

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: مدیریت تحول

عنوان:

بررسی تناسب بین شغل و نوع شخصیت و رابطه آن با عملکرد

کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان

استاد راهنما:

دکتر رقیه جامع

نگارش:

سبحان شامانی

پاییز ۱۳۹۳

سپاس و قدردانی

حمد و سپاس بیکران به درگاه احدیت که به بندگان، توان اندیشیدن عطا فرمود او که قطره ای از اقیانوس بی انتهای دانش خود را به ما عنایت فرمود تا پیوسته مشتاق و جویای بهره گیری از علم بی منتهایش باشیم.

پژوهشی که در پیش رو دارید حاصل تلاش قریب به یکسال است که در انجام آن همواره از مساعدت و یاری صاحب نظران متعددی برخوردار بوده ام. به همین جهت بر خود لازم می دانم از همه کسانی که در انجام این پژوهش به نوعی مرا یاری نمودند تشکر و قدردانی نمایم.

تقدیر و تشکر از کلیه معلمین و اساتیدی که در طول ایام زندگی و دوران تحصیل از خرمن دانش و تجربه شان خوشه چینی نمودم.

تقدیر و تشکر از کلیه دانشجویان و دوستان و پرسنل محترم شبکه بهداشت و درمان دامغان که به نحوی اینجانب را در فرایند انجام این تحقیق یاری نمودند.

تقدیر و تشکر می کنم از مدیر گروهی مهربان، صبور و فعال جناب آقای دکتر مهدی صانعی که همواره یار و یاور تمامی دانشجویان بوده و مشوق اینجانب در انجام پژوهش حاضر بود.

در آخر بر خود لازم می دانم که تقدیر و تشکر ویژه ای داشته باشم از استاد راهنمای دلسوزم سرکار خانوم دکتر رقیه جامع که همواره در تمامی مراحل انجام این پژوهش از رهنمود هایشان بهره برده تا این مهم حاصل گردد.

امید است سروران ارجمند تلاش این حقیر را به عنوان تشکر از گوشه ای از زحماتشان پذیرا باشند.

تقدیم به:

او که می بینم همه را در نامش
آرام می گیرم با یادش
تقدیم به او که هر آنچه هست از اوست.

تقدیم به :

پدر و مادر عزیزم :
که با حمایت و دلگرمی هایشان واژه ناب پشتکار، تلاش و صبوری را در اعماق وجودم
سرشتند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	چکیده.....
(۲-۱۱).....	فصل اول: کلیات تحقیق.....
۳.....	۱-۱ مقدمه.....
۳-۵.....	۲-۱ بیان مساله.....
۵-۶.....	۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۶.....	۴-۱ اهداف تحقیق.....
۶.....	۵-۱ سوالات تحقیق.....
۶.....	۶-۱ پرسش های فرعی تحقیق.....
۶.....	۷-۱ فرضیه اصلی پژوهش.....
۶.....	۸-۱ فرضیه فرعی تحقیق.....
۶.....	۹-۱ روش تحقیق.....
۷.....	۱۰-۱ جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۷.....	۱۱-۱ ابزار و شیوه های گرد آوری اطلاعات.....
۸.....	۱۲-۱ روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۹.....	۱۳-۱ مدل مفهومی تحقیق.....
۱۰.....	۱۴-۱ واژه ها و اصطلاحات.....
۱۱.....	۱۵-۱ تعریف عملیاتی متغیرها.....
(۱۲-۷۶).....	فصل دوم: ادبیات تحقیق.....
	بخش اول: مبانی شخصیت
۱۳-۱۶.....	۱-۲-۱ مقدمه ای بر تناسب شغل با شاغل.....

۱۶-۲۰ تعاریف شخصیت	۲-۱-۲
۲۰-۲۱ عوامل بوجود آورنده شخصیت	۲-۱-۳
۲۱-۲۲ اصطلاحات معادل شخصیت	۲-۱-۴
۲۲-۲۳ رشد شخصیت	۲-۱-۵
۲۳-۲۴ تغییر پذیری شخصیت	۲-۱-۶
۲۴-۲۵ نقش شخصیت در رفتار سازمانی	۲-۱-۷
۲۴-۳۱ نظریه های شخصیت	۲-۱-۸
۲۶-۲۷ الف-نظریه روان تحلیلیگری شخصیت	
۲۷ ب-نظریه روانشناسی فردی شخصیت	
۲۷-۲۸ پ-نظریه روانی اجتماعی شخصیت	
۲۸ ت-نظریه شخصیتی نیاز	
۲۷ د-نظریه رفتار گرایانه-یادگیری شخصیت	
۲۸-۲۹ ذ-نظریه یادگیری-اجتماعی شخصیت	
۲۹ ر-نظریه شخصیتی صفت	
۲۹-۳۰ ز-نظریه شناختی شخصیت	
۳۰ س-نظریه انسان گرایانه شخصیت	
۳۰-۳۱ ش-نظریه پدیدار شناختی شخصیت	
	بخش دوم: شغل	
۳۱-۳۲ مفاهیم انتخاب شغل	
۳۳ تعاریف انتخاب شغل	
۳۴ تناسب فرد با شغل	
۳۴ ابعاد انتخاب شغل	
۳۴-۳۶ طبقه بندی نظریه های انتخاب شغل	
۳۴-۳۵ ۱-تقسیم بندی کرایتزر	

۳۵.....	۲-تقسیم بندی اوسیپو.....
۳۶.....	۲-۱-۱ نظریه گینزبرگ.....
۳۶.....	۲-۲-۱ نظریه سوپر.....
۳۷.....	شرح شغل.....
۳۷-۳۹.....	تحلیل شغل.....
۳۹-۴۸.....	نظریه هالند.....
۴۹.....	ارزشیابی نظریه هالند.....
۴۹-۵۰.....	کاربرد نظریه هالند.....
۵۰-۵۳.....	تحقیقات انجام شده در نظریه هالند.....
	بخش سوم: عملکرد
۵۴-۵۵.....	تعاریف ارزشیابی.....
۵۵.....	معیارهای ارزشیابی.....
۵۵-۵۶.....	ارزیابی عملکرد.....
۵۶.....	تعریف عملکرد و ابعاد آن.....
۵۶-۵۷.....	تعریف ارزیابی عملکرد.....
۵۷-۵۹.....	نقش و جایگاه ارزیابی عملکرد.....
۶۰-۶۱.....	ارزیابی عملکرد شرکت یا سازمان.....
۶۱-۶۳.....	تشریح مدل جامع ارزیابی عملکرد.....
۶۴-۶۵.....	اهداف ارزیابی عملکرد.....
۶۶-۶۷.....	شیوه های اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۶۷-۶۸.....	فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۶۸-۶۹.....	معیار های ارزیابی عملکرد در سازمانهای دولتی.....
۶۹-۷۰.....	چهارچوب نظری تحقیق.....
۷۱-۷۴.....	مطالعات مشابه داخلی.....

۷۵-۷۶.....	مطالعات مشابه خارجی.....
(۷۷-۹۰).....	فصل سوم: روش تحقیق.....
۷۸.....	۱-۳ مقدمه
۷۸-۷۹.....	۲-۳ روش تحقیق.....
۷۹-۸۰.....	۳-۳ جامعه آماری.....
۸۰-۸۱.....	۴-۳ حجم و اندازه نمونه و روش نمونه گیری.....
۸۱-۸۴.....	۵-۳ روشها و ابزار گردآوری اطلاعات.....
۸۵.....	۶-۳ متغیرهای تحقیق.....
۸۵.....	۷-۳ تعریف عملیاتی متغیرها.....
۸۶-۸۹.....	۸-۳ روایی و پایایی پرسشنامه.....
۸۹-۹۰.....	۹-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها
(۹۱-۱۰۸).....	فصل چهارم : یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها.....
۹۲.....	۱-۴ مقدمه
	الف. تجزیه و تحلیل مربوط به متغیرهای زمینه ای پاسخ دهندگان
۹۳-۹۴.....	جامعه آماری.....
۹۴-۹۵.....	تحصیلات
۹۵-۹۶.....	جنسیت
۹۶-۹۷.....	سابقه خدمت.....
۹۷-۹۹.....	ماهیت مشاغل موجود به تفکیک واحدها در سازمان.....
۹۹-۱۰۱.....	نوع شخصیت کارکنان واحدهای سازمانی.....
۱۰۱-۱۰۳.....	نمودار تناسب بین شخصیت و شغل کارکنان.....
	ب. تحلیل استنباطی داده ها
۱۰۳-۱۰۵.....	الف-آزمون فرضیه اول.....
۱۰۵-۱۰۶.....	ب-آزمون فرضیه دوم.....

ج-آزمون فرضیه سوم.....	۱۰۶-۱۰۷
د-آزمون فرضیه اصلی.....	۱۰۷-۱۰۸
فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات.....	(۱۰۹-۱۱۳)
۱-۵ مقدمه.....	۱۱۰
۲-۵ نتایج در ارتباط با فرضیات تحقیق.....	۱۱۰-۱۱۲
۳-۵ پیشنهادات بر اساس یافته های تحقیق.....	۱۱۲
۴-۵ پیشنهادات ارائه شده به منظور تحقیقات آتی.....	۱۱۲
۸-۵ محدودیتهای تحقیق.....	۱۱۳
پیوست ها.....	(۱۱۴-۱۴۰)
پیوست شماره ۱: پرسشنامه تعیین مشاغل (تعیین محیط کاری).....	۱۱۴-۱۱۵
پیوست شماره ۲: پرسشنامه فعالیتها.....	۱۱۵-۱۱۹
پیوست شماره ۳: پرسشنامه صلاحیتها.....	۱۱۹-۱۲۳
پیوست شماره ۴: پرسشنامه مشاغل.....	۱۲۳-۱۲۷
پیوست شماره ۵: وضعیت شغل و شخصیت و عملکرد جامعه آماری.....	۱۲۷-۱۳۲
پیوست شماره ۶: آلفای کرونباخ پرسشنامه های تحقیق.....	۱۳۲
پیوست شماره ۷: جداول مربوط به روابط موجود بین شخصیت، نوع شغل و عملکرد.....	۱۳۲-۱۳۹
پیوست شماره ۸: میزان sig سوالات.....	۱۳۹-۱۴۰
فهرست منابع فارسی.....	۱۴۱-۱۴۵
فهرست منابع خارجی.....	۱۴۶-۱۴۷
چکیده انگلیسی.....	۱۴۸

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی تناسب بین شغل و شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان بر اساس نظریه هالند در شبکه بهداشت و درمان دامغان پرداخته شده است.

جامعه آماری شامل کلیه پرسنل شبکه بهداشت و درمان دامغان است که شامل ۴ واحد بیمارستان ولایت، مرکز بهداشت،

دانشکده بهداشت، اورژانس ۱۱۵ به تعداد ۳۲۰ نفر می باشد براساس روش نمونه گیری تصادفی و فرمول نمونه گیری کوکران حجم نمونه ۱۳۷ نفر تعیین گردیده است. ابزار گردآوری داده ها شامل ۴ پرسشنامه (۳ پرسشنامه جهت تعیین نوع شخصیت و یک پرسشنامه جهت تعیین نوع شغل یا محیط کاری) و اسناد و مدارک سازمانی می باشد که با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه های فوق به ترتیب شامل ۰,۷۵ و ۰,۷۸ و ۰,۸۹ و ۰,۸۷ می باشد. که به منظور سنجش روایی پرسشنامه ها از روش محتوایی و همسانی درونی استفاده گردیده است. روش تجزیه و تحلیل داده بر اساس آزمون توزیع دوجمله ای و آزمون خی ۲ و با استفاده از نرم افزار SPSS می باشد.

یافته های بدست آمده از تحقیق بدین شرح است که:

بین نوع شخصیت و عملکرد کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و کارکنانی که دارای شخصیت واقع گرایانه هستند بیشترین نمره ارزیابی عملکرد را دارند.

یافته های مربوط به فرضیه اصلی تحقیق نشان می دهد زمانی که بین شغل و شخصیت تناسب وجود دارد، نمرات ارزیابی عملکرد (۷۲ درصد کارکنان) بالا می باشد که این امر نشان از بهبود عملکرد آنان دارد.

به طور کلی بیشترین مشاغل موجود در سازمان مشاغل اجتماعی و کمترین مشاغل، مشاغل هنری است و بیشترین نوع شخصیت در سازمان شخصیت متهورانه و کمتر از نوع جستجو گرایانه می باشد.

در رابطه با تناسب شغل و شخصیت در واحدهای سازمانیبه تفکیک بدین شرح می باشد:

در واحد بیمارستان ولایت و مرکز بهداشت بین شغل و شخصیت کارکنان تناسب وجود ندارد.

در واحد دانشکده بهداشت و اورژانس ۱۱۵ بین شغل و شخصیت کارکنان تناسب وجود دارد.

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه:

تجربه دنیای پیشرفته ی صنعتی نشان می دهد عامل عمده ی صفحه ی رقابت جهانی که باعث حرکت و سرعت بخشیدن به افزایش توان تولید و اقتصادی سازمانها و نهایتا جامعه می گردد، منابع انسانی است(میر سپاسی، ۱۳۸۷: ۲۰۴-۱۹۲).

انسانها پیچیده ترین عامل شکل دهنده ی سازمانند، که به کالبد ساختمانها جان می بخشند و تحقق هدفمند را میسر می سازند. زمانی که انسانها در اثر ناهنجاریهای سازمان تحت فشار و نگرانی قرار می گیرند، قرارداد روانی موجود بین خود و سازمان را از هم گسیخته دیده، و برای ایجاد قدرت، بطور مستقیم و یا غیرمستقیم روحیه ی سایر کارکنان را تضعیف می نمایند و بطور محسوس تعارفی بین مدیر و کارکنانش از قوه به فعل در می آورند. اما دیری نمی یابد که فشارهای حاصل از محیط کار، زندگی شخصی و اجتماعی افراد را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین رفتارهای سازمانی نظیر عملکرد شغلی و تمایل به ماندن در شغل بازتاب نسبتا خوبی از وضعیت سلامت و تعادل سازمانها است. از سوی دیگر این رفتارها تحت تاثیر عوامل مختلف داخلی و خارجی از قبیل فرآیندها و تعهدات سازمانی نیز قرار دارند(رشید پور، ۱۳۸۰: ۱۰).

۱-۲- بیان مساله:

همانگونه که محیط سازمانها پیچیده می شود، جایگاه مدیریت منابع انسانی بالاتر رفته و نقش مهمتری پیدا می کند. از طرف دیگر، مدیران منابع انسانی می توانند تاثیر مثبتی بر سود شرکت داشته باشند، از طریق کسب اطمینان در استفاده درست از منابع انسانی، پرداخت حقوق کامل در برابر یک روز کاری کامل، کاهش حوادث، حداقل گردش شغلی، کاهش زمان تولید، ضایعات و غیره(دعایی، ۱۳۹۰: ۱۶۷-۱۶۴).

بطور کلی یکی از علل کاهش بهره وری در هر سازمان منابع انسانی غیرمتخصص و ناکارآمد می باشد(ساعتچی، ۱۳۸۰: ۳۸).

بررسیها نشان داده است که وقتی کارکنان از شغل خود راضی هستند یعنی اینکه بین شغل و شخصیت (روحیه آنها) تناسب وجود دارد، عملکرد بالاتری دارند و تعارض و غیبت و شکایتهای آنها از کارشان کمتر است (دیوس. کیت - جان نیواستورم، ۱۳۹۰: ۲۰۳-۱۶۷).

در برنامه ریزیهای توسعه، نیروی انسانی مهمترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می گردد و در این راستا این سوال که چرا خلایق مختلفند، برای درک رفتار انسان ضرورت اساسی دارد. بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوتهای رفتار انسانی است و نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. لذا شناخت خصلت ها، توانمندیها و توانائیها، نگرشها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش بینی عملکردها از دیر باز مورد توجه و علاقه اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روانشناسان، مردم شناسان، متفکران تعلیم و تربیت و جامعه شناسان بوده است. بدون شک تطبیق توانائیها و استعداد های فرد با شغل مورد نیاز جامعه، سبب کارایی و ثمر بخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می شود. مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمانها واقعا با عوامل شخصیتی مرتبط باشد (بلاگ، ۲۰۰۸: ۲۳۵).

نظر پارسونز که تاکنون مورد تایید قرار گرفته است، در حقیقت به طریقی اهمیت خصوصیات شخصیتی را محرز می سازد. تحقیقات و مطالعات بعد از وی به طور مستقیم یا غیر مستقیم، رابطه این خصوصیات شخصیتی و حرفه را مشخص می سازد (حسینیان، ۱۳۸۹: ۲۶).

لازم به ذکر است که تنها یک شغل یا یک مسیر حرفه ای برای هر شخص وجود ندارد. بلکه هرکس می تواند برای کارهای متعددی مناسب باشد ولی بالاخره هرکس را می توان متناسب با شغل ایده ال او انتخاب نمود (میر سپاسی، ۱۳۸۹: ۲۱۲).

یکی از مشکلات سازمانها در کشور ما عدم تطابق شخصیت و شغل افراد می باشد که بدنبال آن این سوالات مطرح است که:

علت تفاوتهای عملکردی سازمانها در جوامع مختلف چیست؟

چرا برخی افراد از سازمان خود بیزارند و همواره درصد یافتن سازمان جایگزین هستند؟

چرا برخی از افراد به سازمان خود وابستگی ندارند و به ارزشهای و اهداف آن پایبند نیستند؟

چرا برخی از افراد وظایف خود را با بی دقتی انجام می دهند و تمایلی برای انجام کار ندارند؟

تناسب شغل و شخصیت به دلیل تاثیرش بر عملکرد افراد و کاهش ترک شغل و جابجایی، نقش بسیار مهمی در پیشبرد اهداف سازمان دارد و حال اینکه این تناسب در شرکتها می تواند در رسیدن به اهداف به مدیران کمک زیادی نماید. از آنجایی که تناسب ویژگیهای شاغلین با شرایط احراز شغل شاید بعنوان یکی از مهمترین عوامل نگهدارنده منابع انسانی قابل طرح باشد، وجود سازگاری بین شغل و شاغل در سازمان ضمن اینکه منجر به افزایش راندمان کاری شاغلین می گردد، در شاغلین علاقه به کار را گسترش داده و منجر به انگیزش کاری نیز می گردد.

برخی آمارهای غیر رسمی و شواهد موید آن است که بهره وری نیروی انسانی و به تبع آن کیفیت و بهره وری سازمانها کاهش یافته است. اگر با فرض ثابت نگه داشتن سایر عوامل (سیاسی، اقتصادی، بازار نیروی کار، اشتغال و ..) بپذیریم بخشی از ملاحظات فوق مربوط به عدم تناسب شغل و ویژگیهای شخصیتی است. یعنی اینکه تطبیق فرد با شغل و شغل با فرد صورت نگرفته است.

انطباق خصوصیات و تواناییهای شاغل با شرایط احراز شغل و یا به درجات دیگر استفاده بهینه از توانایی بالقوه شاغل در جهت اجرای نقش محوله در غالب شغل بستگی دارد که شبکه بهداشت و درمان دامغان نیز از این مورد مستثنی نیست.

بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین نوع شخصیت، شغل و نحوه عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش:

در هر جامعه ای تولید و خدمات با اتکاء به سرمایه فیزیکی و نیروی انسانی قابل تحقق است. از آنجا که سرمایه فیزیکی خود حاصل و تبلور کار و فعالیت گذشته نیروی انسانی بوده، بنابراین انسان که خود خالق سرمایه است، می تواند به یک سرمایه انسانی عظیم تبدیل گردد، این تبدیل و تحول منوط به کسب دانش و مهارت و استفاده

بهبود از آن است. در همین راستا هر چه سازمان دارای سرمایه انسانی با کیفیت مطلوب و توانمندتر باشد می تواند حرکت سازمان را در جهت نیل به اهداف سازمان تسریع و تسهیل نماید.

این امر نشان می دهد که تبدیل و تحول نیروی انسانی به سرمایه انسانی از اهمیت و نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمان که از اهداف سازمان می باشد، برخوردار است. چنین روندی صرفاً از طریق برنامه های توانمندسازی کارکنان ممکن و متصور می باشد و ارزیابی این برنامه ها در اجرا، می تواند مشکلات و موانع را برطرف سازد (کینلا، ۱۳۸۳: ۱۴۱).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است بالاتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت نماید می تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان می تواند وجهه سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه ی سازمانی فراهم آورد. حرکتی بهره ورانه در سطح سازمان تنها نتیجه رفتار انسانهایی است که نسبت به سازمان دارای تعهد هستند و با نگرش مثبت و خلاق و رضایت مندانه به تغییر دنیای پیرامون خویش می اندیشند (خاکی، ۱۳۹۰: ۲۰۲-۱۹۵).

۱-۴- هدف اصلی :

بررسی تناسب بین شغل و نوع شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان می باشد.
اهداف فرعی:

- ۱- تعیین رابطه بین نوع شخصیت با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان
- ۲- تعیین رابطه بین نوع شغل و عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان
- ۳- تعیین تناسب بین نوع شغل و شخصیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان

۱-۵- سوالات تحقیق:

آیا بین تناسب شغل و نوع شخصیت و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد ؟

۶-۱- پرسش های فرعی تحقیق:

۱- آیا بین نوع شخصیت با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان رابطه معنی داری وجود دارد؟

۲- آیا بین نوع شغل با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان رابطه معنی داری وجود دارد؟

۳- آیا بین نوع شخصیت و شغل کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان تناسب وجود دارد؟

۷-۱- فرضیه اصلی پژوهش:

بین تناسب شغل و نوع شخصیت و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۸-۱- فرضیه های فرعی تحقیق:

۱- بین نوع شخصیت با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بین نوع شغل با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- بین نوع شخصیت و شغل کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان تناسب وجود دارد.

۹-۱- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد و از حیث روش از نوع پیمایشی می باشد.

زیرا به بررسی تناسب شغل و شخصیت و رابطه آن با متغیرهای وابسته عملکرد می پردازد و در آن از پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده شده است .

۱۰-۱- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان (رسمی - پیمانی و قراردادی) شبکه بهداشت و درمان دامغان به تعداد ۳۲۰ نفر می باشد.

حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکرانبا ضریب اطمینان ۰/۰۶۵/تعداد ۱۳۷ نفر تعیین گردید که با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند.

۱۱-۱- روش و ابزار گردآوری داده ها:

روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه ای و میدانی می باشد. همچنین ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه و اسناد و مدارک می باشد. و تعداد چهار پرسشنامه تهیه گردید، بدین صورت که برای سنجش شخصیت افراد از پرسشنامه استاندارد شغلی و شخصیتی هالند که شامل سه پرسشنامه جداگانه صلاحیتها و فعالیتها و مشاغل می باشد استفاده شده است این پرسشنامه ها برای تعیین شخصیت افراد بکار گرفته شده است. و سپس بر اساس فرمول بندیهای محیطی هالند پرسشنامه تعیین محیط کاری تهیه گردید و در اختیار کارکنان قرار گرفت و این پرسشنامه طوری طراحی شده است که پاسخگو بتواند به راحتی به سوالات پاسخ دهد و اسناد و مدارک شامل امتیازات ارزیابی عملکرد کارکنان می باشد.

۱-۱۲- روش تجزیه و تحلیل داده ها:

۱-۱۲-۱- روش تحلیل توصیفی داده های تحقیق:

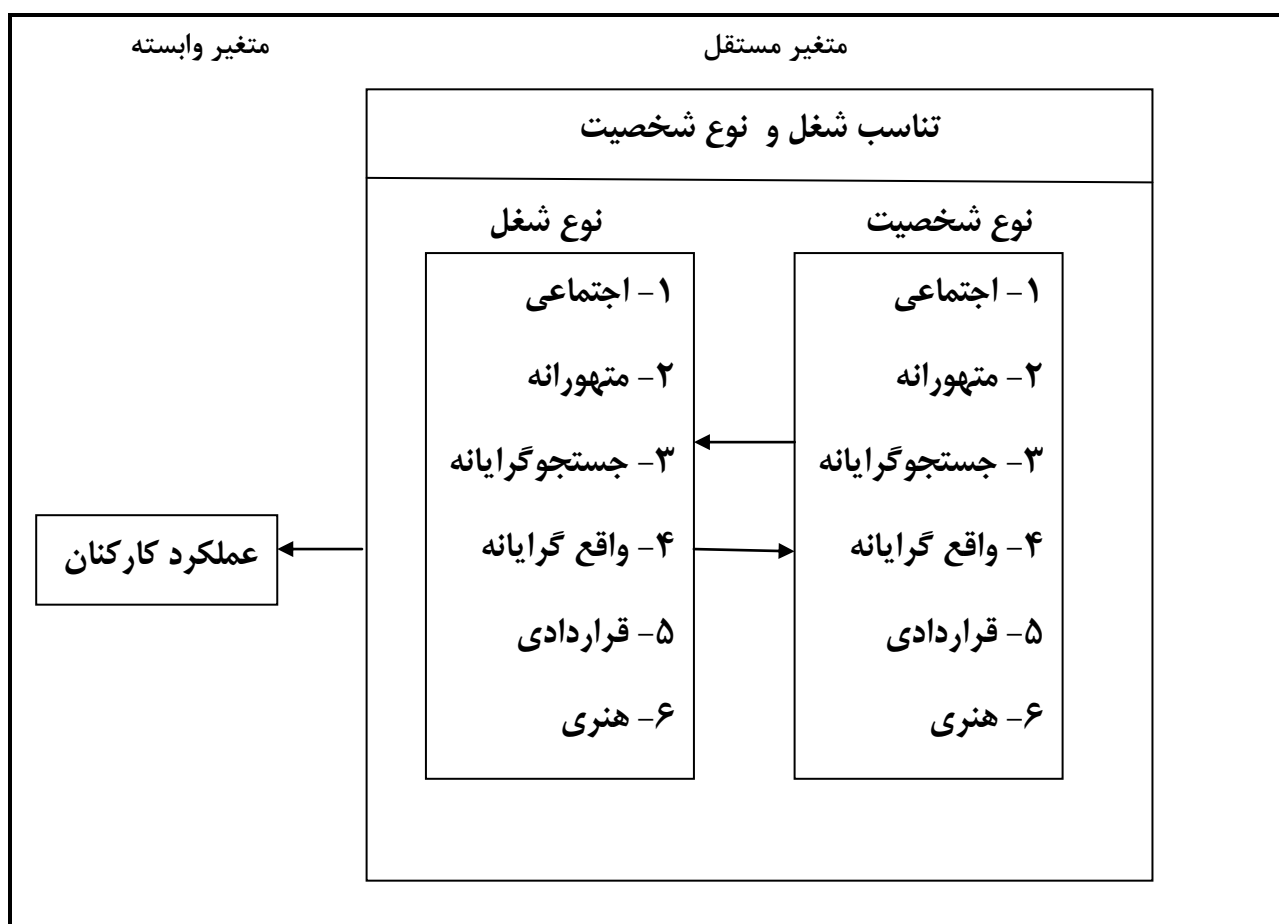
در تجزیه و تحلیل توصیفی، داده های جمع آوری شده با استفاده از جدول فراوانی نمودارهای ستونی و شاخصهایی نظیر فراوانی، درصد و میانگین مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

۱-۱۲-۲- روش تحلیل استنباطی داده های تحقیق:

هدف از تحلیل استنباطی، تعمیم نتایج حاصله از مشاهدات محقق در نمونه انتخابی خود به جمعیت اصلی می باشد. (خاکی، ۱۳۸۲: ۳۲۰)

در این تحقیق با استفاده از روشهای آماری، آزمون χ^2 و آزمون توزیع دو جمله ای صحت فرضیات تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. و کلیه محاسبات آماری در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردیده است (خاکی، ۱۳۸۲: ۳۵۰).

۱-۱۳-مدل تحلیل اولیه پژوهش (مدل مفهومی تحقیق)



نمودار (۱-۱): مدل مفهومی تحقیق

۱-۱۴- واژه ها و اصطلاحات:

شخصیت:

شخصیت عبارت است مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتا پایدار و مداوم که بر روی هم فرد را از سایر متمایز می کند(کریمی، ۱۳۹۰:۲۳۵).

شخصیت افراد منحصر به فرد است اما شخصیت افراد مختلف دارای وجوه اشتراک نیز هست، همچنین شخصیت فرد بالغ نسبتا ثابت باقی می ماند اما دو عامل رشد و تجربه می توانند آن را تغییر دهند(راس، ۱۳۸۹:۱۳).

شغل:

شغل یا اشتغال ترتیبی است قرار دادی به منظور کار کردن برای دیگری، کارفرما یا استخدام کننده که معمولا دارای ویژگیهای زیر :

۱- از لحاظ مکانی از خانه جداست.

۲- زمان انجام دادن آن در اوقات شخصی است.

۳- منبع درآمد است.

۴- هویت و پایگاه اجتماعی را در داخل جامعه مشخص می کند(میردریکوندی، ۱۳۸۹:۷۱).

ارزیابی عملکرد: