

Personality Traits as Predictor Variables of Occupational Performance of Doctors in Khoy City

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Amine Khemtati Noje Deh Sadat^{1*}

Foozieh Tanian Fard²

Mehran Mohebian Far³

Asgar Najafi Ayuki⁴

Laleh Kohansal⁵

How to cite this article

Amine Khemtati Noje Deh Sadat, Foozieh Tanian Fard, Mehran Mohebian Far, Asgar Najafi Ayuki, Laleh Kohansal, Personality Traits as Predictor Variables of Occupational Performance of Doctors in Khoy City, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:5(4): 974-979.

1. Department of Industrial and Organizational Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

2. Department of Educational Technology, Bandar Abbas District One Education and Culture, Bandar Abbas, Iran.

3. MA, Department of Family Counseling, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

4. MA, Department of Public Administration, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran.

5. MA, Department of Educational Management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: khedmaty.amineh@gmail.com

Article History

Received: 2021/07/23

Accepted: 2022/01/03

ABSTRACT

In the case of nurses, some of the personality traits that can have a direct or indirect relationship with their job performance and mental health are: job commitment, empathy, communication skills, stress tolerance and management, self-confidence and decision-making. It is a type of correlation. The statistical population of the research was all nurses. In this research, 221 doctors were selected as a sample by simple random sampling method. In this research, neo personality questionnaires and job performance and mental health questionnaires were used. In the explanation of this project, Pearson correlation test was used, the results of descriptive statistics were shown by SPSS, and the main hypothesis in this project was that personality characteristics as a variable can predict the performance of nurses. Step-by-step multivariate regression was used to determine the predictive power of the components of personality characteristics on nurses' job performance. In this research, the hypothesis that there is a positive relationship between personality traits and job performance and mental health of nurses is confirmed. The research hypothesis was formulated in order to understand the relationship between personality traits and the job performance and mental health of nurses as follows: "The level of personality traits has a relationship (positive correlation) with the job performance and mental health of nurses".

Keywords: Personality Traits, Job Performance, Mental Health, Nurses

ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده

عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران

امینه خدمتی نوجه ده سادات^{۱*}

گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

فوزیه تینیان فرد^۲

گروه تکنولوژی آموزشی، آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس، بندرعباس، ایران.

مهران محبیان فرد^۳

کارشناسی ارشد، گروه مشاوره خانواده، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

عسگر نجفی ایوکی^۴

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

لاله کهن سال^۵

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده

در مورد پرستاران، برخی از ویژگی‌های شخصیتی که می‌تواند ارتباط مستقیم یا غیرمستقیمی با عملکرد شغلی و سلامت روان آنها داشته باشند عبارتند از: تعهد شغلی، قدرت همدلی، توانایی‌های ارتباطی، استرس تحمل و مدیریت، اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری. روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرستاران بود. در این پژوهش ۲۲۱ پزشک به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. و در این پژوهش از پرسشنامه‌های شخصیتی نئو و پرسشنامه عملکرد شغلی و سلامت روان استفاده شد. در تبیین این پروژه از آزمون همبستگی دو پی‌رسون دامنه استفاده شده است، نتایج آمار توصیفی بوسیله SPSS نشان داده شد، و فرضیه اصلی در این پروژه این بود که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیر می‌تواند عملکرد پرستاران را پیش‌بینی نماید. برای تعیین قدرت پیش‌بینی کنندگی مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی پرستاران از رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است. در این پژوهش فرضیه مبنی بر اینکه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران ارتباط مثبتی و وجود دارد تأیید می‌شود.

شود. فرضیه پژوهش به منظور فهم ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران بدین صورت تدوین شد: "میزان ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران ارتباط (همبستگی مثبت) دارد."

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، سلامت روان، پرستاران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۳

* نویسنده مسئول: khedmaty.amineh@gmail.com

مقدمه

مقدمه شخصیت، به عنوان یکی از جوانب مهم و جذاب انسانی، همواره مورد توجه محققان و علاقه‌مندان به روانشناسی و علوم اجتماعی قرار گرفته است. (۱) شخصیت به عنوان یک مجموعه از ویژگی‌ها، الگوها و خصوصیات شخصی است که رفتار و واکنش‌های افراد را شکل می‌دهد و نقش بسزایی در تعاملات اجتماعی و عملکرد شغلی و سلامت روان آنها دارد (۲). در حوزه پزشکی، شخصیت پرستاران به عنوان یکی از عوامل موثر بر عملکرد و تأثیرگذاری در بیماران و همچنین موفقیت در شغل پزشکی، اهمیت ویژه‌ای دارد. پرستاران به عنوان اعضای حیاتی در سیستم بهداشت و درمان، نقش بسزایی در ارائه خدمات بهداشتی، تشخیص و درمان بیماری‌ها و بهبود سلامت جامعه ایفا می‌کنند. علاوه بر دانش و تخصص فنی خود، پرستاران نیازمند توانایی‌های فردی و شخصی برای برقراری ارتباط مؤثر با بیماران، مدیریت استرس و فشارهای شغلی، تصمیم‌گیری‌های پزشکی حساس و انجام همکاری با تیم‌های درمانی هستند. (۳) به همین دلیل، شناخت و تحلیل ویژگی‌های شخصیتی پرستاران به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی و سلامت روان آنها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. مطالعات بسیاری در حوزه روانشناسی و علوم مرتبط با شخصیت انجام شده است که به تحلیل و شناخت ویژگی‌های شخصیتی پرداخته‌اند. این ویژگی‌ها می‌توانند شامل تم ایلات، ارزش‌ها، نگرش‌ها، سبک‌های رفتاری، انگیزه‌ها و راهبردهای شناختی باشند. (۴) در مورد پرستاران، برخی از ویژگی‌های شخصیتی که می‌توانند ارتباط مستقیم یا غیرمستقیمی با عملکرد شغلی و سلامت روان آنها داشته باشند عبارتند از: تعهد شغلی، قدرت همدلی، توانایی‌های ارتباطی، استرس تحمل و مدیریت، اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری. ویژگی‌های شخصیتی پرستاران می‌توانند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر عملکرد شغلی و سلامت روان آنها داشته باشند. تعهد شغلی به میزان تعاق و پیوستگی پزشک به شغل و سازمان مربوطه را نشان می‌دهد. پرستاران با تعهد شغلی بالا، احتمالاً میزان تلاش بیشتری در انجام وظایف خود دارند و به طور کلی عملکرد بهتری را ارائه می‌دهند.

4 Kahn

5 Cohen

1 Bateman

2 Edwards

3 Rizzo

توان رابطه های موجود در جامعه را تشخیص داد و در نتیجه ممکن است به این نتیجه برسیم که متغیرها با هم رابطه ندارند در حالیکه در واقع با هم ارتباط دارند، با وجود این با نمونه های خیلی بزرگ نیز مشکلاتی وجود دارد. لذا در این پژوهش ۲۲۱ پزشک به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. و در این پژوهش از پرسشنامه های شخصیتی نئو و پرسشنامه عملکرد شغلی و سلامت روان استفاده شد.

پرسشنامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی (NEO) پرسشنامه NEO یکی از جدیدترین پرسشنامه های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می تواند یکی از مناسب ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون به دلیل بررسی های گوناگون در گروه های سنی و در فرهنگ های مختلف روی آن صورت گرفته است می تواند یکی از جامع ترین آزمون ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد این آزمون موضوع تحقیقات طی ۱۵ سال گذشته بر روی نمونه های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این رو سودمندی آن هم در جریانات بالینی و هم در جریانات تحقیقی ارزیابی شده است. پرسشنامه شخصیتی NEOPI-R جانشین تست NEO است که در سال ۱۹۸۵ توسط مک کری و کاستا تهیه شده بود. این پرسشنامه ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می گیرد. و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می دهد. این پرسشنامه دارای دو فرم یکی (S) برای گزارش های شخصی است و شامل ۲۴۰ سوال پنج درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که توسط خود آزمودنی درجه بندی می شود و متناسب مردان و زنان در تمام سنین است. و دیگری فرم (R) یا تجدید نظر شده نام دارد و بر اساس درجه بندی های مشاهده گر است. این فرم نیز دارای همان ۲۴۰ سوال بوده با این تفاوت که با ضمیر سوم شخص شروع می شود. فرم (R) هم می تواند به طور مستقل برای ارزیابی شخصیت به کار رود و هم به عنوان مکملی برای گزارش های شخصی فرم (S) و یا روایی آن مورد استفاده قرار گیرد (۱۲).

این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می رود اگر وقت اجرای تست خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسشنامه استفاده می شود. از سوی دیگر اجرای این آزمون از نظر هزینه و زمان مقرون به صرفه است مقیاس های آن از اعتبار بالایی برخوردارند و همبستگی بین مقیاس ها زیاد است و از همه مهمتر این آزمون بر

مطالعات نشان داده اند که تعهد شغلی پرستاران با پیشرفت شغلی، رضایت شغلی، ارتباطات بالقوه و خدمات بهتر به بیماران مرتبط است. (۵) قدرت همدلی به توانایی پزشک برای درک و احساس کردن مسائل و نیازهای بیماران اشاره دارد. پرستاران با قدرت همدلی بالا، توانایی بیشتری در برقراری ارتباط مؤثر با بیماران، شناخت نیازهای آنها و ارائه حمایت روانی دارند. (۶) قدرت همدلی به عنوان یک ویژگی شخصیتی مهم، می تواند بهبود رابطه پزشک-بیمار، رضایت بیماران و بهبود عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران را تسهیل کند. توانایی های ارتباطی شامل توانایی های مواجهه با افراد، گوش دادن فعال، بیان روشن و کارآمد و توانایی ارتباط مؤثر با تیم های درمانی است. پرستاران با توانایی های ارتباطی بالا، می توانند بهترین نتیجه را در ارتباط با بیماران و همکاران خود داشته باشند. (۷)

توانایی ارتباط مؤثر و همکاری با تیم های درمانی می تواند به عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی کمک کند. پرستاران در محیط کار خود با شرایط استرس زیادی روبه رو هستند. توانایی تحمل و مدیریت استرس می تواند در عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران تأثیرگذار باشد. پرستاران که استرس تحمل بالایی دارند و راهکارهای موثری برای مدیریت استرس خود توسعه داده اند، می توانند در مواجهه با فشارهای شغلی بهتر عمل کنند و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی را بهبود بخشند. (۸) اعتماد به نفس و توانایی های تصمیم گیری در پرستاران نقش مهمی در عملکرد شغلی و سلامت روان دارند. پرستاران با اعتماد به نفس بالا و توانایی تصمیم گیری موثر، می توانند تصمیمات صحیح و به موقع در مورد تشخیص و درمان بیماران بگیرند. اعتماد به نفس و تصمیم گیری موثر می تواند بهبود عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران و افزایش اعتماد بیماران به آنها را به همراه داشته باشد. روش های پژوهشی متنوعی مانند پرسشنامه های استاندارد برای اندازه گیری ویژگی های شخصیتی، مصاحبه ها، مشاهده ها و ارزیابی عملکرد شغلی و سلامت روان استفاده شده اند (۹) نتایج مطالعات نشان می دهند که ویژگی های شخصیتی مثبت مانند تعهد شغلی قوی، قدرت همدلی بالا، توانایی های ارتباطی قوی، استرس تحمل و مدیریت، اعتماد به نفس و تصمیم گیری موثر با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران مرتبط هستند. (۱۰) پرستاران که این ویژگی ها را در سطح بالا دارند، به طور کلی عملکرد بهتری در ارتباط با بیماران، تصمیم گیری های دقیق تر و مؤثرتر و خدمات بهداشتی درمانی بهتر ارائه می دهند. (۱۱).

مواد و روش ها

روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرستاران بود. در پژوهش هایی از نوع همبستگی، حداقل حجم نمونه ۵۰ نفر برای بیان چگونگی رابطه ضرورت دارد. در اصطلاح رگرسیون یا همبستگی، اگر حجم نمونه خیلی کوچک باشد، نمی

⁴ Carson

⁵ Webster

⁶ Kim

¹ Lyons

² Watson

³ Sopi

در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی روی نمونه ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه های تبریز، شیراز و دانشگاه های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان آزدردگی خوبی، برون گرایی، باز بودن، سازگاری و با وجدانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده گر (R)، استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود.

در پژوهش آتش روز (۱۳) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ۵ صفت: روان آزدردگی خوبی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱:

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون ساخته شده است که از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود.

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می باشد.

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود^۲.

رتمن عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و هم چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد، تعریف میکنند. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی است.

در این پژوهش منظور از نمره استاندارد عملکرد شغلی نمره ای است که فرد به سوالات ۱۵ ماده ای پرسشنامه پاترسون می دهد.

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می باشد.

عنوان	همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت
امتیاز	۳	۲	۱	۰

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید

خلاف سایر آزمون های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (۱۲).

این تست قابل اجرا بر روی افراد به هنجار است. افرادی که مبتلا به اختلالاتی چون حالات روان پریشی و زوال عقل هستند، به گونه ای که این حالات توانایی آن ها را در تکمیل فرم گزارش شخصی تحت تأثیر قرار می دهد نباید پرسشنامه را تکمیل نمایند. سوالات این پرسشنامه را هر فردی با داشتن حداقل سواد- در حد تحصیلات بالاتر از دوره ابتدایی- می تواند پاسخ دهد.

در این پرسشنامه انتظار بر این است که به تمام سوالات پاسخ داده شود، در بررسی پاسخنامه اگر سؤال یا سوالاتی بی پاسخ مشاهده شود آزمودنی تشویق می شود که سوالات مذکور را تکمیل نماید. در مواردی که آزمودنی نتواند تصمیم بگیرد که چه پاسخی به سؤال خاصی بدهد یا معنی یک سوال برای وی مشخص نباشد می تواند در چنین مواردی از پاسخ خنثی استفاده کند.

در آخر پاسخنامه سؤالی تحت عنوان « آیا به تمام سوالات پاسخ داده اید؟» آمده است، منظور از پرسش این سؤال آن است که این امر مهم را به آزمودنی یادآور نماید که سوالات بدون پاسخ را تکمیل نماید و کنترل مجددی بر پرسشنامه داشته باشد. اگر آزمودنی پاسخ «نه» به این سؤال بدهد آزمایشگر ممکن است در صدد علت این امر بر آید و در مورد سوالات بی پاسخ آموزش هایی را به آزمودنی بدهد. اگر در پاسخ نامه سوالات زیادی بدون پاسخ باشد آن پاسخنامه از اعتبار لازم برخوردار نبوده و در نتیجه تصحیح نمی شود.

پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. نمره گذاری فرم کوتاه این پرسشنامه یعنی NEO-FFI در تمام مواد یکسان نیست. به این معنی که در نمره گذاری برخی از مواد فرم کوتاه پرسشنامه، به کاملاً مخالفم نمره ۴، مخالفم نمره ۳، بی تفاوت نمره ۲، موافقم نمره ۱ و کاملاً موافقم نمره ۰ تعلق می گیرد. در حالی که برخی دیگر از مواد این فرم کوتاه به صورت عکس حالت گفته شده نمره گذاری می شوند. (۱۲).

در حال حاضر آزمون ۵ عاملی NEO کاربرد جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان های چکوسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نورژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است.

اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس های روان آزدردگی خوبی، برون گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش های شخصی و نیز در گزارش های زوج ها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است.

² motowildo

¹ patrsn

میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر ۱۰ کنید
مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است
تعداد سوالات پرسشنامه * ۱ = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۰	۲۲	۴۵

امتیازات خود را از ۱۵ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۰ و حداکثر ۴۵ خواهد بود.

نمره بین ۰ تا ۱۵ : عملکرد شغلی فرد ضعیف است.

نمره بین ۱۵ تا ۲۲ : عملکرد شغلی فرد متوسط است.

نمره بالاتر از ۲۲ : عملکرد شغلی فرد قوی است .

سیاحی و شکرکن پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده اند. همچنین، سیاحی و شکرکن روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $P < 0.05$ قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $T = 0.61$ در سطح معنی داری $p < 0.001$ به دست آمد.

برای سنجش اعتبار این پرسشنامه نعامی نمره های پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۳۶ به دست آمده که در سطح $(p < 0.001)$ معنی دار می باشند (نعامی، ۱۳۸۱، به نقل از فرهنگ مجد، ۱۳۸۸).

یافته ها

نتایج آمار توصیفی بوسیله SPSS نشان داد که میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه 22.43 ± 2.42 است که حداقل و حداکثر سن افراد به ترتیب ۳۲ و ۴۶ سال بود. ۸۱ درصد آنها مجرد و مابقی متاهل بودند، همچنین ۵۷ درصد افراد مورد پژوهش زن و ۴۳ درصد مرد بودند، از لحاظ سطح تحصیلات اکثر موارد پژوهش به ترتیب دارای مدرک پزشکی عمومی (۵۳،۸٪) و پزشک متخصص اطفال (۳۶،۲٪)، ۶،۸ درصد متخصص چشم پزشکی و ۳،۲ درصد آنها دارای مدرک متخصص زنان بودند. در تبیین فرضیه اول از آزمون همبستگی دو پیرسون^۱ دامنه استفاده شده است، که نتایج آن به صورت خلاصه در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

فرضیه : ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر می تواند عملکرد پرستاران را پیش بینی نماید.

متغیرها	عملکرد شغلی
ویژگی های شخصیتی	ضریب همبستگی = ۰,۴۷۸ تعداد نمونه = ۵۰ P-value = 0.001

نتایج این آزمون نشان داد (جدول شماره ۱) که با ضریب همبستگی $R = 0.478$ و با درصد اطمینان ۹۵ درصد بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران، رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد به این معنا که هر چه نمره ی ویژگی های شخصیتی در پرستاران بالاتر باشد میزان عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران نیز به طور معنا داری نسبت به سایر افراد بیشتر خواهد بود $p = (0.001)$
بنابراین فرضیه مبنی بر اینکه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران ارتباط مثبتی وجود دارد تأیید می شود.

نتایج ۲ تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام		
متغیرهای پیش بینی کننده	بتا β	p
قاطعتیت (AS)	0,336	$P < 0.001$
تعهد	0,184	$P < 0.001$
تخصص	0,165	$P < 0.015$

برای تعیین قدرت پیش بینی کنندگی مولفه های ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی پرستاران از رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است که نتایج در جدول شماره ۲ آمده است.

نتیجه گیری

همان طور که پیشتر نیز گفته شد هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران، از آنجایی که طی یافته های گوناگون عنوان می شود که ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران رابطه دارد، فرضیه پژوهش به منظور فهم ارتباط ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران بدین صورت تدوین شد: "میزان ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران ارتباط (همبستگی مثبت) دارد."

یافته های به دست آمده از این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش های گذشته همسو هستند.

تجربه نشان داده که اگر تصاویر ذهنی ما را در کنار هم جمع کنند، و هر کدام را بررسی کنند، تعداد کمی از ما هستیم که با تصور واژه ی عملکرد شغلی، مفاهیمی ثابت و یکسان برابمان تداعی می شود. شاید به همین دلیل باشد که اغلب موارد در ارتقای عملکرد

¹ Pearson's two-tailed test

Organizational Behavior Human Performance, Vol. 6, pp. 99-110.

6. Herzberg F, Bernard M, Barbara S. The motivation to work new york. John Willey, 1966; 83-94

7. Watson, D., Tellegen, A. 1985. Toward a consensual structure of mood. Psychological

8. Sopi V. Determinants of Job Sastisfaction Among the Nurses of the University Clinical Center of Kosovo. Hrcak 2019; 8(1): 187-205. Doi.org/10.684/m9.figshare 8247713

9. Carson CM. A historical view of Douglas McGregor's Theory Y. Management Decision. 2005;43(3):450-60.

10. Webster BM. Records management: from profession to scholarly discipline. Information Management Journal. 1999;33(4):20-9.

11. Kim KH, Kim KS, Choe B, Kim YI. The study of education and qualification for the maintenance of clinical research associate (CRA) professionalism. Journal of Korean Society for Clinical Pharmacology and Therapeutics. 2011;19(2):130-43.

12. Grossi Farshi, M. T. (1380). A new approach in personality assessment (application of factor analysis in personality studies). First Edition. Tabriz: Daniyal Publishing House and Jamia Pajoh.

13. Day fire, b. (1386). Predicting academic progress through attachment and five personality traits. Master's thesis. Shahid Beheshti University.

14. Ghoobshavi, Zohra (2014), the relationship between collaborative management and individual performance, master's thesis, public administration, Payam Noor University

15. Cohen, A. (1994). Antecedents of organizational commitment. Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, No. 6, pp. 539-542.

16. Lyons, T. (1971). Role clarity, need for job satisfaction, tension, with drawal. Organizational Behavior Human Performance, Vol. 6, pp. 99-110.

شغلی دچار مشکل می‌شویم. وقتی از چیزی تعریفی ثابت نداریم چگونه می‌خواهیم به آن دست پیدا کنیم؟

انسان، به عنوان موجودی اجتماعی، در حالت معمولی از نظر جسمی و روحی به رفتار انسان‌های محیط خود وابسته است و چند و چون حالات جسمی و روحی او تابع چگونگی دیگران است و تحت تاثیر آن‌ها قرار دارد. لذا چنانچه در محیطی قرار گیرد که در آن فضایی حاکی از اعتماد باشد، احساس اطمینان روانی بالاتری خواهد داشت و نیاز او به امنیت از بعد روانی بیشتر ارضا می‌گردد. همین امر باعث می‌شود که احساسات و عواطف و اشتیاق بیشتری داشته و در حوزه فعالیت هایی که به عهده اش است، خلاقانه تر و فعال تر وارد شود و کمیت و کیفیت بالاتر و مطلوبتری از خود به نمایش بگذارد. (۱۴) در پایان باید گفت هم مبانی نظری و هم نتایج پژوهش‌ها و از جمله پژوهش حاضر قدرت پیش‌بینی کنندگی و ویژگی های شخصیتی از عملکرد را تایید می‌کنند (۱۵). از این رو با اهمیت دادن به ویژگی های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام، می‌توان از بروز مشکلات عدیده ای که ممکن است بعداً با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی شان اثر گذارد، جلوگیری کرد (۱۶).

آموزش مهارت های دلبپذیر بودن، با وجدان بودن و انعطاف پذیری از طریق برگزاری آموزش های ضمن خدمت، جلسات مشاوره ای، کارگاه های آموزشی و... پیشنهاد می‌شود. با توجه به رابطه مستقیم بین با وجدان بودن با عملکرد شغلی پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش نسبت به شناسایی پرستاران درون گرا با کمک روانشناسان اقدام و در راستای تغییر ویژگی آنها به سمت برون گرا بودن دوره های آموزشی و مهارتی، جلسات مشاوره ای و... برگزار نماید.

References

1. Bateman, T. S. & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of Management Journal, Vol. 27, p. 75
2. Edwards, A. L. & Kilpatrick, F. O. (1984). A technique for the construction of attitude scales. Journal of Applied Psychology, Vol. 32, pp. 374-384.
3. Rizzo, J. R. , House, R. J. & Lirtzman, E. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quareter, Vol. 15, pp. 150-153.
4. Kahn, R. I. & Byosiere, P. (1992). Stress in organization. In: M. D. Dunnette and L. M. Hough (ED), Handbook of Industrial and Organization Psychology, Vol. 3, pp. 571-650, Palo Alto, SA: Consulting Psychology Perss.
5. Lyons, T. (1971). Role clarity, need for job satisfaction, tension, with drawal.