Archive of SID

مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، دوره 28، شماره 2، تابستان 1389: 162-153

● **مقاله تحقیقی** کد مقاله: 013

مطالعه مدیران بیمارستان‌ها از نظر سازگاری شغل با شخصیت

دکتر حسین درگاهی 1*
گلسا شهام 2

1- دانشیار گروه پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران
2- کارشناس گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

*** نشانی نویسنده مسؤول:** تهران، خیابان انقلاب، خیابان قدس، کوچه فردانش، پلاک 13

تلفن: 021-88965608
دورنگار: 021-88997050

نشانی الکترونیکی:
hdargahi@sina.tums.ac.ir

چکیده

زمینه: سازگاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران با شغل آنها در بیمارستان‌ها موضوعی است که موفقیت این افراد را در انجام وظایف تضمین می‌کند. انجام آزمون سازگاری شخصیت با شغل می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی سازگار مدیران با مشاغل آنها را در بیمارستان بیان کند. پژوهش حاضر نیز با هدف مطالعه مدیران از نظر سازگاری شغل با شخصیت آنها در بیمارستان‌های یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ کشور انجام شده است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی است که به روش مقطعی در طول سال‌های 87-86 انجام شد. جامعه پژوهش را تعداد 210 نفر از مدیران اجرایی و مدیران بخش‌ها و واحدهای پشتیبانی، پاراکلینیکی و پرستاری تشکیل می‌دادند که با روش سرشماری تعیین شدند.
در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه آزمون شخصیتی «جیمز بارت» استفاده شد. قبل از اجرای پژوهش، این پرسشنامه تحت روایی ظاهری و روایی هم زمان و همچنین پایایی قرار گرفت. داده‌های به دست آمده در نرم‌افزار SPSS جمع‌آوری و توسط آزمون کا اسکوئر و کروسکال- والیس مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بیشتر مدیران بخش‌های پاراکلینیکی، منزوی و احساساتی و بیشتر مدیران اجرایی بیمارستان‌ها جمع گرا، فعال، دقیق و منظم بودند. ویژگی‌های واقع گرا، دقیق و منظم با فراوانی بیشتری در مدیران مورد مطالعه مشاهده شد.

بحث: نتایج این مطالعه نشان داد مدیران اجرایی در مقایسه با سایر مدیران بخش‌ها و واحدهای تابعه بیمارستان‌ها با شخصیت مدیر سازگاری بیشتری دارند. اما، بیشتر مدیران مورد مطالعه کلیه چهار ویژگی شخصیتی سازگار با حرفه مدیریت را در اختیار ندارند و نمی‌توان شخصیت آنها را به طور کامل با حرفه مدیریت سازگار در نظر گرفت.

نتیجه‌گیری: به منظور افزایش رضایت بیماران، تحرک و پویایی بیشتر بیمارستان‌ها و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان، آزمون سازگاری شخصیت با شغل در استخدام و انتخاب افراد برای مشاغل حساس مانند مدیران اجرایی و مدیران بخش‌ها و واحدهای بیمارستان‌ها توصیه می‌شود.

واژگان کلیدی: شخصیت، آزمون سازگاری، شغل، بیمارستان، مدیر

تاریخ دریافت مقاله: 87/10/25 تاریخ اصلاح نهایی: 89/4/14 تاریخ پذیرش مقاله: 89/3/25

مقدمه

www.SID.ir

Archive of SID

بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران یکی از موضوعات قابل توجه برای سازمان‌هاست. عدم سازگاری شخصیت مدیران با شغل آنها یکی از عوامل مهم و مؤثر در تشریح علل موفقیت‌ها و شکسته‌است [1]. مقوله شخصیت از جمله موضوعات بسیار جالب و شگفت انگیز در علم روانپزشکی است. هر فرد، با شخصیت خاص خود از دیگر افراد متمایز می‌شود و رفتار هر فرد نتیجه تعامل ویژگی‌های شخصیتی او با شرایط مادی و اجتماعی محیط اطراف است [2]. در تعریف آمده است که شخصیت جمع عادات است و عادات همان رفتارهای ثابت و مکرر است. شخصیت فرد، مجموعه یا آمیزه‌ای از ویژگی‌های روانی است که از این طریق، افراد طبقه‌بندی می‌شوند [3]. از نظر بسیاری از روانشناسان، شخصیت همان صفات، ویژگی‌ها و خصلت‌های مشخص‌کننده یک فرد از دیگران است که همواره پایدار است [4]. روانشناسان، تاکنون درباره ویژگی‌های شخصیتی پژوهش‌های زیادی انجام داده و توانسته‌اند به 16 نوع ویژگی شخصیتی پی ببرند. این ویژگی‌ها دو گانه هستند، یعنی در انتهای دو طیف قرار می‌گیرند. این 16 ویژگی شخصیتی در افراد، عمدتاً پایدار هستند و در زمره منابع ثابت رفتار فرد قرار می‌گیرند و می‌توان با اتکای به آنها رفتار فرد را در موقعیت‌های خاص پیش‌بینی کرد.

نظریه سازگاری شغل و شخصیت یعنی تعیین مطالعه شخصیت فرد در هر سازمان به منظور انطباق پذیری او با روش‌ها و فرهنگ سازمان که اولین بار توسط «جان هالند» مطرح شد. بر اساس این نظریه، رغبت یا علاقه فرد با فرض اینکه نشان‌دهنده شخصیت فرد است با محیط کار او سازگاری دارد. او شش نوع شخصیت واقع گرا، کاوش گرا، اجتماعی، سنت گرا، سودا گر و هنر گرا را ارائه داده است [6]. در واقع، این شش ویژگی شخصیتی بیانگر این است که هر قدر فرد با شغل خود رابطه نزدیک‌تری داشته باشد، برای آن کار شایسته‌تر است. بر اساس نظریه مزبور، اگر شخصیت فرد با شغل وی سازگار باشد، رضایت شغلی و احتمال تحرک سازمان بسیار زیاد و جابه‌جایی کارکنان بسیار کم می‌شود [7]. دیگر نظریه شامل الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیت است که امروزه شهرت زیادی یافته است. این پنج ویژگی عبارت است از برونگرا، سازشکار، با وجدان، تجربه اندوز و با ثبات از نظر احساسات که همگی آنها در رابطه با عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین مشخص شد که ابعاد شخصیتی بالا با مشاغل تخصصی نیز مرتبط است [6]. برای هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغلی خاص مناسب است. انتخاب شخصیت متناسب با کار، عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم می‌آورد و بر روی نگرش کارکنان نسبت به شغل خود نیز تأثیر مثبت می‌گذارد [3].

آزمون سازگاری شخصیت با شغل، جوانب و ویژگی‌های یک فرد را توصیف می‌کند که به موجب آن با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی، می‌توان رضایت و عملکرد شغلی را در این فرد پیش‌بینی کرد. انجام این آزمون در فرآیند استخدام می‌تواند درجه سازگاری داوطلبان منجمله مدیران را با دیگر اعضای سازمان تعیین کند [5].

مطالعات اخیر در باب نظریه‌های شخصیت و ارزیابی شخصیت منجر به گنجاندن آزمون‌های خاص در استخدام و انتخاب کارکنان داوطلب استخدام شده است؛ اگرچه به نظر می‌رسد از روایی این آزمون‌ها باید اطمینان حاصل کرد [6]. این نوع مطالعات از دیدگاه سودمندی ارزیابی شخصیت در عملکرد مطلوب سازمان‌ها حمایت می‌کند. آزمون‌های ارزیابی شخصیت، به ویژه آنهایی که بر پایه پنج ویژگی شخصیتی قرار دارند، عملکرد شغلی کارکنان را از قبل پیش‌بینی کرده و لذا برای انتخاب و استخدام متقاضیان کار توصیه می‌شوند. به طور مثال درستی و صداقت با درجه بیشتر و زیرکی و هوشیاری با درجه کمتر در افزایش بهره‌وری کارکنان و مدیران مؤثر واقع می‌شود [8].

«جیمز بارت» روانشناسی است که توانسته یکی از آزمون‌های شخصیت را با هشت ویژگی شخصیتی معرفی و طراحی کند. ویژگی‌های شخصیتی مورد نظر او منزوی در مقابل جمع گرا، فعال در مقابل منفعل، احساساتی در مقابل واقع گرا، بی‌توجه یا سر به هوا در مقابل دقیق و منظم است که با توجه به ویژگی‌های ارائه شده می‌تواند برای سازگاری شخصیت مدیران با شغل آنها به کار رود [9].

از دهه‌های گذشته تاکنون، بیمارستان‌ها به عنوان سازمان‌های کلیدی ارائه‌کننده خدمات بهداشتی درمانی مشکلات زیادی را تجربه کرده‌اند که می‌تواند بر روی دیدگاه بیماران از مدیریت بیمارستان‌ها تأثیر منفی بگذارد. بیماران عمدتاً از رفتار و برخورد سرد و خشک مدیران بخش‌ها و واحدهای مختلف در بیمارستان‌ها در ارائه خدمات مناسب و مطلوب گله و شکایت دارند. یکی از راه‌های حل این مشکل، بکارگیری آزمون‌های شخصیت در فرآیند استخدام مدیران است تا مشخص شود این افراد دارای شخصیت مناسب و منطبق با حرفه خود هستند یا خیر [10].

مطالعه ویژگی‌های شخصیتی مدیران در بیمارستان‌ها و سازگاری این ویژگی‌ها با حرفه یا شغل آنها موضوعی است که به تازگی مورد توجه قرار گرفته است. ویژگی‌های شخصیتی مدیران در بیمارستان‌ها، نقش و موقعیت تعیین‌کننده‌ای برای این افراد دارد و موفقیت او را در انجام وظایف خود تضمین می‌کند. مشاغل مدیریتی در بیمارستان از مشاغل حساس، سخت و طاقت‌فرسا است، لذا انجام

www.SID.ir

Archive of SID

آزمون شخصیت ویژگی‌های شخصیتی مدیران را متناسب با مشاغل آنها بیان می‌کند [12و11].

با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با هدف مطالعه مدیران از نظر تناسب نوع شخصیت با شغل آنها در بیمارستان‌های یکی از دانشگاه‌های بزرگ کشور انجام شده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی است که به روش مقطعی در طول سال‌های 87-86 انجام شد. جامعه پژوهش را تعداد 300 نفر از مدیران بخش‌ها و واحدها در سطوح مختلف شامل مدیران اجرایی، مدیران بخش‌های پشتیبانی، پاراکلینیکی و پرستاری در بیمارستان‌های یکی از دانشگاه‌های بزرگ کشور تشکیل داده که با روش سرشماری تعیین شدند. تعداد 210 نفر، پرسشنامه توزیع‌شده را تکمیل و ارائه نمودند. بنابراین، میزان پاسخ‌دهی برابر 70 درصد به دست آمد.

ابزار گردآوری داده‌ها، آزمون شخصیت جیمز بارت است. این آزمون بر پایه هشت ویژگی شخصیتی منزوی در مقابل جمع گرا، فعال در مقابل منفعل، احساساتی در مقابل واقع گرا و سر به هوا یا بی‌توجه در مقابل دقیق و منظم شکل گرفته است که از این میان چهار ویژگی شخصیتی جمع گرا، دقیق و منظم، واقع گرا و فعال متناسب مدیران در مشاغل مدیریتی است. پرسشنامه این آزمون، شامل تعداد 40 سؤال بود که هر یک از آنها با مقیاس یک تا ده مشخص شد. نمره 1 بیانگر آن است که این سؤال با هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی فرد پاسخ‌دهنده هم خوانی ندارد و نمره 10 بدین معناست که عبارت مربوطه شخصیت فرد پاسخ‌دهنده را به درستی توصیف می‌کند. در این آزمون حداکثر امتیاز چهارصد و حداقل آن 40 امتیاز در نظر گرفته شده است. برای ارزیابی هر یک از هشت ویژگی شخصیتی در این آزمون، تعداد پنج سؤال طراحی شد که در نتیجه بیشترین نمره برای هر ویژگی 50 و کمترین آن 5 امتیاز بود. قبل از جمع‌آوری اطلاعات نیز پرسشنامه مربوطه تحت روایی و پایایی قرار گرفت.

روایی، یعنی اینکه آزمون باید حاجت پژوهشگر را برآورده کند. یعنی چیزی را اندازه بگیرد که برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است. آزمونی که باید ویژگی شخصیتی را مورد بررسی قرار دهد، زمانی روایی خواهد داشت که اطلاعات صحیحی از آنچه شخصیت نامیده می‌شود در اختیار پژوهشگر قرار دهد. برای روایی کردن آزمون‌ها باید نتیجه آزمون را با یک معیار خارجی که قبلاً تهیه شده است، مقایسه کرد. پایایی یا اعتبار یا ثبات نیز عبارت است از اعتمادی که به نتایج یک آزمون یا مجموعه‌ای از آزمون‌ها که از کاربردهای متوالی آن حاصل می‌شود، وجود دارد. در روان آزمایی، مراد از پایایی هر آزمون، درجه ثبات نمره‌های افراد در آزمایش مجدد با آزمون واحد به وسیله فرم‌های همتای یک آزمون است. از آنجا که پایایی آزمون مربوط به درجه ثبات یا توافق بین دو سلسله نمره است که به طور مستقل به دست می‌آید، لذا همه آنها را می‌توان با ضریب همبستگی نمایش داد. ضریب همبستگی نشان‌دهنده درجه همخوانی یا رابطه بین دو سلسله نمره است. برای پیدا کردن پایایی نمره‌های یک آزمون باید آزمون واحدی را یکبار دیگر تکرار کرد. در این مورد ضریب پایایی عبارت خواهد بود از همبستگی بین نمره‌های حاصل از دو اجرای آزمون واحد در گروه واحدی از افراد [13].

با توجه به توضیحات بالا، برای تعیین پایایی پرسشنامه جیمز بارت دو هفته قبل از شروع آزمون اصلی از تعداد 50 نفر از پاسخگویان به طور تصادفی نمونه‌گیری شد و پس از ارائه پرسشنامه به آنها و تکمیل آن، نتایج به دست آمده با روش آزمون- آزمون مجدد با نتایج آزمون اصلی در مورد همان افراد مورد مقایسه قرار گرفت و ضریب همبستگی برابر 70 درصد به دست آمد.

برای روایی کردن آزمون جیمز بارت، با توجه به اینکه آزمون مذکور قبلاً در ایران به کار گرفته نشده بود، لذا نتایج به دست آمده در اختیار چند داور با صلاحیت که متخصص روانشناسی بودند قرار گرفت تا متغیرهای مورد نظر با یکدیگر مقایسه شوند. به عبارتی این پرسشنامه تحت روایی ظاهری قرار گرفت. این افراد تأیید کردند که سؤالات پرسشنامه از نظر ظاهر شبیه موضوعی است که تحت اندازه‌گیری است. مضافاً بر اینکه از روایی همزمان نیز برای این پرسشنامه استفاده شد. از آنجا که این پرسشنامه به صورت همزمان و یا با فاصله کمی بر روی چهار گروه شامل مدیران اجرایی، پرستاری، پشتیبانی و پاراکلینیکی بیمارستان‌های مورد مطالعه، انجام شد، لذا با نتایج به دست آمده مشخص شد که در این آزمون موضوع واحدی در گروه‌های مختلف اندازه‌گیری می‌شود.

داده‌های به دست آمده در نرم‌افزار spss جمع‌آوری و توسط آزمون کا اسکوئر و کروسکال- والیس، مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول شماره 1 توزیع فراوانی مطلق و نسبی هشت ویژگی شخصیتی در میان مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه را بیان می‌کند. همانگونه که ملاحظه می‌شود فراوانی مدیران منزوی با

www.SID.ir

Archive of SID

مدیران جمع گرا برابر است، فراوانی مدیران منفعل سه برابر مـدیران فعال است، مدیران دقیق یا منظم بیشتر از بی‌توجه یا سـر بـه هـوا و مدیران واقع گرا بیشتر از احساساتی است.

جدول 1- توزیع فراوانی مطلق و نسبی هشت ویژگی شخصیتی در میان مدیران بخش‌ها و واحدهای بیمارستان‌های مورد مطالعه

		تعداد	درصد
نوع ویژگی شخصیتی	منزوی	101	48/1
	مابین منزوی و جمع گرا	7	3/3
	جمع گرا	102	48/6
	جمع	210	100
	فعال	58	27/6
	مابین فعال و منفعل	6	2/9
	منفعل	146	69/5
	جمع	210	100
	بی توجه یا سربه هوا	82	39
	مابین دقیق یا منظم و بی توجه یا سربه هوا	13	6/2
	دقیق یا منظم	115	54/8
	جمع	210	100
	احساساتی	86	41
	مابین احساساتی و واقع گرا	7	3/3
	واقع گرا	117	55/7
	جمع	210	100

جدول شماره 2 نشان‌دهنده توزیع فراوانی مطلق و نسبی ویژگی‌های شخصیتی بر حسب نوع شغل مدیر در بیمارستان‌های مـورد مطالعـه می‌باشد.

جدول 2- توزیع فراوانی مطلق و نسبی ویژگی‌های شخصیتی بر حسب نوع شغل مدیر

نوع ویژگی شخصیتی	نوع شغل مدیر									
	مدیران اجرایی		مدیران پرستاری		مدیران بخش‌های پاراکلینیکی		مدیران بخش‌های پشتیبانی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
منزوی	4	44/4	56	46/3	19	51/4	22	51/2	101	48/1
مابین منزوی و جمع‌گرا	0	0	3	2/5	0	0	4	9/3	7	3/3
جمع‌گرا	5	55/6	62	51/2	18	48/6	17	39/5	102	48/6

www.SID.ir

Archive of SID

جمع	9	100	121	100	37	100	43	100	210	100
فعال	6	66/7	27	22/3	13	35/1	12	27/9	58	27/6
مابین فعال و منفعل	0	0	4	3/3	1	2/7	1	2/3	6	2/9
منفعل	3	33/3	90	74/4	23	62/2	30	69/8	146	69/5
جمع	9	100	121	100	37	100	43	100	210	100
بی‌توجه یا سر به هوا	3	33/3	51	42/1	12	32/4	16	37/2	82	39
مابین دقیق یا منظم و بی‌توجه یا سر به هوا	0	0	8	6/6	2	5/4	3	7	13	6/2
دقیق یا منظم	6	66/7	62	51/2	23	62/2	24	55/8	115	54/8
جمع	9	100	121	100	37	100	43	100	210	100
احساساتی	2	22/2	45	37/2	22	59/5	17	39/5	86	41
مابین احساساتی و واقع‌گرا	1	11/1	4	3/3	1	2/7	1	2/3	7	3/3
واقع‌گرا	6	66/7	72	59/5	14	37/8	25	58/1	117	55/7
جمع	9	100	121	100	37	100	43	100	210	100

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی افراد مورد مطالعه مربوط به مدیران پرستاری و کمترین فراوانی نیز مربوط به مدیران اجرایی بیمارستان‌ها است. بیشترین فراوانی از نظر شخصیت منزوی مربوط به مدیران پاراکلینیکی و پشتیبانی و بیشترین فراوانی از نظر جمع‌گرا و فعال بودن مربوط به مدیران اجرایی است. حدود 40 درصد مدیران پرستاری شخصیت بی‌توجه دارند، بیش از 50 درصد مدیران اجرایی، پرستاری، پاراکلینیکی و پشتیبانی دارای شخصیت منظم و دقیق هستند که بیشترین فراوانی در این میان مربوط به مدیران اجرایی است. همچنین، بیشترین فراوانی ویژگی شخصیتی احساساتی مربوط به مدیران پاراکلینیکی است. به نظر می‌رسد مدیران اجرایی، در بیمارستان‌های مورد مطالعه با داشتن بیشترین فراوانی از نظر ویژگی‌های شخصیتی جمع‌گرا، فعال، دقیق و منظم در مقایسه با سایر مدیران سازگاری بیشتری با شغل خود دارند.

توزیع فراوانی مطلق و نسبی چهار ویژگی شخصیتی مدیر سازگار با شغل مدیران مورد مطالعه در جدول شماره 3 نشان داده شده است. همان‌گونه که مشخص شده است بیش از 2/3 مدیران بخش‌ها و واحدها در بیمارستان‌های مورد مطالعه همه ویژگی‌های شخصیتی مدیر را منطبق با آزمون جیمز بارت ندارند و فقط 6/1 درصد دارای همه ویژگی‌های شخصیتی مدیر هستند و 21 درصد نیز هیچ یک از این ویژگی‌ها را ندارند.

جدول 3- توزیع فراوانی مطلق و نسبی چهار ویژگی شخصیتی مدیر سازگار با شخصیت مدیران مورد مطالعه

ویژگی‌های شخصیتی سازگار با شغل مدیر	تعداد	درصد
همه چهار ویژگی شخصیتی مدیر را ندارند	153	72/9
همه چهار ویژگی شخصیتی مدیر را دارا هستند	13	6/1
هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی مدیر را ندارند	44	21
جمع	210	100

جدول شماره 4 بیانگر وضعیت میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده بر حسب هر نوع ویژگی شخصیتی توسط مدیران اجرایی، بخش‌های پاراکلینیکی، پشتیبانی و پرستاری است. منظور از میانگین، نمراتی است که هر گروه از مدیران در مورد هر یک از

www.SID.ir

Archive of SID

ویژگی‌های شخصیتی به دست آورده‌اند. به نظر می‌رسد، هر چه میانگین به عدد پنجاه نزدیک‌تر شود، نشانه سازگاری بیشتر ویژگی شخصیتی مدیر با آن گروه از مدیران می‌باشد.

جدول 4- وضعیت میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده بر حسب هر نوع ویژگی شخصیتی توسط مدیران اجرایی، پاراکلینیکی، پشتیبانی و پرستاری با آزمون شخصیت جیمز بارت

		رده شغلی				
		مدیران اجرایی	مدیران پرستاری	مدیران بخش‌های پاراکلینیکی	مدیران بخش‌های پشتیبانی	جمع
منزوی	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	28	29	30	29	29
	انحراف معیار	6	8	8	7	7
جمع‌گرا	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	31	30	30	28	30
	انحراف معیار	5	7	8	8	7
فعال	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	33	29	29	29	29
	انحراف معیار	8	7	6	7	7
منفعل	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	32	33	32	34	33
	انحراف معیار	7	6	7	6	6
احساساتی	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	32	30	31	31	31
	انحراف معیار	7	6	8	6	6
واقع‌گرا	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	36	32	31	33	32
	انحراف معیار	5	7	7	8	7
بی‌توجه	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	32	35	34	36	35
	انحراف معیار	6	7	6	8	7
دقیق	تعداد	9	121	37	43	210
	میانگین	35	36	36	37	36
	انحراف معیار	5	6	6	7	7

با انجام «آزمون کورسکال والیس» نشان داده شد که اختلاف معنی‌داری بین چهار گروه شغلی مورد مطالعه با ویژگی‌های شخصیتی آنها مشاهده نمی‌شود ($p>0/05$). همچنین، اختلاف معنی‌داری بین هر یک از بیمارستان‌ها با ویژگی‌های شخصیتی مدیران خود وجود نداشت ($p>0/05$). با استفاده از «آزمون فیشر» مشخص شد، فراوانی مدیران در چهار گروه شغلی در ویژگی شخصیتی منزوی در مقابل جمع‌گرا ($p=0/38$)، بی‌توجه یا سر به هوا در مقابل دقیق یا منظم ($p=0/934$)، احساساتی در مقابل واقع‌گرا ($p=0/134$)، و فعال در مقابل منفعل بودن ($p=0/128$)، با یکدیگر یکسان است.

www.SID.ir

Archive of SID

بحث

بیشترین کاربرد نظریه شخصیت در محیط‌های سازمانی از طریق شناسایی و مطالعه صفاتی است که با محیط کار ارتباط مستقیم دارد [14]. در سال‌های اخیر بر سازگاری نوع شخصیت با ماهیت مشاغل و ویژگی‌های سازمانی تأکید شده است. روش‌های مختلفی برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی و نوع شخصیت افراد وجود دارد که یکی از آنها استفاده از آزمون‌های شخصیت است که به حالات درونی فرد مربوط می‌شود [15]. اهمیت تشخیص ویژگی‌ها و نوع شخصیت در داوطلبین متقاضی استخدام از آن جهت اهمیت دارد که به اعتقاد بسیاری از روانشناسان، بخش عمده این ویژگی‌ها ذاتی است که می‌تواند از طریق آموزش و پرورش کارکنان در سازمان شکوفا شوند [16].

با سنجش و اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی، می‌توان متقاضیان استخدام را به درستی شناسایی، جذب و نگهداری کرد و حتی از غیبت و کم کاری آنها جلوگیری نمود [17]. آزمون‌های شخصیت در انتخاب مدیران و کارکنان و به منظور هدایت شغلی و تعیین شغل مناسب برای داوطلبان به کار می‌روند. سازمان‌ها می‌توانند از ارزیابی شخصیت در تقویت تصمیم‌گیری‌های خود مرتبط با ظرفیت، استعداد، دانش و یادگیری کارکنان و مدیران در بدو استخدام بهره ببرند [18].

«آلپورت» روانشناس آمریکایی اعتقاد دارد، شخصیت افراد می‌تواند سازگاری آنها را با محیط تضمین کند. بنابراین، در سازگاری کارکنان با فعالیت‌های شغلی، تنها استعدادهای ذهنی و توانایی‌های جسمی آنها مدنظر قرار نمی‌گیرد [19]. «وایت و کارسون» (2002) در پژوهشی اعلام کردند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عملکرد آنها ارتباط دارد. به عبارتی، افراد با وجدان، دارای تعهد و پایبندی شغلی در کار هستند [20].

«جعفری» (1374) در پژوهشی که با هدف شناسایی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی مدیران موفق و ناموفق انجام داد، نشان داد که بین کانون کنترل و موفقیت و عدم موفقیت آنها در عملکرد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد [21]. «هارتز و دونوان» (2000) نیز گزارش دادند که بین عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارتباط معنی‌داری دیده می‌شود [22].

انواع ویژگی‌های شخصیتی سازگار با شغل و حرفه مدیریت که مورد نظر اکثر متخصصین علوم روانشناسی و مدیریت قرار گرفته عبارت است از تصمیم‌گیری فوری، قابل اعتماد بودن، داشتن تعادل عصبی، بردباری، نداشتن تعصب کورکورانه، منصف بودن، بی‌طرف بودن، داشتن روحیه عدالت طلبی، قوه ابتکار، احساس نشاط و خوش بینی، اشتیاق و آرزوی خدمت و کمک به دیگران، شجاعت، عامل تغییر و تحول بودن، توانایی ایجاد انگیزش در کارکنان، تشویق و تقویت روحیه کار تیمی و انتقادپذیری [23-27].

«نیمکو» (2008) اعتقاد دارد که بر اساس شش ویژگی شخصیتی واقع‌گرا، جستجوگر، هنرگرا، اجتماعی، کارآفرین و سنت‌گرا می‌توان افراد مورد نظر را برای مشاغل مدیریتی سازگار با این ویژگی‌ها پیدا کرد. بر اساس این پژوهش، افراد هنرگرا، اجتماعی و کارآفرین با شغل مدیریت سازگاری دارند [28]. همچنین، در مطالعه دیگری مشخص شد که هوش، وجدان و سازگاری با محیط با موفقیت مدیران در مشاغل مدیریتی مرتبط می‌باشند [29].

یکی از سازمان‌هایی که توانسته است در سال‌های اخیر برای تناسب شخصیت با شغل مبادرت به تهیه تنظیم آزمون استخدامی نماید، «شرکت کیدزورد» است که بدین ترتیب متقاضیان می‌توانند در زمان بسیار کوتاهی شغل متناسب با شخصیت خود را پیدا کنند [30]. دیگر سازمان‌ها نیز با تعیین و تدوین آزمون‌های خود ارزیابی، مشاوره‌های لازم را به افراد علاقمند جهت مطالعه ویژگی‌های شخصیتی با شغل مورد علاقه خود از جمله شغل مدیریت قبل از انتخاب شغل ارائه می‌دهند [31-32].

امروزه حتی از این آزمون‌ها می‌توان جهت کمک به دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها که در جستجوی فرصت‌های شغلی هستند، استفاده کرد [33]. نتایج مطالعه‌ای که با روش کوهورت بر روی دانش‌آموختگان دانشکده پزشکی در کشور سوئیس انجام شد، نشان داد که جنسیت و شخصیت این افراد با رفتار شغلی آنها در آینده در ارتباط است. یافته‌ها مشخص کرد که دانش‌آموختگان مونث در مقایسه با افراد مذکر امتیاز بیشتری در زمینه ویژگی‌های مفید بودن، ارتباطات موثر، محکم بودن و مسؤولیت‌پذیری دارا هستند، و بالعکس، دانش‌آموختگان مذکر از نظر ویژگی شخصیتی استقلال، قاطع بودن، خود اتکایی، کسب درآمد، شهرت و اعتبار و خود اتکایی امتیاز بیشتری نسبت به افراد مونث به دست می‌آورند [34].

نظر سنجی از متخصصین بیهوشی در کشور اسکاتلند و نیوزیلند نشان داد که این افراد اعتقاد دارند که در فرآیند استخدام متخصصین پزشکی باید از آزمون‌های سازگاری ویژگی شخصیتی با شغل استفاده شود و تنها انجام مصاحبه قادر به پیش‌بینی سازگاری شخصیت با شغل نیست [35].

از سوی دیگر، بر مبنای آزمون جیمز بارت که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، ویژگی‌های شخصیتی جمع‌گرا، فعال، واقع‌گرا و دقیق و منظم از جمله ویژگی‌هایی هستند که مدیران باید به آنها

www.SID.ir

Archive of SID

مجهز باشند. در افراد جمع‌گرا رفتارهایی مثل قدرت رهبری، حمایت کردن، طرفدار تغییر و تحول بودن و روحیه کار تیمی دیده می‌شود. افراد فعال به نوعی متهور، انتقادپذیر، پرتحرک و مسؤولیت‌پذیر هستند. افراد دقیق و منظم، بردبار، دارای تعادل عصبی، قابل اعتماد و خوش بین بوده و سرانجام افراد واقع‌گرا نیز رفتارهایی از قبیل نداشتن تعصب کورکورانه، منطقی و منصف بودن را از خود بروز می‌دهند [9].

با مطالعه نتایج کلی در پژوهش به عمل آمده مشخص شد بر اساس آزمون شخصیتی جیمز بارت بیشتر مدیران اجرایی و مدیران بخش‌ها و واحدهای بیمارستان‌های مورد مطالعه دارای ویژگی واقع‌گرا و دقیق و منظم هستند و از این نظر با شخصیت مدیر سازگاری دارند. در این میان، مدیران اجرایی در مقایسه با سایر مدیران مورد مطالعه با شخصیت مدیر سازگاری بیشتری دارند. اما نکته مهم این است که مدیران مورد مطالعه کلیه چهار ویژگی شخصیتی سازگار با حرفه مدیریت را در اختیار ندارند و در نتیجه نمی‌توان شخصیت آنها را با شغل مدیریت کاملاً سازگار در نظر گرفت.

نتیجه‌گیری

اگر چه، آزمون شخصیت نمی‌تواند به عنوان تنها ابزار ارزیابی برای انتخاب فرد حائز شرایط جهت شغل مدیر به کار رود و توانایی ارزیابی روش برخورد مناسب با کارکنان، خلاقیت، درستی، صداقت، تحمل فشار و توانایی افراد را در راه ارائه خدمات مطلوب به مشتریان، در اختیار ندارد، اما پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش رضایت بیماران، تحرک و پویایی بیشتر بیمارستان‌ها و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان حداقل در استخدام و انتخاب افراد برای مشاغل حساس مانند مدیران اجرایی و مدیران بخش‌ها و واحدهای بیمارستان‌ها علاوه بر به کارگیری دیگر عوامل ارزیابی، از آزمون شخصیت نیز بهره‌برداری کرد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از همکاری و مساعدت مدیران اجرایی و مدیران بخش‌ها و واحدهای بیمارستان‌های مورد مطالعه که پژوهشگران را در جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش یاری دادند، تشکر و سپاسگزاری می‌شود.

www.SID.ir

مراجع

1- Karimi Y. Personality psychology. Tehran: Nashr Virayesh, 1994.

2- Haghighi M. Organization behavior management. 4th edition, Tehran: Termeh Pub, 1994.

3- Ross A. Theories and Process. Translated by: Jamalfar S. Tehran: Ravan Pub, 1995.

4- Alavi A. Organization and management Psychology. Tehran: Governmental Management training center Pub, 2002.

5- Monograph on the internet. Anonymous. Personality-job fit theory: compatibility test. Available from: www.wikipedia.org, accessed at 2010.

6- Rabbins EP. Organizational Behavior. Translated by: Parsian A and Arabi M. Tehran: Cultural Research Office, 2002.

7- Abedi Tajrishi Sh. Job knowingly selection. Tehran: Naghsh and Negar Pub, 2006.

8- Goldstein LD and Lanyon RI: Applications of personality assessment to the workplace: A review. Journal of Business and Psychology, 1994; 13(3):291-293.

9- Barrett J. Know yourself much more. Translated by: Broomand M and Moradi M. Tehran: Ghalamro Aftab Pub, 2004.

10- Jackson SE, Schuller RS and Werner S. Job personality test hospital administrator. Gengage Learning Inc, 2009.

11- Monograph on the internet: Saccardi TA & Banni M. Hospital health services administration. Available from: www.pubmed.gov,accessed at 2005.

12- Monograph on the internet: Cresson wood C. Personal qualifications of an information security manager. Available from: www.searchsecurity.com, accessed at 2005 .

13- Anastazy. Psyche measurement. Translated by: Berahani Mt. 6TH edition, Tehran: Tehran University Publication Organization, 2007.

14- Moorhead and Griffin. Organizational Behavior. Translated by: Alvani SM and Memarzadeh Gh. 9th edition, Tehran: Morvarid Pub, 2005.

15- Mirsepasi N. Personality and job compatibility. Management knowledge 1999; 44.

16- Tiger PD and Tiegger BB. Do what you are: Discover the perfect career for you through the secrets of personality type. Boston: Little Brown Company, 1995.

17- Ones D, Viswesvaran C and Schmidt F. Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity test. European Journal of personality. 2003; 17(1): 519-538.

18- Monograph on the internet. Anonymous. What is personality testing important to recruitment. Hogan Assessment systems. Available from: www.hoganassessment.com, Accessed at 2010 .

19- Ganaji H. Psychic testing: Theoritical and Practical foundamentals. 5th edition. Tehran: Savalan Pub, 2007.

20- Wight K & Carlson Z. Personality & Organization Policies effect on basis operation. Management, 2002.

21- Jafari M. Personality characteristics on Sinior managers success. The first Seminar of educational management. Alameh Tabatabai University, Tehran, 1995.

22- Hurtz & Donovan. Personality & Job: 5 controlled factors. Psychology Sciences, Paris, 2000.

23- Dargahi H. Hospital comprehensive management and organization. Ghom: Omid Publication, 1996.

24- Dargahi H, Sadre Momtaz N and Faraji F. Hospital Standards. Tehran: Tehran University Publication Organization, 2005.

www.SID.ir

Archive of SID

25- Dargahi H and Rezaian M. Clinical Laboratory Total Quality Management. Tehran: Tehran University Publication Organization, 2003.

26- Francis JM. Hospital Management. Translated by: Kebriaie A. Tehran: Social Welfare Organization Research Center Publication, 1999.

27- Grassman J. Rational Management. Translated by: Soltani M and Kohandel M. Tehran: Alpha Pub, 2000.

28- Monograph on the internet. Nemko M. Career Chemistry: The best jobs for six personality types. Available from: www.usnews.com, Accessed at 2007.

29- Monograph on the internet. Anonymous. Personality and job success. Available from: http:www.changingminds.org, Accessed at 2008.

30- Monograph on the internet. Anonymous. What is your job personality? Available from: http://www.kidzword.com. Accessed at 2008.

31- Monograph on the internet. Anonymous. Personality tests. Available from: http://www.jobsearch.about.com, Accessed at 2008.

32- Monograph on the internet. Anonymous. Personality100. Available from: http://www.personality100.com, Accessed at 2008.

33- Barrett J. Career success: career attitude and selection tests: Match your IQ personality and ability to your ideal career. Available from: www.amazon.co.uk, Accessed at 2010.

34- Buddeberg-Fisher B, Klaghofer A, Abel T and Buddeberg C. The influence of gender and personality traits on the career planning of Swiss medical students. Swiss Med Wikly 2003; 133(39-40): 535-540.

35- Kleger MT, Watson D, Laidlaw TM and Fletcher T. Personality testing and profiling for anaesthethic specialist consultants in Newzealand and Scotland. Anaesthesia 2002; 52(2): 16-22.

www.SID.ir