



بررسی ویژگیهای شخصیتی کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل در سال 1395

همت قلی نیا آهنگر¹، فاطمه گیلچینی^{2*}، عطیه دیانت³، لیلا نادعلیزاده⁴، پریسا مختاری⁵، سیده حلیمه سیدیان⁵

- 1- کارشناس ارشد آمار، پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 2- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، کارشناس واحد پژوهشی دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 3- کاردان، پرستار دندانپزشک دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 4- کاردان رادیولوژی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 5- کاردان پرستار دندانپزشک، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: شخصیت مجموعه ای از ویژگیهای روانی - اجتماعی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثر گذار است. بررسی ویژگیهای شخصیتی از مسائل اساسی و مهم است که می تواند اثرات ویژه ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد. از این رو هدف از مطالعه حاضر بررسی ویژگیهای شخصیتی کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل در سال 1395 می باشد.

روش کار: مطالعه حاضر بصورت توصیفی - تحلیلی و مقطعی بوده که با تکمیل پرسشنامه استاندارد سنجش صفات پنجگانه شخصیتی NEO-FFI (پایایی 0/71) توسط 77 نفر از کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل و به روش سرشماری انجام شد. پرسشنامه حاوی مشخصات جمعیت شناسی و 60 سوال در 5 حیطه (روان نژندی، برون گرایی - درون گرایی، دلپذیری، انعطاف پذیری و با وجدان بودن) بود. علاوه بر آنالیزهای توصیفی از آزمون های تی مستقل و آنالیز واریانس یکطرفه در نرم افزار آماری SPSS22 جهت بررسی عوامل شخصیتی کارکنان با متغیرهای دموگرافیک و زمینه ای استفاده شد.

یافته ها: در میان افراد مورد مطالعه تعداد 49/4% مرد، 44/2% سن 50-41 سال و 39% تحصیلات کارشناس و بالاتر داشتند. 50/6% در واحد اداری مشغول بکار بودند. 81/8% از افراد مورد مطالعه حد متوسط نمره و 3/9% کمترین نمره را در حیطه ی روان نژندی، 77/9% بالاترین نمره را در حیطه ی درون - برون گرایی، 67/5% بالاترین نمره را در حیطه ی دلپذیری، 97/5% بالاترین نمره را در حیطه ی انعطاف پذیری و 92/2% بالاترین نمره را در حیطه ی با وجدان بودن کسب کردند. میانگین ویژگی های شخصیتی افراد با جنس، سن و سطح تحصیلات رابطه معنی داری نداشت. اگرچه این میانگین در حیطه های دلپذیری و با وجدان بودن در آقایان بیشتر و در کلیه ی حیطه ها در کارکنان شاغل در واحد خدمات کمتر از سایرین بود اما از لحاظ آماری معنی دار نبود ($P=0/06$).

نتیجه گیری: با توجه به یافته های مطالعه اکثریت قریب به اتفاق کارکنان نمره بالای مربوط به ویژگی های شخصیتی را دریافت نمودند. از این رو جهت بالا بردن سطح ابعاد شخصیتی در نیروهای خدمات و کارکنان شاغل در واحدهای درمانی پیشنهاد می شود که در زمان جذب از آزمون های شخصیت استفاده کنند تا تناسب شخصیت و شاغل به بیشترین حد ممکن برسد به نحوی که سازمان از مزایای چنین رویکردی بهره مند شود.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، شغل، کارکنان، دانشکده دندانپزشکی

