارگردانی، هدایت‌کنندگی، الهام بخشی و متخصص، افزایش در وظیفه‌شناسی را در پی دارد. نقش شغلی از سوی دیگر با تغییرات غیر هنجاری شخصیت نیز مرتبط است به طور مثال افزایش درگیری با نقش‌های کارگردانی و الهام بخشی با کاهش توافق در ارتباط است [۱۱]. یافته‌هایی از این قبیل نشان می‌دهد که شخصیت تحت تاثیر شغل می‌تواند تغییر کند و حتی تغییرات در جهت غیر هنجاری پیش رود. به عبارت دیگر سرمایه‌گذاری روی جنبه‌های بخصوصی از نقش شغلی مانند کارگردانی و الهام بخشی در مراحل اولیه شغل کاهش در توافق را سبب می‌شود.

همیشه تغییرات غیر هنجاری شخصیت در جنبه‌های مثبت مشاهده نشده است این تغییرات در سرمایه‌گذاری شاغلین در جنبه‌های ضد تولید نیز دیده شده است [۱۱]. میزان استرس آمیز بودن شغل نیز می‌تواند در درازمدت تغییراتی در شخصیت ایجاد کند. وو هونی [۱۶] در بررسی خود از تاثیر استرس بر شخصیت براساس مدل کنترل - تقاضای<sup>۴</sup> شغل نشان داد که افزایش در کنترل شغل پیش‌بینی‌کننده‌ی افزایش در توافق، وظیفه‌شناسی، و گشودگی به تجربه است. در عوض افزایش در تقاضای زمانی و افزایش استرس شغلی موجب افزایش در نورویتیزم و کاهش در برونگرایی می‌شود.

جنبه‌های دیگر شغل نیز می‌تواند بر ویژگیهای شخصیتی کارکنان اثر بگذارد. علوی و کاظمی‌زاده [۱۷] در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که سبکهای مدیریتی مستبدانه با افزایش نورویتیزم و سبکهای رهبری مشارکتی با کاهش نورویتیزم در کارکنان ادارات دولتی در ارتباط هستند.

آیا شرایط شغل نیز می‌تواند اثراتی بر شخصیت شاغل داشته باشد؟ در صنعت نفت ایران مانند دیگر صنایع نفتی دنیا نوع بخصوصی از کار وجود دارد که به آن «کار اقماری» لقب داده‌اند. کارکنان این نوع کار در دریا و سکوهای نفتی مشغول به کار هستند. برنامه کاری کارکنان فراساحلی

<sup>3</sup> Agency

<sup>4</sup> Job Demand-Control Model

<sup>1</sup> Negative Emotionality

<sup>2</sup> Positive Emotionality

کار کرده باشند. شرایط خروج شامل آزمودنی هائی بود که دارای تحصیلات پائین‌تر از دیپلم بودند. قبل از اجرای پرسشنامه و مصاحبه، هدف پژوهش و نتایج حاصل از آن به اطلاع آزمودنیها می رسید و همچنین بر حفظ اطلاعات و استفاده از آنها صرفاً در جهت پژوهش تاکید می شد. اطلاعات جمعیت‌شناسی نمونه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها (تعداد: ۸۶)

سنوآت شغلی	تعداد نمونه	میانگین سن	میانگین تحصیلات
زیر ۶ سال	۳۲	۳۰	۱۵
۶ تا ۱۰ سال	۲۹	۳۳	۱۶/۳
۱۱ سال به بالا	۲۴	۴۲	۱۵/۲

### ابزارهای پژوهش

۱) پرسشنامه رشد شخصیت میان‌سال<sup>۲</sup>: این پرسشنامه توسط لاجمن و ویور [۲۳] به منظور تهیه‌ی مقیاسی بسیار کوتاه برای مطالعه ویژگیهای شخصیتی که بتوان آن را از طریق تلفن یا به صورت حضوری تکمیل نمود طراحی شد. این پرسشنامه در ۶ مقیاس (عاملیت، برونگرایی، نوروتیزم، بازبودن نسبت به تجربه، توافق و وجدانی بودن) و با ۳۰ ایتِم ساخته شده است. ایتِمها شامل کلمات توصیفی هستند مانند نگران بودن و وظیفه آزمودنی این است که مشخص کند در هر ایتِم چه میزان از آن صفت را داراست. ایتِمها به صورت چهار درجه ای شامل: زیاد، تا حدی، کمی، اصلاً ساخته شده‌اند و نمره‌گذاری به ترتیب از ۴ برای زیاد تا ۱ برای اصلاً است. برخی از ایتِمها به صورت برعکس نمره گذاری می‌شوند. مقیاس‌ها از طریق محاسبه میانگین برای لااقل نیمی از مقوله‌های هر مقیاس که نمره گذاری درستی دارند محاسبه می‌شود. برای نمره گذاری زیر مقیاسهای شخصیت، نمره میانگین مشخص کننده حد اقل تعداد مقوله‌های مورد نیاز برای آن مقیاس است. برای مثال میانگین ۳ مشخص می‌کند که لااقل سه مقوله برای محاسبه زیر مقیاس مورد نیاز است. الفای کرونباخ برای هر یک از مقیاسهای توافق، بازبودن نسبت به تجربه، وظیفه‌شناسی، نوروتیزم، برونگرایی و عاملیت در مقیاس اصلی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۷۷، ۰/۷۴، ۰/۷۸ و ۰/۵۸ و در مطالعه حاضر به ترتیب: ۰/۵۸، ۰/۶۲، ۰/۵۰، ۰/۴۳، ۰/۳۵، و برای کل پرسشنامه ۰/۶۸ است. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی در مقیاس اصلی گزارش شده است. مقیاس دارای اعتبار سازه‌ی خوبی است و همه ۵ صفات با پرسشنامه شخصیتی نثو<sup>۳</sup> همبستگی دارند [۲۴].

۲) مصاحبه باز پاسخ: مطالعات کمی محقق محور است

ها مشاهده می‌شود که احتمالاً در جهت غیر هنجاری باشد؟ تغییر در ویژگی‌های شخصیت می‌تواند بر سازگاری و سلامت روان شاغلین تاثیر داشته باشد. بنابراین بررسی چنین تغییراتی به برنامه ریزان کمک می‌کند در جهت کاهش آسیبهای احتمالی این نوع مشاغل اقداماتی انجام دهند. در این مطالعه سعی کرده ایم این موضوع را بررسی کنیم که آیا تغییرات شخصیتی در کارکنان اقماری (افراد شاغل در صنعت نفت که به صورت دوره‌های ۱۴ روزه کار و استراحت مشغول به کارند) وجود دارد؟ و اینکه چگونه شغل می‌تواند موجب تغییراتی در ویژگیهای شخصیتی شود؟ مطالعه‌ی حاضر برای پاسخگویی به این سوالات طراحی شده است.

### روش

#### نوع پژوهش

مطالعه‌ی حاضر از نوع مقطعی است. در یک بخش داده‌های آن بر پایه رویکرد پنج عامل بزرگ شخصیتی جمع‌آوری شده و در بخش دیگر از مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌های کیفی و از تحلیل تئوری زمینه<sup>۱</sup> برای تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است.

#### آزمودنی

الف) جامعه آماری: جامعه آماری شامل کارکنان تاسیسات نفتی شرکت نفت فلات قاره در جزیره خارگ است. کل جامعه شاغلین ۵۸۰ نفر است که نیمی از این تعداد، یعنی ۲۹۰ نفر در هر دوره کاری ۱۴ روزه مشغول به کار هستند.

ب) نمونه پژوهش: آزمودنیها به روش نمونه‌گیری در دسترس با توجه به جدول کوهن انتخاب شدند. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول  $n = \left(\frac{Z_{\alpha} \sigma}{E}\right)^2$  استفاده شد. در این محاسبات  $Z_{\alpha/2}$  در سطح خطا  $\alpha = 0.05$  محاسبه شده و برابر ۱.۹۶ است. مقدار خطای E، ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. واریانس جامعه بر اساس مطالعه مقدماتی ۲۴ در نظر گرفته شده است. آزمودنی‌ها شامل ۸۶ نفر از پرسنل شاغل صنعت نفت در جزیره خارک هستند. به دلایل سازمانی، همکاری پائین مسئولین وبی میلی برخی کارکنان برای انجام تحقیق و پراکندگی جغرافیایی پرسنل امکان انتخاب تصادفی وجود نداشت در عوض نمونه‌ها شامل کارکنان داوطلب و به صورت در دسترس انجام گرفته است. شرایط ورود شامل کارکنانی بود که به صورت اقماری و لااقل ۱ سال در شرایط اقماری

<sup>3</sup> NEO

<sup>1</sup> Grounded theory analysis

<sup>2</sup> Mid-Life Personality Development

فرایند تحلیل داده‌ها بدین صورت است که ابتدا محقق کل مصاحبه‌ها را از ابتدا تا به انتها می‌خواند تا برداشتی کلی از آنچه در حال وقوع است بدست آورد. کل مصاحبه به عنوان واحد تحلیل در نظر گرفته می‌شود. کلمات و جملات به عنوان واحد معنایی شناسائی می‌شوند. سپس واحدهای معنایی با توجه به مفهوم نهفته در آنها منتزاع و مفهوم پردازی، توسط کدهائی نام گذاری می‌شوند. سپس کدها بر اساس تشابه و تفاوتشان با یکدیگر مقایسه و در طبقاتی دسته‌بندی می‌شوند. جهت اطمینان از یافته‌ها سعی شد وقت کافی برای جمع‌آوری داده‌ها صرف شود. همچنین از نمونه‌های متنوع استفاده شد (کارکنانی که دارای سوابق مختلف شغلی بودند) و از طریق بازخورد مصاحبه به شرکت کنندگان و تأیید طبقات حاصله از مصاحبه توسط آنها به داده‌ها اعتبار بیشتری داده شد.

### نتایج

اطلاعات جمعیت شناختی شامل سنوات شغلی، میانگین سنی در هر گروه و سنوات تحصیلی در جدول ۱ آمده است. مشاهده می‌شود که میانگین تحصیلات در گروه ۶ تا ۱۰ سال یکسال از دو گروه دیگر بیشتر است. همچنین میانگین سنی گروه ۱۱ سال به بالا به طور مشهودی بیشتر از فاصله میانگین دو گروه دیگر است. به منظور انجام تحلیل واریانس ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها بررسی شد. به این منظور آزمون کولموگروف-اسمیرنوف روی عوامل شخصیتی انجام شد. نتایج نشان داد که سطح معنی‌داری تمامی متغیرها بالای ۰/۰۵ است و این به معنی نرمال بودن توزیع متغیرها در سطح عوامل شخصیتی است. همچنین نتایج آزمون همگنی واریانس‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. آزمون همگنی واریانسها

آماره لون	df1	df2	سطح معنی داری
۰/۱۰۴	۲	۸۴	عاملیت
۲/۶۳	۲	۸۴	توافق
۰/۶۱	۲	۸۴	نوروتیزم
۱/۶۳	۲	۸۴	بازبودن به تجربه
۰/۴۹	۲	۸۴	برونگرایی
۱/۰۲	۲	۸۴	وظیفه‌شناسی

با توجه به نتایج جدول ۲ فرض همگنی واریانسها برقرار است. بنابراین تحلیل واریانس یکطرفه می‌تواند انجام گیرد. تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی اثر متغیر مستقل (سنوات خدمتی با سه سطح زیر ۶ سال، ۶ تا ۱۰ سال و ۱۱ سال به بالا) بر متغیر وابسته (ویژگیهای شخصیتی با ۶ سطح،

و تنها منعکس کننده بخشی از واقعیت هستند، درحالیکه درک ذهنی و تجربیات واقعی افراد مستقیماً درگیر در پدیده و مطالعه پدیده از دید آزمودنی معیارهای دقیق تری از موضوع پژوهش فراهم می‌آورد. از آنجائیکه پرسشنامه شخصیتی اطلاعات محدودی از ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها فراهم می‌آورد و همچنین به دلیل محدودیت‌های مطالعات مبتنی بر پرسشنامه، به منظور غنی‌تر کردن داده‌های مطالعه حاضر، با هر یک از آزمودنی‌ها مصاحبه باز پاسخی ترتیب داده شد. مصاحبه به مدت نیم ساعت پس از تکمیل پرسشنامه انجام می‌شد. مصاحبه شامل سه سوال باز است. شغل شما چه تاثیر مثبتی در شخصیت شما داشته است؟ شغل شما چه تاثیر منفی در شخصیت شما داشته است؟ فکر می‌کنید شغل شما در آینده چه تاثیری روی شخصیت شما خواهد گذاشت؟ این مصاحبه به صورت رودر رو انجام شده است.

### شیوه انجام پژوهش

آزمودنی‌ها به صورت انفرادی با پژوهشگر ملاقات می‌کردند و پس از توضیحات مربوط به هدف پژوهش اطمینان بخشی نسبت به محرمانه بودن اطلاعات آزمودنی‌ها از آنها خواسته می‌شد پرسشنامه شخصیت را تکمیل کنند. سپس مصاحبه بازپاسخ از آنها صورت می‌گرفت و جوابها به هر سوال به صورت مفصل یادداشت می‌شد. سپس به منظور اطمینان از صحت یادداشت‌برداری‌ها نکات ثبت شده در حضور مصاحبه‌شونده مرور می‌شد. پس از تایید مطالب از آنها به خاطر حضور در مطالعه تشکر به عمل می‌آمد و همچنین فرصتی برای پرسش هرگونه سوال فراهم می‌آمد. لازم به ذکر است که تعدادی از آزمودنی‌ها به دلایل شخصی و یا نبود فرصت کافی در بخش مصاحبه شرکت نکردند به همین دلیل حجم نمونه در داده‌های کیفی اندکی کمتر است.

### شیوه تحلیل داده‌ها

به جهت اینکه داده‌های مطالعه حاضر هم شامل داده‌های کمی و هم کیفی است، جهت تحلیل داده‌ها هم از روشهای آمار استنباطی یعنی تحلیل واریانس و هم از روش تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل محتوا روشی تخصصی در پردازش داده‌های علمی است که به منظور تعیین وجود کلمات و مفاهیم معین در متن مورد استفاده قرار می‌گیرد تا داده‌ها خلاصه، توصیف و تفسیر شود. مصاحبه‌ها به صورت مکتوب ثبت شدند و سپس کدهای اصلی، طبقات و مضامین جزئی مشخص شدند. شاید رایج ترین مفهوم در تحقیقات کیفی این است که تحلیل محتوا شامل شمارش فراوانی کلمات است. اما آنچه این تکنیک را غنی تر و پرمعنا تر می‌سازد استفاده از روش کدگذاری و طبقه بندی داده‌هاست.

برونگرایی، نورو تیزم، وجدانی بودن، بازبودن به تجربه، سازگاری و عاملیت) انجام شد (نگاه کنید به جدول ۳).

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه

اثرات افزایشی نشان می‌دهد. به این ترتیب افزایش سنوات شغلی با کاهش در ویژگی نورو تیک شاغلین مرد اقماری همراه است و در مورد وجدانی بودن افزایش سنوات بالای ۱۰ سال با افزایش مسئولیت پذیری در شاغلین در ارتباط است.

متغیرها	SS	Df	MS	F	Sig
عاملیت	بین گروهها	۲	۰/۲۰۲	۰/۵۳۷	۰/۵۸۶
	درون گروهها	۸۴	۱۵/۷۶۱		
	کل	۸۶	۱۵/۹۶۲		
توافق	بین گروهها	۲	۰/۲۳۵	۱/۱۷۶	۰/۳۱۳
	درون گروهها	۸۴	۸/۳۹۵		
	کل	۸۶	۸/۶۳۰		
نورو تیزم	بین گروهها	۲	۱/۸۴۵	۳/۷۳۶	۰/۰۲۸
	درون گروهها	۸۴	۲۰/۷۴۱		
	کل	۸۶	۲۲/۵۸۶		
بازبودن به تجربه	بین گروهها	۲	۰/۲۴۵	۱/۱۳۴	۰/۳۲۷
	درون گروهها	۸۴	۹/۰۷۶		
	کل	۸۶	۹/۳۲۱		
برونگرایی	بین گروهها	۲	۰/۰۰۷	۰/۰۲۰	۰/۹۸۱
	درون گروهها	۸۴	۱۴/۴۶۳		
	کل	۸۶	۱۴/۴۷۰		
وظیفه‌شناسی	بین گروهها	۲	۱/۰۵۴	۶/۳۷۲	۰/۰۰۳
	درون گروهها	۸۴	۶/۹۴۶		
	کل	۸۶	۸/۰۰۰		

جدول ۴. نتایج آزمون شفیه (تنها موارد معنی دار گزارش شده است)

متغیر وابسته	گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	معنی داری	فاصله اطمینان		
						پایین	بالا	
نورو تیزم	۱	۲	۰/۰۱۶	۰/۱۲۷	۰/۹۹۱	-۰/۳۰۰	۰/۳۳۴	
		۳	۰/۳۲۵*	۰/۱۳۱	۰/۰۵۰	-۰/۰۰۱	۰/۶۲۵	
	۲	۱	-۰/۰۱۶	۰/۱۲۷	۰/۹۹۱	-۰/۳۳۴	۰/۳۰۰	
		۳	۰/۳۰۹	۰/۱۳۴	۰/۰۷۶	-۰/۰۲۵	۰/۶۴۳	
	وظیفه‌شناسی	۲	۱	-۰/۳۲۵*	۰/۱۳۱	۰/۰۵۰	-۰/۶۲۵	۰/۰۰۱
			۳	۰/۳۰۹	۰/۱۳۴	۰/۰۷۶	-۰/۶۴۳	۰/۰۲۵
۱		۲	۰/۰۶۴	۰/۰۷۳	۰/۶۸۴	-۰/۱۱۹	۰/۲۴۸	
		۳	-۰/۳۰۵	۰/۰۷۵	۰/۰۳۳	-۰/۳۹۱	-۰/۰۱۳	
وظیفه‌شناسی	۲	۱	-۰/۰۶۴	۰/۰۷۳	۰/۶۸۴	-۰/۳۴۸	۰/۱۱۹	
		۳	-۰/۳۶۶*	۰/۰۷۷	۰/۰۰۴	-۰/۴۶۰	-۰/۰۷۳	
	۱	۲	۰/۳۰۲*	۰/۰۷۵	۰/۰۳۳	-۰/۰۱۳	۰/۳۹۱	
		۳	۰/۲۶۶*	۰/۰۷۷	۰/۰۰۴	-۰/۰۷۳	۰/۴۶۰	

\* تفاوت میانگین‌ها در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند

بخش دوم مطالعه به صورت کیفی انجام شد. در مطالعه

نتایج نشان داد که سنوات خدمتی در دو ویژگی شخصیتی نورو تیزم ( $F(2/84) = 3/74, P = 0/028$ ) و وجدانی بودن ( $F(2/84) = 6/37, P = 0/003$ ) اثر داشته است اما روی چهار ویژگی دیگر اثرگذار نبوده است. بررسی اثر پس تجربه با استفاده از روش شفیه (نگاه کنید به جدول ۴) نشان داد که سنوات شغلی بالای ۱۰ سال ( $M = 2/10, SD = 0/42$ ) نسبت به ۱۰ تا ۶ سال ( $M = 2/40, SD = 0/50$ ) و زیر ۶ سال ( $M = 2/42, SD = 0/54$ ) اثرات کاهشی در نورو تیک بودن شاغلین دارد. همین طور در مورد وجدانی بودن سنوات شغلی بالای ۱۰ سال ( $M = 3/66, SD = 0/25$ ) نسبت به ۶ تا ۱۰ سال ( $M = 3/39, SD = 0/32$ ) و زیر ۶ سال ( $M = 3/39, SD = 0/27$ )

نزنی در ملاحظه‌کارها موثر بوده است"، آرام‌تر شدن و بهتر شدن روابط به خاطر ارتباط نزدیک با یکدیگر: گفته یکی از مصاحبه شونده‌ها اینگونه است " اینجا یک جوری زندگی ام را بهتر کرده، رابطه‌ام را بهتر کرده، از نظر خانواده‌ام آرام‌تر شده‌ام"، توانائی شناخت شخصیتها و افراد مختلف به گفته یکی دیگر از مصاحبه شونده‌ها: " آدم شناس‌تر شده‌ام".

برخی دیگر ابراز داشتند که شغل آنها اثر خاصی بر شخصیتشان نداشته است ( ۹ نفر). تعدادی از این گروه نیز ( ۹ نفر) بر اثرات منفی اندک شغل بر شخصیتشان اشاره داشتند مانند: درونگرتر و گوشه‌گیرتر شدن، مصاحبه شونده- ای اظهار داشت "سر کار که هستم بیشتر دوست دارم تنها باشم و درونگرتر شده‌ام اما خانه که می‌روم برعکس دوست دارم بیشتر بیرون بروم"، تنبل‌تر و راحت‌طلب‌تر شدن، چنانچه یکی از مصاحبه شونده‌ها گفت " قبلا فعالتر بودم... الان خانه که می‌روم یکی دو روز گیج هستم، کمی تنبل شدم طوری که قبلا برنامه ریزی که می‌کردم انجام می‌دادم الان کارهایم عقب می‌افتد"، عصبی‌تر شدن و زودرنجی، مصاحبه شونده‌ای چنین اظهار داشت " کمی عصبی‌تر شده‌ام، بروز نمی‌دهم، گوشه‌گیرتر شده‌ام، از خانواده جدا شده‌ام و با دوستانم رابطه‌ام کمتر شده است"، یکی دیگر از مصاحبه شونده‌ها عنوان داشت که "حوصله شلوغی و سر و صدا را ندارم، از ازدحام شهر فراری هستم، اعتماد به نفسم پائین آمده چون روابط کاری و دوستی‌هایم کم شده و در هنگام صحبت احساس خجالت به من دست می‌دهد" برخی از این گروه درباره اثرات شغل بر شخصیت در آینده ابراز داشتند که نمی‌توانند نظری بدهند. برخی بر منزوی‌تر شدن در آینده و برخی بر توانائی خود در کنترل اثرات شغل بر شخصیت تاکید داشتند. تعدادی نیز بر بی اثر بودن شغل بر شخصیت در آینده تاکید داشتند.

کیفی از آزمودنیها خواسته شد که به سه سوال به صورت شفاهی پاسخ دهند که شامل این موارد است: کار شما چه اثرات منفی روی شخصیت شما داشته است؟ کار شما چه اثرات مثبتی روی شخصیت شما داشته است؟ و فکر می‌کنید کارتان در آینده چه اثراتی روی شخصیت شما داشته باشد؟ نتایج مطالعه کیفی بر اساس روش تئوری زمینه<sup>۱</sup> تحلیل و بررسی شد ( نگاه کنید به جدول ۵). حجم نمونه برای شاغلین دارای سنوات زیر ۶ سال ۳۰ نفر، ۶ تا ۱۰ سال و بالای ۱۰ سال هر کدام ۲۴ نفر بودند. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها به طور کل نشان داد که به اعتقاد مصاحبه شوندگان شغل آنها هم اثرات مثبت و هم تاثیرات منفی در شخصیتشان داشته است. تعامل فرهنگی ناشی از تعدد فرهنگی همکاران سبب یادگیری از تجارب، انعطاف پذیری در برخورد با تفاوت‌های فرهنگی، توانائی در شناخت دیگران، ملاحظه بیشتر دیگران و سهولت تعاملات با افراد دارای عقاید متفاوت شده است. شرکت کنندگان همچنین ابراز داشتند که شغل آنها سبب شده که بیشتر قدر خانواده‌هایشان را بدانند و صمیمیت بین آنها و اعضای خانواده افزایش یابد.

از سوی دیگر، به اعتقاد مصاحبه شونده‌ها شغلشان اثرات متعدد منفی نیز بر شخصیت آنها داشته است. یکی از آنها کاهش نقششان در زندگی مشترک و در نتیجه کاهش اقتدار آنهاست. کاهش انگیزه و کم شدن فعالیت نیز از دیگر اثرات منفی شغل بر شخصیت شرکت کنندگان است. از سوی دیگر شغل آنها سبب شده که ارتباطاتشان با اعضای خانواده و دوستان کاهش یابد و این امر خود را در درونگرایی بیشتر شاغلین نشان داده است. بعلاوه آنها اظهار داشتند که تحریک‌پذیر و عصبی شده‌اند به گونه‌ای که حوصله سروصدا را ندارند. در عین حال زمانی که نزد خانواده‌هایشان باز می‌گردند بیشتر تمایل دارند با اعضاء فامیل رابطه برقرار کنند و یا به تفریح و تخلیه هیجانان در کنار خانواده بپردازند. آنها احساس می‌کنند زمان برایشان با سرعت بیشتری می‌گذرد.

مطالعه کیفی نشان داد افرادی که زیر ۶ سال تجربه کاری داشته‌اند درباره اثرات مثبت شغل روی شخصیتشان بیشتر تاکید داشتند ( ۱۲ نفر). این اثرات شامل: اجتماعی‌تر شدن، چنانچه مصاحبه شونده‌ای اظهار داشت که " اعتماد به نفسم بالا رفته و اجتماعی‌تر شده‌ام"، احساس امنیت و آرامش به دلیل ثبات شغلی، انعطاف پذیری در خصوص تحمل نظرات مختلف، منطقی‌تر شدن به دلیل مواجهه طولانی مدت با افراد دارای فرهنگهای مختلف: به گفته یکی از مصاحبه شونده‌ها " تاثیرات مثبت بوده، تحمل کردن افراد با ذهنیتها و آداب و رسوم مختلف و اینکه چه موقع حرف بزنی یا

<sup>1</sup> Grounded theory research

تمایل به افزایش تعاملات در زمان استراحت تمایل بیشتر به تفریحات و بیرون رفتن تمایل به انجام کارهای هیجان انگیز	اثرات بومرنگ	
اثر گذاری اندک روی شخصیت	بی اثر یا خنثی	اثرات آینده
انزوای بیشتر کاهش جنب و جوش کاهش نقش در زندگی افسردگی و افزایش ناراحتی	موثر	

کارکنانی که بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه داشتند، تعداد بسیار اندکی (۳ نفر) اظهار داشتند که شغلشان بر شخصیت آنها اثر نداشته است. یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت "اگر کسی آمادگی آن را داشته باشد به سمت گوشه‌گیری می‌رود. روی من اثر نداشته چون در خانه که هستم سعی می‌کنم تفریحات و رفت و آمدم را داشته باشم". در عوض بیشتر آنها هم بر اثرات مثبت و هم بر اثرات منفی شغل بر شخصیت خود تاکید داشتند. اثرات مثبت (۹ نفر) شامل: حس همکاری بیشتر و تعلق به گروه، کنترل عصبانیت، صبورتر شدن، به گفته یکی از مصاحبه‌شونده‌ها "از نظر خلیات کمی صبورتر شده‌ام، سختی کار در اینجا باعث می‌شود یادگیری با چالش‌ها کنار بیایی" الگوگیری از همکاران، افزایش ملاحظه دیگران، یکی از مصاحبه‌شونده‌ها گفت "یک زمانی خیلی خود رای بودم الان سعی می‌کنم تابع نظرات دیگران هم باشم"، پختگی، اعتماد به نفس، استقلال و تحمل پذیرش فرهنگهای دیگر، مصاحبه‌شونده‌ای گفت "پخته‌تر شده‌ام، کار در شهر باعث می‌شود با تغییر مبارزه کنی اما کار اقماری موجب می‌شود که گاهی بدانی چه توانمندی داری... اینجا باید کارها را خودت انجام دهی و این باعث خود متکی شدن فرد می‌شود."، نظم شدن و واقع بین شدن، مصاحبه‌کننده‌ای گفت "نظم من بیشتر شده و کمی استرسی‌تر شده‌ام، اطرافیانم می‌گویند از نظر نظم سخت‌گیرتر شده‌ام".

همچنین تعداد بیشتری از این گروه از اثرات منفی شغل بر شخصیت خود پرده برداشتند (۱۲ نفر) که شامل این موارد است: گوشه‌گیری و عصبی‌تر شدن، چنانچه یکی از مصاحبه‌شونده‌ها گفت "زندگی اقماری باعث شده که گوشه‌گیرتر شوم، بیشتر در خانه بمانم... میل به حرف زدنم کمتر شده است"، کم حوصله‌گی و انزواطلبی، به گفته یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان "کم حوصله شده‌ام و زیاد دوست ندارم حرفهای همسر را گوش کنم"، کاهش خشنودی به دلیل دوری از خانواده، کاهش ارتباطات و زودرنجی، چنانچه مصاحبه‌شونده‌ای گفت "همسر می‌گوید نسبت به قبل تغییر کرده‌ای و زود ناراحت می‌شوی. او سعی می‌کند روز اول با من کاری نداشته باشد"، کم حوصله‌گی نسبت به شلوغی و سروصدا و سخت‌گیرتر شدن. بنابراین گروه دوم هم

#### جدول ۵. نتایج مطالعه کیفی بر مبنای طبقه بندی مضامین مصاحبه

مضمون اصلی	طبقات	مضامین جزئی
اثرات مثبت	تعامل فرهنگی	آشنائی با تجارب افراد و یادگیری از آنها درک و تحمل تفاوتها انعطاف پذیری بیشتر در برخورد با با دیگران افزایش توانائی در شناخت افراد افزایش ملاحظه دیگران آشنائی با عقاید مختلف و روان تر شدن تعاملات
	صمیمیت	ابراز محبت بیشتر به خانواده کاستن از توقعات و گذشت بیشتر افزایش همدلی صرف وقت بیشتر با خانواده دانستن قدر لحظات در کنار خانواده دلسوزی بیشتر برای اطرافیان قوی‌تر شدن ارتباط با همکاران
	اعتماد به نفس	انکاء به خود و توانمندی شخصی احساس مهم بودن افزایش اعتماد به نفس به دلیل پرستیژ افزایش جایگاه
	صبر	کنار آمدن با چالشها افزایش صعه صدر افزایش کنترل شخصی افزایش استانه تحمل منطق پذیری
	تعمق درونی و پختگی	فکر کردن به مسائل فردی و شناخت بیشتر خود دوری از شتابزدگی انعطاف پذیری بیشتر
اثرات منفی	نظم	منظم شدن و سر وقت بودن بایرنامه‌تر شدن
	نقش	کاهش اقتدار در خانواده کمرنگ شدن حضور در خانواده و حذف شدن از دید دیگران داشتن نقش کمتر در تصمیم گیری حساب نکردن روی فرد
	انگیزه	به تعویق انداختن کارها کاهش انگیزه برای انجام امور فردی کم انگیزه شدن در پیگیری اهداف
	فعالیت	خسته شدن زود هنگام راحت طلب شدن تنبل شدن
	ارتباط	کمتر شدن رابطه با فامیل کم شدن رابطه با دوستان خجالتی‌تر شدن
	درونگرایی	کم حرف شدن کاهش شر و شور در خود فرورفتن ترجیح به گوشه گیری گریزان شدن از شلوغی گرایش به تنهایی
	تحریک پذیری	نگرانی نسبت به وقوع اتفاق غیر منتظره نگرانی نسبت به امنیت خانواده سخت‌گیر شدن بهانه‌گیری، زود رنجی، ریزبین شدن حساسیت به سرو صدا
ادراک زمان	احساس سریعتر شدن گذر زمان	



اعتقاد دارند آدم مودی می‌شود اما من فکر کنم تغییر شخصیت به خاطر سنم است... اطرافیان گاهی ابراز می‌کنند که اقماری اثر داشته که زیاد از خانه بیرون نمی‌روم."

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر بررسی تغییرات شخصیتی در کارکنان تاسیسات دریائی است. یافته‌هایی وجود دارد که نشان می‌دهد شغل بر شخصیت افراد اثر دارد ([۱۵]، [۱۶]، [۱۱]). این تغییرات گاهی در جهت تقویت ویژگیهای شخصیتی مانند افزایش وظیفه‌شناسی و گاهی در جهت منفی یعنی افزایش ویژگیهای مانند نوروtizم و کاهش در برونگرایی است. تاکنون تحقیقی در رابطه با تغییرات شخصیتی در کارکنان تاسیسات دریائی انجام نشده است. مطالعه حاضر به منظور پر کردن این شکاف تحقیقاتی طراحی شده است. به دلیل وجود استرسورهای متعدد و سبک زندگی چنین کارکنانی، احتمال دارد به مرور تغییراتی در ویژگیهای شخصیتی آنها ایجاد شود.

نتایج حاصل از مطالعه شامل دو بخش است. در یک بخش با استفاده از پرسشنامه شخصیت داده‌هایی را در زمینه تغییر پذیری شخصیت بدست آوردیم. به طور واضح ویژگی شخصیتی نوروtizم همراه با افزایش سنوات شغلی، کاهش و ویژگی وظیفه‌شناسی افزایش نشان داد. این تغییرات همسو با تحقیقاتی است که معتقد به تغییر پذیری هنجاری شخصیت است [۳، ۷، ۸، ۱۲]. از سوی دیگر یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش [۲۲] همسو است. در مطالعه حاضر افزایش در بعد برونگرایی مشاهده نشد. دلیل این مغایرت می‌تواند به بافت فرهنگی، امکانات و شرایط کاری مرتبط باشد. به لحاظ فرهنگی جمع‌گرا بودن و گرایش به خانواده در فرهنگ شرق ممکن است ناراحتی بیشتری برای کارکنان صنعت نفت دریائی ایران که دور از خانواده‌های خود مشغول به کارند، فراهم آورد. در عوض چنین دلبستگی ممکن است در فرهنگ غرب به دلیل فرد گرایی، کم باشد و مشاغلی که در آن زن یا شوهر مدتی دور از خانواده هستند اثرات غیر هنجاری بر شخصیت کارکنان ندارد. ویژگیهای جمعیت شناختی کارکنان تاسیسات دریائی نیز ممکن است عامل دیگری برای اثر گذاری بر شخصیت باشد. عنوان شده است که این کارکنان باید دارای مهارتهای اجتماعی بخصوصی مانند برونگرایی باشند [۲۲]. آنها همچنین از شغل خود راضی هستند و همبستگی اجتماعی بالائی در کار و زندگی خود دارند [۲۲]. این موارد می‌تواند موجب افزایش برونگرایی و کاهش در نوروtizم در کارکنان تاسیسات نفتی دریائی کشورهای غربی شود.

بر اثرات مثبت و هم بر اثرات منفی شغل همزمان بیشتر از گروه اول تاکید داشتند. همچنین همه آنها اعتقاد داشتند که در آینده اثرات منفی این شغل بر شخصیت بیشتر خواهد بود یکی از مصاحبه شونده‌گان گفت "آینده بدتر خواهد شد و باعث عزلت بیشتر ما می‌شود".

کارکنان با سابقه بیش از ۱۰ سال تعداد کمتری (۷ نفر) بر اثرات مثبت شغل بر شخصیت اشاره داشتند. این اثرات شامل آشنائی با فرهنگهای مختلف، کاهش خودخواهی، انعطاف‌پذیری و افزایش صبر و تحمل است. مصاحبه شونده‌ای چنین گفت "این کار مرا صبور کرده چون دوری از خانواده سبب می‌شود من خودم را بهتر جای دیگری قرار بدهم". برخی از این جنبه به موضوع نگریده‌اند که خود را متعهد و ملزم به پذیرش مشکلات دانسته، سعی کرده اند که کمتر شکایت کنند. یکی از مراجعان اظهار داشت "ما تعهد داده‌ایم و مشکلات را می‌پذیریم". برخی دیگر از اینکه این نوع کار به آنها فرصت خوبی برای رسیدن به علائقشان داده است، برای کم‌رنگ کردن اثرات منفی شغل بهره می‌برند. به گفته یکی از مصاحبه شونده‌گان "من اینجا فرصت خوبی برای پرداختن به علائق خودم دارم بنابراین از این فرصت خوب بهره می‌برم". درعوض تعداد بیشتری (۱۴ نفر) بر اثرات منفی کار بر شخصیت خود خبر دادند. اثراتی مانند: انزوا و کاهش معاشرت، پرهیز از محیطهای شلوغ، عصبی تر شدن "کار عصبی‌ام کرده و فکر می‌کنم به حقم نرسیده‌ام عادت به گوشه‌گیری کرده‌ام حتی در خانه هم از تنهایی خوشم می‌آید"، کم حوصلگی، بی تفاوتی نسبت به خانواده، کاهش روابط خانوادگی، مصاحبه شونده‌ای گفت "از نظر خودم خسته افسرده و کم‌حوصله‌تر شده‌ام، اول پرحوصله بودم اما الان کم حوصله‌تر شده‌ام و بیشتر دوست دارم در خانه بمانم"، دوگانگی شخصیت "در محل کار یک جور هستم و در خانه جور دیگر"، کاهش حوصله مهمانی و شلوغی، کاهش گرمی و صمیمیت، مصاحبه شونده‌ای گفت "از گرمی و صمیمیت من کاسته است شور و حال را کمتر کرده و کمتر از جمع و شلوغی بهره می‌برم".

کسانی که خود را قبلاً آرام توصیف می‌کردند معتقدند این کار گوشه‌گیری آنها را تشدید کرده است. آنها دیگر نسبت به مشکلات سایرین حساسیت قبلی را ندارند و تا حدودی بی تفاوت شده‌اند. قدرت ریسک آنها کم شده و محافظه‌کارتر شده‌اند. در این میان تنها ۳ نفر اظهار داشتند که کار آنها اثری روی شخصیت آنها نداشته است به گفته یکی از مصاحبه شونده‌گان "این کار باعث نشده است گوشه گیر شوم برای خودم اینجا برنامه ریزی دارم". برخی دیگر سعی در کتمان اثرات کار اقماری دارند. مصاحبه شونده‌ای گفت "همکاران

اثرات مثبت شغل بر شخصیت کارکنان هستیم. در مرحله دوم اثرات منفی غلبه می‌یابد و در مرحله سوم اثرات منفی کاملاً مشهود می‌شود. به این ترتیب کارکنان هرچه بیشتر در مشاغل اقماری باقی بمانند جنبه‌های نوروتیزم و درونگرایی بیشتر در آنها رشد می‌کند. این یافته برخلاف یافته بخش اول مطالعه و همچنین یافته‌های مربوط به تغییرات هنجاری شخصیت طی بزرگسالی است [۲۲]. این نشان می‌دهد که شخصیت متأثر از نقشها و موقعیت اجتماعی و نوع شغل می‌تواند تغییر کند [۱۵، ۱۱].

چرا یافته‌های بخش اول مطالعه با یافته‌های بخش دوم آن متفاوت است؟ یک دلیل مهم این می‌تواند باشد که پرسشنامه وضعیت فعلی افراد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این امکان وجود دارد که تغییرات در ویژگیهای شخصیتی به وقوع پیوسته اما چون وضعیت گذشته موجود نیست تفاوتی در پاسخهای هر سه گروه مشاهده نمی‌شود.

این درحالی است که در مطالعه کیفی از آزمودنیها خواسته شده تغییرات بوجود آمده در شخصیت خود را بیان کنند و این مستلزم مقایسه گذشته با اکنون است. اما برای بررسی صحت این تبیین باید مطالعه‌ی طولی طراحی شود که در آن ویژگیهای شخصیتی طی زمان اندازه‌گیری شوند و تفاوتها مورد بررسی قرار گیرند. ممکن است تفاوتی بین نمونه‌های تحقیق وجود داشته باشد که مربوط به اثرات نسلی است. اگر بتوان در مطالعه طولی افراد هر نسل را با هم مقایسه نمود ممکن است بهتر بتوان تفاوتهای شخصیتی آنها را آشکار کرد. از طرفی دیگر پرسشنامه مورد استفاده بسیار کوتاه است و احتمالاً نمی‌تواند به طور دقیقی تغییرات در ویژگیهای شخصیتی را در افراد شناسائی کند. بعلاوه نتایج ممکن است ناشی از اندازه کوچک نمونه‌ها باشد به گونه‌ای که به اندازه کافی نتواند تفاوتهای بین گروهی را به نمایش بگذارد.

یافته‌های حاضر نشان‌دهنده‌ی حمایت از دیدگاه سرمایه‌گذاری اجتماعی [۳] در تغییرات شخصیتی است. شرایط شغلی کارکنان سکوهاى نفتی به گونه‌ای است که در اجتماعات کوچک تک جنسیتی زندگی می‌کنند، به مدت دو هفته در ماه از نظر اجتماعی ایزوله هستند. این کارکنان نمی‌توانند در مراسمات و گردهم‌آیی‌های دوستانه شرکت کنند و به تدریج روابطی را که با دوستان و آشنایان خود داشته‌اند به دلیل غیبتهای مکرر از دست می‌دهند. به نظر می‌رسد این فرایند در کاهش برونگرایی آنها نقش مهمی داشته باشد.

بعلاوه برای شاغلین متاهل اتفاقی دیگری نیز رخ می‌دهد. آنها در تنظیم نقش خود بین زندگی متاهلی و مجردی با دشواری روبرو هستند. متاهلین به مدت دو هفته از انجام نقش خود به عنوان پدر و همسر معاف هستند. آنها به نظر می‌رسد

تفکیک این که چه مقدار از این تغییرات وابسته به سن و چه مقدار به دلیل شغل است کمی دشوار می‌نماید. به این منظور باید مطالعه طولی انجام داد. با این حال نتایج این بخش از مطالعه برای نتیجه‌گیری درباره اثر شغل بر شخصیت کافی نیست. به همین دلیل همزمان یک مطالعه کیفی نیز انجام شد که در آن از آزمودنی‌ها خواسته شد به این سوالات جواب بدهند که فکر می‌کنند این نوع شغل (اقماری) چه اثرات مثبت (در جهت افزایش ویژگیهای مانند مردم‌آمیزی، صبر و تحمل، انعطاف‌پذیری) و منفی (مانند کم‌حوصله شدن، گوشه‌گیری و انزوا طلبی، زودرنجی و عصبی‌تر شدن) روی شخصیت آنها داشته است.

همانگونه که نتایج نشان داد سه مرحله تغییرات شخصیتی در کارکنان مورد مطالعه مشاهده گردید. مرحله اول که شامل گروه کارکنان دارای سابقه تا ۵ سال است تغییرات شخصیتی بیشتر در جهت مثبت مانند اجتماعی شدن، افزایش اعتماد به نفس و تحمل‌پذیری است.

کار در شرکت نفت همچنین سبب شده که اعتماد به نفس آنها به دلیل داشتن شغل با پرستیژ افزایش یابد. همچنین نوع شغل آنها سبب شده صبر و مقاومت آنها در برابر مشکلات افزایش یابد. آنها احساس می‌کنند که شغلشان سبب پختگی و انعطاف‌پذیری و همچنین داشتن نظم بیشتر در زندگی شده است. تعداد اندکی نیز بر تاثیرات منفی شغل بر شخصیت مانند گوشه‌گیرتر و تنبل‌تر شدن، بی‌حوصله‌تر و عصبی و زودرنج‌تر شدن صحنه گذاشتند. به اعتقاد این گروه این اثرات به شکل محدود اما محسوس در آنها دیده می‌شود. به عبارت دیگر اثرات کار اقماری هم در ویژگیهای برونگرایی/درونگرایی افراد و هم در ویژگیهای نوروتیزم اثر داشته است. در گروه شامل کارکنان با سابقه ۶ تا ۱۰ سال تاثیرات منفی مانند گوشه‌گیری، عصبی شدن، کاهش خشنودی، کم‌حوصله‌گی و زودرنجی بیشتر از اثرات مثبت مانند حس همکاری بیشتر، ملاحظه دیگران، تحمل‌پذیری فرهنگی و صبورتر شدن گزارش شد. این نشان می‌دهد که در این گروه از یک طرف کاهش در جنبه‌های برونگرایی و از طرف دیگر افزایش نوروتیزم بیشتر مشهود است. از طرف دیگر در گروه شاغلین با سابقه ۱۱ سال به بالا جنبه‌های منفی اثرات شخصیتی کار مانند کاهش معاشرت، انزوا طلبی، عصبی‌تر شدن، کم‌حوصلگی، افزایش نگرانی، و کاهش تعاملات خانوادگی بیشتر از اثرات مثبت مانند کاهش خودخواهی و افزایش تحمل‌پذیری و انعطاف‌پذیری گزارش شد.

اگر نگاهی به روند تغییرات شخصیتی در کارکنان اقماری بیندازیم درخواهیم یافت که فرایند سه مرحله‌ای در تغییرات شخصیتی رخ داده است. در مرحله اول ما شاهد

این مطالعه دارای محدودیتهایی نیز بود. یکی از محدودیتهای مربوط به نمونه است. نمونه فقط از یکی از مناطق عملیاتی تاسیسات نفتی دریائی و به صورت دردسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش نیز از دیگر محدودیتهای این پژوهش است. به منظور جلوگیری از پاسخهای تصادفی ناشی از بی میلی در خصوص تکمیل پرسشنامه های فرم بلند از پرسشنامه شخصیتی بسیار کوتاه استفاده شد. چون این پرسشنامه روی نمونه ایرانی نرم نشده است بهتر است در مطالعات بعدی از نسخه کوتاه نرم شده نشو استفاده شود. اگرچه در خصوص اعتبار سازه های فرم بلند این پرسشنامه روی جمعیت ایرانی تردیدهایی وجود دارد [۲۵، ۲۶] به همین دلیل این پرسشنامه باید با احتیاط به کار گرفته شود. همچنین اگر یافته‌های مصاحبه با روشهای دیگری مانند پرسشنامه تکرار شود اعتبار پژوهش افزایش می‌یابد و احتمال اثرگذاری ذهنیت محقق روی نتایج تحقیق، کمتر می‌شود. به منظور بررسی اعتبار یافته‌های حاضر بهتر است یک مطالعه‌ی طولی روی کارکنان تاسیسات دریائی صورت گیرد. به این صورت که تغییرات شخصیتی کارکنان از بدو استخدام طی دوره های بخصوصی مورد ارزیابی قرار گیرد.

#### منابع

- 1-McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- 2- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. In O. P. Neyer, F. J., Lehnart, J. (2007). Relationship matter in personality development: Evidence from an 8 year longitudinal study across young adulthood. *Journal of Personality*. 75: 3. Pp. 535-568.
- 3- Roberts, B. W., Wood, D., & Smith, J. L. (2005). Evaluating five factor theory and social investment perspective on personality trait development. *Journal of research in Personality*. 39. Pp. 166-184.
- 4- Inkeles, A., & Levinson, D. J. (1963). The personal system and the sociocultural system in large scale organization. *Sociometry*, 26. Pp. 217-229.
- 5- Sutin, A. R., Costa, P. T. (2010). Reciprocal influences of personality and job characteristics across middle adulthood. *Journal of Personality*. 78: 1. 257-288. Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 84(3). Pp. 582-593.
- 6- Caspi, A., Roberts, B. W., Shiner, R. L. (2005).

این شرایط را بیشتر می‌پسندند. وقتی بعد از دو هفته به اعضاء خانواده خود می‌پیوندند انجام وظایف پدری و همسری را دشوار می‌بینند و به همین علت کم حوصله‌تر، عصبی‌تر، تنبل و خسته به نظر می‌رسند. این فرایند می‌تواند افزایش در ویژگیهای نوروتیزم آنها را توجیه کند.

همچنین تغییرات یادشده در شخصیت این کارکنان می‌تواند به سطح بالای افسردگی و اضطراب آنها نیز مرتبط باشد [۱۸، ۱۹]. از آنجائیکه در بسیاری از کارکنان بعد از مدتی علائم خفیف تا متوسط افسردگی بروز پیدا می‌کند این احتمال وجود دارد که این علائم در رفتار پرسنل به صورت زودرنجی، کم‌طاقتی، کم‌حوصله‌گی و گوشه‌گیری خود را نشان دهد و تداوم این روند در طولانی مدت موجب تثبیت این رفتارها و تغییرات شخصیتی در آنها شود.

این یافته همچنین مطابق با تئوری سازگاری شغلی است که فرض می‌کند هر فرد در پی کسب و حفظ هماهنگی با محیط است و شغل محیط اصلی است که بیشتر افراد با آن در ارتباطند (دیویس و لافکوئیس؛ ۱۹۸۴ به نقل از وودز و همکاران [۱۴]). این فرایند پویا دربردارنده سازگاری فعال و انفعالی است. سازگاری انفعالی شامل تلاش فرد برای تغییر گرایشهای رفتاری، اولویتهای شخصی و ارزشهای شغلی متناسب با محیط است. در این مورد هم به نظر می‌رسد شاغلین در جهت سازگاری با محیط شغل خود که از نظر اجتماعی محدود است و همچنین جنب و جوش مشاغل شهری را ندارد سعی در محدود کردن روابط اجتماعی دارند. آنها همچنین تمایلی به تغییر نقش خود از فردی صرفا شاغل به شخصی که دارای وظایف گوناگون در خانه است، ندارند. اگرچه برخی معتقدند که بیشترین نوع احتمالی تغییرات شخصیتی مرتبط با شغل مربوط به ویژگیهایی است که متناسب با تجارب شغلی است. به عبارت دیگر تجارب شغلی بیشتر به ما آنچه را که هستیم نشان می‌دهند [۱۴]. یافته های ما نشان می‌دهد گاهی تجارب شغلی موجب تغییراتی در شخصیت می‌شود که متفاوت از شخصیت قبل از اشتغال به کار است. البته مطالعه بیشتری نیاز است تا بفهمیم که آیا تغییرات شخصیتی در برونگراها به کاهش برونگرایی و در درونگراها به افزایش درونگرایی منجر می‌شود؟

با توجه به یافته‌های تحقیق و اثری که کار به شکل ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت روی شخصیت کارکنان دارد توصیه می‌شود کارکنان پس از یک دوره (به طور مثال دوره ۱۰ ساله) کار اقماری از چنین کاری منفعک شده و در شهرهای خود نزد خانواده هایشان به کار مشغول شوند. این احتمال وجود دارد که تغییرات محیطی همچنین بتواند اثرات مثبتی بر ویژگیهای شخصیتی آنها بگذارد.

صص: ۱-۱۴.

- 18- Parkes, Katharine R., Carnell, Susan C. and Farmer, Elly L. (2005) "LIVING TWO LIVES", *Community, Work & Family*, 8: 4. Pp. 413 — 437, DOI: 10.1080/13668800500251755.
- 19- Cooper CL, Sutherland VJ. (1987). Job stress, mental health, and accidents among offshore workers in the oil and gas extraction industries. *J Occup Med*. 29(2): Pp.119-25.
- 20- Mika, F., Dalida, R., Kapanadze, E. T., Visnjic-Pichler, N., & Desanctis, S. (2012). Stress and Social Anxiety Assessment among Offshore Personnel in Oil and Gas Industry. *International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*. DOI: 10.2118/156536-ms
- 21- Parkes, K. R. (1998). Psychosocial aspects of stress, health and safety on North Sea installations. *Scand J Work Environ Health*, 24(5): Pp.321-333.
- 22- Parkes KR. (1993). Human factors, shift work, and alertness in the offshore oil industry: part I (a survey of onshore and offshore control-room operators) and part II (alertness, sleep, and cognitive performance). London: Her Majesty's Stationery Office.
- 23- Lachman, M., Weaver, S. L. (1997). The Midlife Development Inventory (MIDI) Personality Scales: Scale Construction and Scoring. Brandeis University. Psychology Department.
- 24- Leger, K. A., Charles, S. T., Turiano, N. A., & Almeida, D. M. (2016). Personality and Stressor-Related Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000083>
- ۲۵- روشن‌چسلی رسول، شعیری محمدرضا، عطری فرد مهدیه، نیکخواه اکبر، قائم‌مقامی بهاره، رحیمی‌راد اکرم. (۱۳۸۵). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئو (NEO-FFI). روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار). ۱ (۱۶): صص. ۲۷-۳۶.
- ۲۶- جوشنلو محسن، بخشی علی، دائمی فاطمه. (۱۳۹۲). آیا می‌توان از NEO-FFI برای سنجش پنج عامل اصلی شخصیت در ایران بهره برد؟. روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار). ۲ (۹): صص.
- Personality development: Stability and Changes. *Annu. Rev. Psycholo*. 56: Pp. 453-84.
- 7- Roberts, B. W., Wallton, K. E., Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean level Chang in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psycho. Bull*. Pp 132: 1-25.
- 8- McAdams, D. P., Pals, J. L. (2006). A new big life fundamental principles for an integration science of personality. *American. Psychologist*. 61: Pp. 204-17.
- 9- Spetch, J., Egloff, B., Schmukle, S. C. (2011). Stability and changes of personality across the life courses the impact of age and major life event on mean-level and rank-order stability of the Big five. *Jour of Perso and Soci Psycho. APA Social Psychology Quarterly*, 63. Pp. 391-405.
- 10- Neyer, F. J., Lenhart, J. (2007). Relationship matter in personality development: Evidence from an 8 year longitudinal study across young adulthood. *Jour of Person*. 75: 3. Pp. 535-568.
- 11- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across..., *Journal of Vocational Behavior*, doi: 10.1016/j.jvb.2012.06.004
- 12- Clark, C.D., Schurer, S. (2011). The Stability of Big-Five Personality Traits. *IZA DP No*. 5943
- 13- Van Aken. M. A. G., Denissen. J. J. A., Branje. S. J. T., Dubus. J. S., Goossen. L. (2006). Midlife concerns and short term personality change in middle adulthood. *European Jour of Person*. 20: Pp. 497-513.
- 14- Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., and Wille, B. (2013). Personality across working life: The longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*. 34. Pp. S7-S25.
- 15- Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 48(3). Pp.582-593.
- 16- Wu, Chia-Huei. (2016). Personality change via work: a job demand-control model of Big-five personality changes. *Journal of Vocational Behavior*, 92. Pp. 157-166. ISSN 0001-8791.
- ۱۷- علوی سید حمیدرضا، کاظمی‌زاده حمیدرضا. (۱۳۸۷). مقایسه تأثیر سبک‌های رهبری مدیران بر میزان تنیدگی کارکنان ادارات دولتی با توجه به نوع شخصیت آنان. روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار). ۱ (۳۱)