

ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران

امینه خدمتی نوجه ده سادات¹، فوزیه تنیان فرد²، مهران محیبیان فرد³، عسگر نجفی ایوکی⁴، لاله کهن سال⁵

امینه خدمتی نوجه ده سادات: روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

Orcid: 0009-0007-5984-6616

Khedmaty.amineh@gmail.com

فوزیه تنیان فرد: تکنولوژی آموزشی، آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس

Orcid: 0009-0001-5711-5883

tanyanfard706@gmail.com

مهران محیبیان فرد: کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد، اهواز، ایران

Orcid:0009-0006-6292-1667

mehran.mohebian@gmail.com

عسگر نجفی ایوکی: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، ایران

Orcid: 0009-0008-4074-5935

askernagafi.2023@gmail.com

لاله کهن سال: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران

Orcid: 0009-0001-9930-3030

Daryaedanesh@yahoo.com

Personality traits as predictor variables of occupational performance of doctors
in Khoy city

Amine Khemtati Noja Deh Sadat¹, Fouzia Tanian Fard², Mehran Mohibian Far³,
Asgar Najafi Ayuki⁴, Laleh Kohnsal⁵

Amine Khemtati Noja Deh Sadat: Industrial and Organizational Psychology,
Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Orchid: 0009-0007-5984-6616

Khedmaty.amineh@gmail.com

Fouzia Tanian Fard: educational technology, education and training of one
Bandar Abbas district

Orchid: 5883-5711-5711-0009-0001

tanyanfard706@gmail.com

Mehran Mohibian Far: Master of Family Counseling, Research Sciences Unit,
Azad University, Ahvaz, Iran

Orchid: 0009-0006-6292-1667

mehran.mohebian@gmail.com

Asgar Najafi ivaki: Master of Public Administration, Islamic Azad University,
Firuzkoh Branch, IranOrchid: 0009-0008-4074-5935

askernagafi.2023@gmail.com

Laleh Kohnsal: Master's Degree in Educational Management, Islamic Azad
University, Tonkabon Branch, Iran

Orchid: 0009-0001-9930-3030

Daryaedanesh@yahoo.com

چکیده: 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. روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرستاران بود. در این پژوهش 221 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 پرسون¹ 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 پیش‌بینی‌کنندگی 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 وجود دارد تأیید می‌شود. 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

¹ Pearson's two-tailed test

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. (بت من، 1984)^۲ 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 (ادوارد، 1984)^۳. 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. (ریزو، 1970)^۴ 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. (خان، 1992)^۵ 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. (کوهن، 1994)^۶ تعهد شغلی به میزان تعلق 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.

Bateman²Edwards³Rizzo⁴Kahn⁵Cohen⁶

مطالعات نشان داده‌اند که تعهد شغلی پرستاران با پیشرفت شغلی، رضایت شغلی، ارتباطات بالقوه و خدمات بهتر به بیماران مرتبط است. (لیونس، 1971)⁷ 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. (هرزبرگ، 1966) قدرت همدلی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی مهم، می‌تواند بهبود رابطه پزشک-بیمار، رضایت بیماران و بهبود عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران را تسهیل کند. توانایی‌های ارتباطی شامل توانایی‌های مواجهه با افراد، گوش دادن فعال، بیان روشن و کارآمد و توانایی ارتباط مؤثر با تیم‌های درمانی است. پرستاران با توانایی‌های ارتباطی بالا، می‌توانند بهترین نتیجه را در ارتباط با بیماران و همکاران خود داشته باشند. (واتسون، 1985)⁸

توانایی ارتباط مؤثر و همکاری با تیم‌های درمانی می‌تواند به عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی کمک کند. پرستاران در محیط کار خود با شرایط استرس زیادی روبه‌رو هستند. توانایی تحمل و مدیریت استرس می‌تواند در عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران تأثیرگذار باشد. پرستاران که استرس تحمل بالایی دارند و راهکارهای موثری برای مدیریت استرس خود توسعه داده‌اند، می‌توانند در مواجهه با فشارهای شغلی بهتر عمل کنند و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی را بهبود بخشند. (سویی، 2019)⁹ اعتماد به نفس و توانایی‌های تصمیم‌گیری در پرستاران نقش مهمی در عملکرد شغلی و سلامت روان دارند. پرستاران با اعتماد به نفس بالا و توانایی تصمیم‌گیری موثر، می‌توانند تصمیمات صحیح و به موقع در مورد تشخیص و درمان بیماران بگیرند. اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری موثر می‌تواند بهبود عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران و افزایش اعتماد بیماران به آنها را به همراه داشته باشد. روش‌های پژوهشی متنوعی مانند پرسشنامه‌های استاندارد برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی، مصاحبه‌ها، مشاهده‌ها و ارزیابی عملکرد شغلی و سلامت روان استفاده شده‌اند (کارسون، 2005)¹⁰ نتایج مطالعات نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند تعهد شغلی قوی، قدرت همدلی بالا، توانایی‌های ارتباطی قوی، استرس تحمل و مدیریت، اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری موثر با عملکرد شغلی و سلامت روان پرستاران مرتبط هستند. (وبستر، 1999)¹¹ پرستاران که این ویژگی‌ها را در سطح بالا دارند، به طور کلی عملکرد بهتری در

Lyons⁷

Watson⁸

Sopi⁹

Carson¹⁰

Webster¹¹

ارتباط با بیماران، تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر و مؤثرتر و خدمات بهداشتی درمانی بهتر ارائه می‌دهند. (کیم، 2011)^{۱۲}.

روش

روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرستاران بود. در پژوهش‌هایی از نوع همبستگی، حداقل حجم نمونه 50 نفر برای بیان چگونگی رابطه ضرورت دارد. در اصطلاح رگرسیون یا همبستگی، اگر حجم نمونه خیلی کوچک باشد، نمی‌توان رابطه‌های 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 نمونه‌های خیلی بزرگ نیز مشکلاتی وجود دارد. لذا در این پژوهش 221 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.

پرسشنامه سنجش صفات پنج‌گانه شخصیتی (NEO)

پرسشنامه NEO یکی از جدیدترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل‌عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس 5 عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می‌تواند یکی از مناسب‌ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون به دلیل بررسی‌های گوناگون در گروه‌های سنی و در فرهنگ‌های مختلف روی آن صورت گرفته است می‌تواند یکی از جامع‌ترین آزمون‌ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد این آزمون موضوع تحقیقات طی 15 سال گذشته بر روی نمونه‌های 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 1985 توسط مک کری و کاستا تهیه شده بود. این پرسشنامه 5 عامل اصلی شخصیت و 6 خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی 30 خصوصیت را اندازه می‌گیرد. و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می‌دهد. این پرسشنامه دارای دو فرم یکی (S) برای گزارش‌های شخصی است و شامل 240 سوال پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که توسط خود آزمودنی درجه‌بندی می‌شود و متناسب مردان و زنان در تمام سنین است. و دیگری فرم (R) یا تجدید نظر شده نام دارد و بر اساس درجه‌بندی‌های مشاهده‌گر است. این فرم نیز دارای همان 240 سوال بوده با این تفاوت که با ضمیر سوم شخص شروع می‌شود. فرم (R) هم می‌تواند

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 (گروسی فرشی، 1380).

این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسشنامه 60 سؤالی است و برای ارزیابی 5 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 خلاف سایر آزمون های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (گروسی فرشی، 1380).

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. سؤالات 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 سؤالات پاسخ داده شود، در بررسی پاسخنامه اگر سؤال یا سؤالاتی بی پاسخ مشاهده شود آزمودنی تشویق می شود که سؤالات 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 سؤالات پاسخ داده اید؟» آمده است، منظور از پرسش این سؤال آن است که این امر مهم را به آزمودنی یادآور نماید که سؤالات 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 سؤالات بی پاسخ آموزش هایی را به آزمودنی بدهد. اگر در پاسخ نامه سؤالات 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 4، مخالفم نمره 3، بی تفاوت نمره 2، موافقم نمره 1 و کاملاً موافقم نمره 0 تعلق می گیرد. در حالی که برخی دیگر از مواد این فرم کوتاه به صورت عکس حالت گفته شده نمره گذاری می شوند. (گروسی فرشی، 1380).

در حال حاضر آزمون 5 عاملی NEO کاربردی جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان های چکوسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی 208 نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین 0/83 تا 0/75 به دست آمده است.

اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی 6 ساله روی مقیاس های روان آزدگی خویی، برون گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب های اعتبار 0/68 تا 0/83 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 0/79 و 0/63 بوده است (مک کری و کاستا، 1983 به نقل از گروسی فرشی، 1380).

در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (1380) روی نمونه ای با حجم 2000 نفر از بین دانشجویان دانشگاه های تبریز، شیراز و دانشگاه های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی 5 بعد اصلی را بین 0/56 تا 0/87 گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان آزدگی خویی، برون گرایی، باز بودن، سازگاری و باوجدانی به ترتیب 0/86، 0/73، 0/56، 0/68 و 0/87 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 0/66 در عامل برون گرایی و حداقل آن به میزان 0/45 در عامل سازگاری بود. (گروسی فرشی، 1380).

در پژوهش آتش روز (1386) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از 5 صفت: روان آزدگی خویی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب 0/74، 0/55، 0/27، 0/38 و 0/77 به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^{۱۳}:

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون ساخته شده است که از 15 گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود.

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت 4 نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات 0، 1، 2 و 3 در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین 0 تا 45 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 (موتوویلدو، 2003)^{۱۴}.

رتمن (2002) 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 میکند. 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 (مورفی و شیارلا به نقل از رتمن، 2002).

در این پژوهش منظور از نمره استاندارد عملکرد شغلی نمره ای است که فرد به سوالات 15 ماده ای پرسشنامه پاترسون می دهد .

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت 4 نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات 0، 1، 2 و 3 در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین 0 تا 45 می باشد.

عنوان	همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت
امتیاز	3	2	1	0

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 میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * 1 = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
0	22	45

امتیازات خود را از 15 عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن 0 و حداکثر 45 خواهد بود.

نمره بین 0 تا 15 : عملکرد شغلی فرد ضعیف است.

نمره بین 15 تا 22 : عملکرد شغلی فرد متوسط است.

نمره بالاتر از 22 : عملکرد شغلی فرد قوی است .

سیاحی و شکرکن (1375؛ به نقل از ارشدی، 1386) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/85 و 0/85 گزارش داده اند. همچنین، سیاحی و شکرکن (1375؛ به نقل از ارشدی، 1386) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $0/05 <$ قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران (1390) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/86 و 0/79 به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ 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 0/43 و 0/36 به دست آمده که در سطح $(p < 0/001)$ معنی دار می باشند (نعامی، 1381 به نقل از فرهنگ مجد، 1388).

تحلیل یافته ها

نتایج آمار توصیفی بوسیله SPSS نشان داد که میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه $22,43 \pm 2,42$ است که حداقل و حداکثر سن افراد به ترتیب 32 و 46 سال بود. 81 درصد آنها مجرد و مابقی متاهل بودند، همچنین 57 درصد افراد مورد پژوهش زن و 43 درصد مرد بودند، از لحاظ سطح

تحصیلات اکثر موارد پژوهش به ترتیب دارای مدرک پزشکی عمومی (53,8 %) و پزشک متخصص اطفال (36,2 %)، 6,8 درصد متخصص چشم پزشکی و 3,2 درصد آنها دارای مدرک متخصص زنان بودند. در تبیین فرضیه اول از آزمون همبستگی دو پیرسون¹⁵ دامنه استفاده شده است، که نتایج آن به صورت خلاصه در جدول شماره 1 ذکر شده است.

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

جدول (1)

متغیر ها	عملکرد شغلی
ویژگی های شخصیتی	ضریب همبستگی = 0.478 تعداد نمونه = 50 P-value = 0.001

نتایج این آزمون نشان داد (جدول شماره 1) که با ضریب همبستگی $R 0,478$ و با درصد اطمینان 95 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 و جود دارد تائید می شود.

نتایج 2 تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام

متغیر های پیش بینی کننده	بتا β	p
قاطعیت (AS)	0,336	$P < 0.001$
تعهد	0,184	$P < 0.001$

P<0.015	0,165	تخصص
---------	-------	------

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 2 آمده است.

بحث و 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 (ارشدی، 1369)، (صفاری آشتیانی، 1372) ، (امیری، 1375)، (لیونز، 1971)، (دسلر، 1973)، (بیهر، 1976)، (بتمن و استراسر، 1984)، (ایندویک، 1986) و (کوهن، 1994) 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 واژه‌ی عملکرد شغلی، مفاهیمی ثابت و یکسان برایمان تداعی می‌شود. شاید به همین دلیل باشد که اغلب موارد در ارتقای عملکرد 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. (غبیشاوی ، 1394)

در پایان باید گفت هم مبانی نظری و هم نتایج پژوهش ها و از جمله پژوهش حاضر قدرت پیش بینی کنندگی و ویژگی های شخصیتی از عملکرد را تایید می کنند. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی های شخصیتی افراد

در محیط کار و حتی در هنگام استخدام، می توان از بروز مشکلات عدیده ای که ممکن است بعد ها با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی شان اثر گذارد، جلوگیری کرد.

آموزش مهارت های دلپذیر بودن، با وجدان بودن و انعطاف پذیری از طریق برگزاری آموزش های ضمن خدمت، جلسات مشاوره ای، کارگاه های آموزشی و... پیشنهاد می شود. با توجه به رابطه مستقیم بین با وجدان بودن با عملکرد شغلی پیشنهاد می شود 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.

منابع

آتش روز، ب. (1386). پیش بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دلبستگی و صفات پنج گانه شخصیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

غیبشای، زهره (1394)، رابطه مدیریت مشارکتی و عملکرد فردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

گروسی فرشی، م. ت. (1380). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). چاپ اول. تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.

Bateman, T. S. & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, p. 75

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

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

Edwards, A. L. & Kilpatrick, F. O. (1984). A technique for the construction of attitude scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 32, pp. 374-384.

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

Kahn, R. I. & Byosiore, 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.

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.

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

Rizzo, J. R. , House, R. J. & Lirtzman, E. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, pp. 150-153.

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](https://doi.org/10.684/m9.figshare.8247713)

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

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