

بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس

ملیحه خسروی

۱. گروه روان شناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد کاووس، ایران

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی است که آیا بین ویژگیهای شخصیتی با سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد؟ روش تحقیق مورد استفاده توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس به تعداد ۳۶۰ نفر بود. نمونه آماری این تحقیق به تعداد ۱۸۶ نفر می باشند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، بدست آمده است. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش نامه بوده است. پایایی پرسش نامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندجانبه با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان می دهد بین ویژگیهای شخصیتی با سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: ویژگیهای شخصیتی، سلامت روانی، شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس

۱. مقدمه

سازمان های امروزی به راحتی کالاهای و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها کشورهای دیگر تامین می کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویینی نیس^۱، ۲۰۰۵). در جریان سالهای اخیر روسای کارگزینی و روان شناسان مشاور، بیش از پیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگیهای شخصیتی^۲ داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش های کاملاً دقیق و رضایت بخشی را الزامی اعلام کرده اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر موسسات مختلف نشان میدهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می شود. با توجه به شخصیت افراد می توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می کنند. می توان با شناسایی این ویژگی ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. (رابینز، استیفن، پی، ۱۹۹۶، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴). هر شغل دارای ویژگی هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیاز مند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه ای از ویژگی های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثر گذار است. یا به عبارت دقیق تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه بندی به کار می بریم (رابینز و دی سنزو، ۱۹۹۸، ترجمه: شادی، اعرابی و رفیعی، ۱۳۸۵). در طول قرن بیستم انسان پیش از تمام تاریخ بشریت دستخوش دگرگونی از نظر شیوه های زندگی روابط اجتماعی و مسائل اقتصادی گردیده است. تلاش در جهت صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی و زندگی مکانیزه که لازمه آن قبول شیوه های نوین برای زندگی است. اثر معکوس بر سلامت انسان گذاشته و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشخص نموده است. یکی از این ابعاد سلامت روان افراد جامعه است. مقوله ای که اگرچه تازگی ندارد لیکن از نظر تخصصی دیر زمانی نیست که به آن توجه گردیده است. با توجه به شیوه بیماری روانی در جامعه اهمیت تلاش در جهت اعتلای سلامت روانی افراد هر اجتماعی بارزتر می گردد. مهمترین مسأله در این ارتباط پیشگیری از مسائلی است که باعث می گردد سلامت روان افراد جامعه مختل گردد و بالطبع پیامدهای منفی در پی داشته باشد. پیشگیری از بروز این عوامل نیز جز با آشنایی با وضعیت موجود سلامت روان در افراد جامعه ای که قصد پیشگیری در آن را داریم ممکن نیست. چرا که آشنایی با وضع موجود ما را به اوضاع امیدوار می سازد و یا ما را جهت بکارگیری روشهای مناسب، در جهت از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و بکارگیری ابزارهای مناسب در این جهت یاری می نماید. در فرا تحلیلی توسط بریک و مونت (۱۹۹۱) صورت گرفت. به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین سلامت روانی است و برون گرایی و روان رنجوری نیز پیش بین کننده های خوبی برای خشنودی شغلی هستند. کارک، شمیر و چن^۱ (۲۰۰۳) در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و سلامت روانی را مورد بررسی قرار دادند وجدانی بودن را به عنوان قویترین همبستگی با سلامت روانی یافتند. بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه بین سلامت روانی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن سلامت روانی را به صورت معناداری پیش بینی می کند (به نقل از نعامی، ۱۳۸۴). توماس^۲ (۲۰۰۴) در بررسی رابطه بین ویژگی شخصیتی

1. Casio & Aguinis

2. Job Characteristics

1. Kurk & Shamir & Chen,c

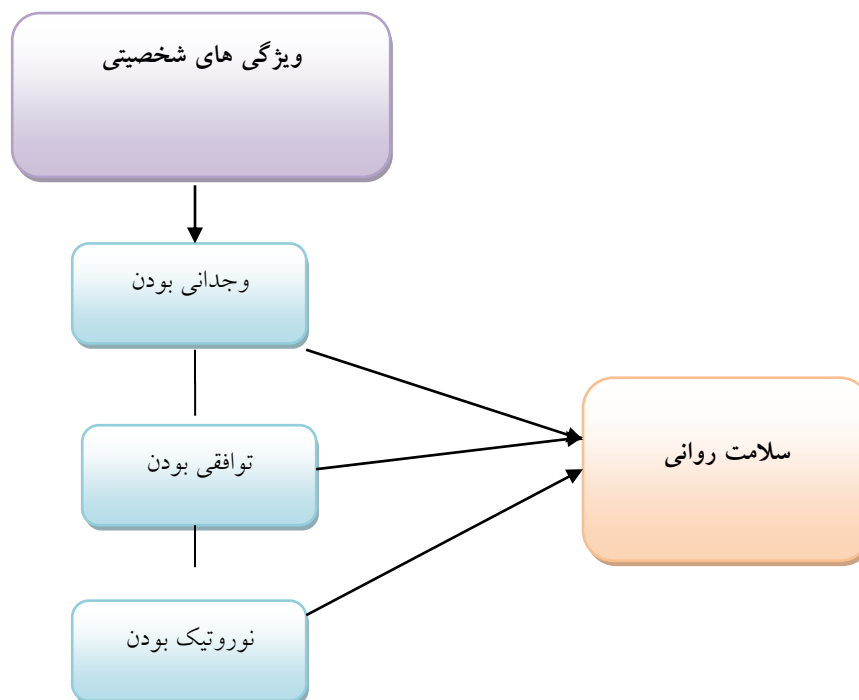
2. Thomas

و عملکرد شغلی ۳۶۳۰ کارمند بدست آورد که با کنترل سن و دیگر متغیرهای جانبی رابطه قوی بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی وجود دارد. اسمیت^۴ (۲۰۰۴) اثرات ویژگی های شخصیتی سرپرستان را بر نگرش های زیردستان در ۱۳۱ مدیر و ۴۶۷ زیردست بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که شخصیت مدیران بانگرش های زیردستان در ارتباط است. سطوح بالای توافق پذیری، ثبات عاطفی و برون گرایی مدیران و سطوح پایین وجدان کاری آنها با میزان رضایت زیردستان نسبت به مدیران، رضایت کلی، تعهد عاطفی، ترک شغل زیردستان در ارتباط هستند.

فرضیه های تحقیق.

- ۱- رابطه مثبت و معنا داری بین وجدانی بودن و سلامت روانی وجود دارد.
- ۲- رابطه مثبت و معنا داری بین توافقی بودن و سلامت روانی وجود دارد.
- ۵- رابطه مثبت و معنا داری بین نوروپیک بودن و سلامت روانی وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق



نگاره ۱-۱ منبع: کاستا و مک کری (۱۹۸۹)

طرح پژوهش

از آنجایی که این پژوهش به بررسی رابطه بین متغیرها می پردازد، پژوهش از نوع بنیادی بوده و روش پژوهش با توجه به ذات و ماهیت آن از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس ۳۶۰ می باشند که تعداد ۱۸۶ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

⁴. Smith

– پرسشنامه شخصیتی نئو: پرسشنامه شخصیتی NEO – FFI معروف به نئو توسط کاستا و مک کری (۱۹۸۹) طراحی شده است و در ایران توسط حق شناس (۱۳۸۳) برگردان و مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه ۶۰ ماده ای NEO – FFI برای ارزیابی مختصر و سریع ۵ عامل اصلی شخصیت (بی ثباتی هیجانی یا روان رنجوری، برون گرایی، باز بودن تجربه ها، توافق و وجدانی بودن) طراحی شده و هر عامل از ۱۲ ماده تشکیل شده است.

– پرسشنامه سلامت روانی: این ابزار مشخص می سازد که فرد تا چه اندازه در قبال سازمان خود احساس مسئولیت می کند در پرسشنامه سلامت روان GHQ – 28 این پرسشنامه توسط پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تدوین، و توسط انگل و پری (۱۹۸۱) به نقل از پاکاری، (۱۳۷۰) اصلاح گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری استفاده شده است.
۲. از آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه ها استفاده می شود. باید دانست که برای تعمیم نتایج پژوهش معمولاً از آزمون های آماری استفاده می شود. در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها با کمک نرم افزار Spss از آزمون آماری تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می شود. تحلیل رگرسیون روش آماری است که طی آن از طریق متغیر وابسته، متغیر یا متغیرهای مستقل تبیین و پیش بینی می شوند (بست، جان، ۱۳۸۴).

یافته ها

آزمون فرضیه ها

آزمون فرضیه اول

- بین وجدانی بودن و سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود:

H₀: بین وجدانی بودن و سلامت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین وجدانی بودن و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱ ضریب همبستگی وجدانی بودن و سلامت روانی کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
سلامت روانی	وجدانی بودن	
وجدانی بودن	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	.۰۰۰
	کل	۱۸۶
سلامت روانی	همبستگی پیرسون	*.۶۴۲
	سطح معناداری	.۰۰۰
	کل	۱۸۶

* Correlation is significant at the 0.05 level(2-tailed).

با توجه به جدول (۱) میزان همبستگی فرضیه *۰.۶۴۲ می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $\text{sig} < \alpha$ و $\alpha = 0/05$ می باشد فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ تایید می شود که با اطمینان ۹۵ درصد می گوییم بین وجدانی بودن و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

- بین توافقی بودن و سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود:

H: بین توافقی بودن و سلامت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین توافقی بودن و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۲ ضریب همبستگی توافقی بودن و سلامت روانی کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
سلامت روانی	توافقی بودن	
	۱	همبستگی پیرسون
.۷۳۵*		سطح معناداری
.۰۰۰		کل
۱۸۶	۱۸۶	
۱	.۷۳۵*	همبستگی پیرسون
	.۰۰۰	سطح معناداری
		کل
۱۸۶	۱۸۶	

* Correlation is significant at the 0.05 level(2-tailed).

با توجه به جدول (۲) میزان همبستگی فرضیه *۰.۶۴۲ می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $\text{sig} < \alpha$ و $\alpha = 0/05$ می باشد فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ تایید می شود که با اطمینان ۹۵ درصد می گوئیم بین توافقی بودن و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم

- بین نوروپیک بودن و سلامت روانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود:

H: بین نوروپیک بودن و سلامت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین نوروپیک بودن و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۳ ضریب همبستگی نوروپیک بودن و سلامت روانی کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
سلامت روانی	نوروپیک بودن	
	۱	همبستگی پیرسون
.۶۴۲*		سطح معناداری
.۰۰۰		کل
۱۸۶	۱۸۶	
۱	.۶۴۲*	همبستگی پیرسون
	.۰۰۰	سطح معناداری
		کل
۱۸۶	۱۸۶	

* Correlation is significant at the 0.05 level(2-tailed).

با توجه به جدول (۳) میزان همبستگی فرضیه *۶۴۲ می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $(\text{sig} < \alpha)$ و $\alpha = 0/05$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۵ درصد می گوئیم بین نورو تیک بودن و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری:

امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعدادهای لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود می باشد. هر قدر هم جنبه های دیگر شخصیتش جالب باشد مردود خواهد شد و همچنین درست است که اگر چنین فردی دارای استعدادهای مورد نظر باشد ولی اگر منش و رفتارش مانع از سازگاری وی با موسسه و یا با افراد دیگر باشد مردود خواهد شد. این ملاحظات ممکن است تحت الشعاع احساس مشترک عمومی قرار بگیرد. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر موسسات مختلف نشان میدهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیاری زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلایلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می شود.

همچنین سلامت روانی کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست اندرکاران سازمانها به دنبال افزایش آن هستند. از نیمه قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک سلامت روانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات موید آن است که سلامت روانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از جمله اینکه سلامت روانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد.

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارآیی انجام دهند. این مسأله برای سازمانهای دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی شان را فراهم می آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می شود (اسپکتور، ۲۰۰۰).

مطالعات نشان می دهند که ممکن است مشکلات مشترک سازمانها واقعا با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام کارکنان، می توان از بروز مشکلات عدیده ای که ممکن است بعدها کارکنان با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلیشان اثر گذارد، جلوگیری کرد.

از این رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس سلامت روان و پایداری بیشتری به سازمان داشته باشند، می تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره وری بالاتر در سازمان فراهم نمود.

فهرست منابع

- Birneh, M, & mount, m (2005). **The big five personality dimensions and job perfor mance : A meta –analysis. Journal of personality psychology** , 44, 1-26.
- Smith, W.F., aguinis , H .(2005). **Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization , and job satis faction. Vol,14.**
- Kark, R . Shamir, B.Chen, G.(2009). **The two faces of trans formational leadership: empowerment and dependency. Journal of Applid psychology. Vol. 88, ho 2, pp 255-296.**
- Janz R.T. porter L:W& steers R.M,(2015). **Employee organization. Linkinge the psychology of commitment , absenteeism and turnover. Newyork. Academic press.**
- Tomas . P.I.(2014).**percerred control by employess :ametaanalysis of studies concerning auto no my and participation at work . Human Relation 39:1005-10 , 16.**
- bandura.a(2012).**social learning theory. englewood cliffs,n.j:prenticehall**

mischel, r.p.bansoll,r.w and warner , p (2013) **human raginal.Secretions:volatile fatty acid content**.science.186:1217-19.

-rogers, c.r.(2010) **carl rogers on person : a therapist's view of psychotherapy** . boston. Houghton

Mifflin.

Thompson, Edmund R. (2008). "**Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers** ." *Personality and Individual Differences* . ۴۵ (۶) : ۵۴۲-۸.