



بررسی مقایسه ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی: مطالعه موردی در

پرستاران بیمارستان های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد

نویسندگان: محمدامین بهرامی* اسماء امام رضایی** الهام ستار* محمد رنجبر عزت آبادی***

عارفه دهقانی تفتی****

*نویسنده مسؤل: استادیار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد

Email: aminbahrami1359@gmail.com ۰۹۱۳-۲۵۶۵۰۵۷

**کارشناس مدیریت بهداشت و درمان، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد

***دانشجوی دکتری تخصصی سیاست گذاری سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران، مربی دانشگاه علوم

پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد

****دانشجوی کارشناسی ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان

چکیده

سابقه و اهداف: وجود نیروی انسانی متعهد در هر سازمان منجر به بهبود عملکرد آن و تحقق اهداف فردی و سازمانی می شود. به همین دلیل، در دهه اخیر تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مرتبط با آن پژوهش های بسیاری را در حیطه مدیریت و علوم رفتاری به خود اختصاص داده است. ویژگی های شخصیتی کارکنان از جمله عواملی هستند که می توانند بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آن ها تأثیر بگذارند. در پژوهش حاضر سعی شده است رابطه بعد شخصیتی درونگرایی - برونگرایی با تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

روش بررسی: پژوهش حاضر، پژوهشی مقایسه ای و کاربردی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۸ انجام شده است. در این پژوهش، جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستان های عمومی - آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه ۱۷۵ نفر محاسبه و نمونه گیری به صورت تصادفی - طبقه ای انجام شد. داده های مربوط به تعهد سازمانی و ویژگی شخصیتی، به ترتیب با استفاده از پرسشنامه شناخت سازمانی مورای، اسپیرز و پورتر (۱۹۷۹) و پرسشنامه ۱۶ عاملی آیزنک (۱۹۷۶) جمع آوری گردید. تحلیل داده ها با به کارگیری نرم افزار SPSS14 و با استفاده از آمار توصیفی و نیز آزمون های ANOVA و T-Test مستقل در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام شد.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان می دهد که تعهد سازمانی در پرستاران درونگرا و برونگرا دارای تفاوت معنادار آماری ($P = 0/000$) است. همچنین، میزان تعهد سازمانی در هر ۲ گونه شخصیت درونگرا و برونگرا، بر اساس گروه سنی ($P = 0/003$) و سابقه کار ($P = 0/000$) به صورت معناداری متفاوت است. در افراد درونگرا، تعهد سازمانی پرستاران دارای وضعیت استخدامی مختلف، متفاوت است ($P = 0/017$)، اما تفاوت معنادار آماری در تعهد سازمانی هیچکدام از ۲ گروه پرستار درونگرا و برونگرا، بر اساس جنس ($P = 0/055$) و وضعیت تأهل ($P = 0/182$) وجود ندارد.

نتیجه گیری: یافته های پژوهش نشان داد که ویژگی شخصیتی درونگرایی - برونگرایی می تواند به عنوان یک تعیین کننده تعهد سازمانی پرستاران در اقدامات مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، درونگرایی، برونگرایی

طلوع بهداشت

فصلنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال نهم

شماره: دوم و سوم

تابستان و پاییز ۱۳۸۹

شماره مسلسل: ۲۹

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۷/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۹/۲



مقدمه

جامعه امروزی جامعه‌ای سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان‌ها شکل می‌گیرد که آن‌ها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند اما بدون تردید همه آن‌ها بر پایه تلاش‌های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شوند (۱).

به طور کلی می‌توان گفت که نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان، می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (۲). به همین دلیل در طی دهه گذشته، تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است (۳).

هرچند تعهد سازمانی نیز به مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه‌های مختلف تعریف شده و گونه‌های مختلفی از آن، از جمله "تعهد عاطفی"، "تعهد مستمر" و "تعهد تکلیفی" ارائه شده است (۴)، اما به طور خلاصه می‌توان گفت که تعهد سازمانی عبارت است از نگرش فرد نسبت به کارش. این نگرش نشان‌دهنده آن است که تا چه حد یک فرد به سازمان خود تعلق دارد (۵). به عبارت دیگر می‌توان گفت تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارت است از توان نسبی شناسایی افراد با یک سازمان خاص و میزان درگیر شدن آن‌ها در سازمان (۶، ۷). این

تعریف رویکردی اساسی برای تعهد سازمانی ارائه کرده است و به نظر می‌رسد که مطلوب‌ترین تعریف برای تعهد سازمانی باشد (۸).

افراد دارای تعهد سازمانی زیاد، کار خود را در سازمان با علاقه ادامه می‌دهند زیرا آن‌ها به این کار عشق می‌ورزند (۹).

تعهد سازمانی کارکنان تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد و سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از مفهوم تعهد سازمانی و شناخت عوامل مؤثر بر آن و بهینه‌سازی آن‌ها، تعهد کارکنان و در نتیجه عملکرد خود را بهبود بخشند. ماتيو و زاجاک، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را شامل ۵ دسته ویژگی‌های شخصیتی و شخصیت فرد، خصوصیات شغلی، روابط گروهی و رابطه با رهبران سازمان، ویژگی‌های سازمانی و وضعیت نقش بر شمرده‌اند (۴).

شخصیت، عبارت است از مجموعه‌ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که فرد را از سایر افراد متمایز می‌کند (۱۰). شخصیت دارای ابعاد مختلفی است. روانشناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات مختلفی ارائه داده‌اند. از جمله این نظریات، می‌توان به نظریه بن‌رویتز اشاره کرد که در آن شخصیت دارای ۶ جنبه تمایل به عصبی بودن، تمایل به با خود بودن، درون‌گرایی - برون‌گرایی، سلطه‌پذیری، اعتماد به نفس و اجتماعی بودن می‌باشد (۱۱).

همچنین، آیزنک با تمرکز بر بررسی نمونه‌ها، انواع شخصیت‌ها و ویژگی‌های آن‌ها به خصوصیات روانی گوناگونی که در روان‌شناسی با عناوینی چون رگه‌ها، عادات و ریخت‌ها مشخص شده‌اند اشاره نموده است. وی معتقد است که بر اساس



به هر حال، صاحبان هر کدام از جنبه های شخصیتی به شیوه های خاصی رفتار می کنند، دارای انتظارات خاصی بوده، توانایی ها و مهارت های رفتاری منحصر به فرد و نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای انگیزه ها، توقعات و اهداف خاصی می باشند. همچنین، برای هر کدام از انواع شخصیت ها محیط شغلی متفاوتی مناسب است (۱۱). بنابراین، شناخت ویژگی های شخصیتی افراد می تواند شرایط جذب و نگهداری آن ها را مطلوب تر نموده و عملکرد آن ها را در سازمان بهبود بخشد (۱۴).

تاکنون نیز، پژوهش های بسیاری با هدف بررسی تعهد سازمانی افراد بر اساس ویژگی های شخصیتی و یا رابطه این دو متغیر انجام گرفته است که از جمله آن ها می توان به مطالعات وهرآ، چقتای، گلاد، امانوئل کامیلری و نیز گری و همکاران و دهقانیان اشاره نمود (۱۹، ۱۸-۱۵، ۱۴).

با توجه به این پیشینه، در پژوهش حاضر سعی شده است که تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان های عمومی - آموزشی یزد بر اساس ویژگی شخصیتی درونگرایی - برونگرایی به صورت مقایسه ای مورد بررسی قرار گیرد.

روش بررسی

پژوهش حاضر، پژوهشی مقایسه ای، کاربردی است که به صوت مقطعی در سال ۱۳۸۸ در بیمارستان های عمومی - آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد انجام شده است. در این مطالعه، جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران این ۲ بیمارستان بود. همچنین، تعداد نمونه با احتساب ضرائب $d=1/1$ ،

روش تحلیل عوامل، ۲ بعد عمده شخصیت قابل شناسایی است که عبارتند از درون گرایی - برون گرایی و تهیج پذیری - ثبات هیجانی (نوروزگرایی) (۱۲).

بعد درون گرایی - برون گرایی شخصیت به خصوصیات اشاره دارد که نشان دهنده گرایش به امور درونی یا بیرونی است. چنانچه، فرد بیشتر به امور خارج از خود توجه داشته باشد یا رفتار وی غالباً معلول عوامل بیرونی باشد شخصیت وی بیشتر گرایش به برونگرایی دارد و در صورتی که رفتار فرد بیشتر حاصل ارزیابی های ذهنی و عوامل درونی باشد شخصیت او متمایل به درونگرایی خواهد بود (۱۳).

افراد درونگرا و برونگرا دارای خصوصیات متفاوتی هستند. خصوصیات نظیر اجتماعی و سرزنده بودن، تمایل به طنز و شوخی، بی پروایی، علاقه به رهبری، تنوع طلبی و فعال بودن در افراد برونگرا و خصوصیات چون ثبات خلقی، خویشتن داری، متفکر و دقیق بودن، ساکت و غیر اجتماعی بودن، محافظه کاری و صلح طلبی در افراد درون گرا بیشتر مشاهده می شود. قابل ذکر است که اگر درونگرایی و برونگرایی در حد کمال در افراد ظاهر شوند ۲ گونه شخصیت ناهنجار ایجاد خواهد شد که اولی به صورت اختلال اسکیزوفرنی و دومی به صورت اختلال هیستریک تظاهر خواهند نمود. البته تعداد اینگونه افراد بسیار کم است و اکثر مردم میان ۲ قطب نهایی جای دارند. عده ای نزدیکتر به قطب نهایی درونگرایی و گروهی نزدیکتر به قطب نهایی برونگرایی هستند و عده کثیری هم هر ۲ جنبه درونگرایی و برونگرایی را به صورت متعادل دارا هستند که اصطلاح آمبی ورت (Ambivert) به آن ها اطلاق می شود (۱۲).



گونه ای که در برخی سؤالات پاسخ بلی دارای ۱ و پاسخ خیر دارای صفر امتیاز بوده و در سایر سؤالات پاسخ بلی دارای صفر و پاسخ خیر دارای ۱ امتیاز می باشد. بنابراین، هر پاسخ دهنده امتیازی بین ۱۲-۰ کسب خواهد کرد که امتیاز کمتر از ۶ نشان دهنده درونگرا بودن و امتیاز بیش از ۶ نشان دهنده برونگرا بودن فرد می باشد. اعتبار پرسشنامه ها از طریق بررسی متون و اخذ نظرات تخصصی و قابلیت اعتماد آن ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ اخذ گردید که به ترتیب ۰/۸۶۳ و ۰/۹۴۲ به دست آمد. داده های جمع آوری شده با به کارگیری نرم افزار آماری SPSS و با استفاده از جداول فراوانی، آمارهای توصیفی شامل درصد، میانگین و انحراف معیار و نیز آزمون های آماری ANOVA و T-Test مستقل در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

در جدول ۱، اطلاعات دموگرافیک نمونه پژوهش ارائه شده است، بیشترین تعداد نمونه از نظر وضعیت استخدامی، کارکنان رسمی، از نظر سابقه کار، دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، از نظر سن، گروه سنی ۲۹-۲۰ سال، از نظر جنس، زن و از نظر وضعیت تأهل، متأهل بوده است.

بر اساس یافته های پژوهش ۴۳/۵٪ از پرستاران بیمارستان های مورد مطالعه دارای تیپ شخصیتی درونگرا و ۵۶/۵٪ دارای تیپ شخصیتی برونگرا بودند. همچنین، پرستاران مورد مطالعه، به طور متوسط ۶۸/۲۵ درصد از امتیاز تعهد سازمانی را کسب کرده اند. در جدول ۲، امتیاز تعهد سازمانی پرستاران دارای تیپ های

$\alpha = 0/05$, $\delta = 7/41$ در بیمارستان شهید صدوقی، ۱۱۸ و در بیمارستان شهید رهنمون ۵۱ نفر محاسبه گردید.

به دلیل احتمال، عدم بازگشت برخی پرسشنامه ها از سوی پرسش شوندگان، تعداد پرسشنامه های توزیع شده اندکی بیش از تعداد محاسبه شده در نظر گرفته شد. در نهایت، داده های حاصل از ۱۲۳ پرسشنامه تکمیل شده در بیمارستان شهید صدوقی و ۵۲ پرسشنامه تکمیل شده در بیمارستان شهید رهنمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نمونه گیری به صورت تصادفی - طبقه ای (از بخش های فعال بیمارستان ها) انجام شد. اطلاعات دموگرافیک نمونه پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است. داده های مربوط به تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه شناخت سازمانی که توسط "مورای، استیرز و پورتر" (۲۰)

ابداع گردیده جمع آوری شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال است که پاسخ دهندگان به هر سؤال بر روی طیف ۷ گزینه ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم پاسخ می دهند. سؤالات به صورت ۲ طرفه تنظیم شده اند به گونه ای که در برخی سؤالات کاملاً موافقم دارای ۷ امتیاز و کاملاً مخالفم دارای ۱ امتیاز و در برخی دیگر کاملاً موافقم دارای ۱ و کاملاً مخالفم دارای ۷ امتیاز می باشند. بنابراین، هر پاسخ دهنده امتیازی بین ۱۵ تا ۱۰۵ از نظر میزان تعهد سازمانی کسب می کند. تیپ شخصیتی نمونه پژوهش نیز با استفاده از پرسشنامه روان شناختی ۱۶ عاملی "آیزنک" (۲۱)

مورد بررسی قرار گرفت. این پرسشنامه نیز دارای ۱۲ سؤال است که پاسخ آن ها به صورت بلی و خیر تنظیم شده اند. پاسخ های این پرسشنامه نیز به صورت ۲ طرفه طراحی شده اند، به



بیمارستان های مورد مطالعه ارائه شده است، بر اساس جدول فوق، تعهد سازمانی در هر ۲ گروه افراد درونگرا و برونگرا، بر اساس گروه سنی و سابقه کار و نیز تعهد سازمانی افراد درونگرا، بر اساس وضعیت استخدامی آن ها دارای تفاوت معنادار آماری است.

شخصیتی درونگرا و برونگرا ارائه شده است، افراد درونگرا به طور متوسط ۶۳/۴۴٪ و افراد برونگرا، ۷۱/۹۵٪ از امتیاز تعهد سازمانی را کسب کردند. همچنین در جدول ۳، امتیاز تعهد سازمانی پرستاران درونگرا و برونگرا به تفکیک وضعیت استخدام، سابقه کار، سن، جنس و وضعیت تأهل آن ها در

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک نمونه پژوهش

| متغیر | تعداد (درصد) |
|------------------------|--------------|
| وضعیت استخدامی: | |
| رسمی | ۶۹ (۳۹٪) |
| پیمانی | ۵۸ (۳۳٪) |
| طرحی | ۳۱ (۱۸٪) |
| قراردادی | ۱۷ (۱۰٪) |
| سابقه کار: | |
| <۱۰ | ۷۳ (۴۲٪) |
| ۱۰-۲۰ | ۵۸ (۳۳٪) |
| >۲۰ | ۴۴ (۲۵٪) |
| سن: | |
| ۲۰-۲۹ | ۸۷ (۵۰٪) |
| ۳۰-۳۹ | ۶۲ (۳۵٪) |
| ≥۴۰ | ۲۶ (۱۵٪) |
| جنس: | |
| زن | ۱۴۶ (۸۳٪) |
| مرد | ۲۹ (۱۷٪) |
| وضعیت تأهل: | |
| مجرد | ۴۱ (۲۳٪) |
| متأهل | ۱۳۴ (۷۷٪) |

جدول ۲: وضعیت تعهد سازمانی پرستاران درونگرا و برونگرا در بیمارستان های مورد مطالعه

| متغیر | درونگرا | | برونگرا | |
|------------------------|---------|--------------|---------|--------------|
| | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار |
| میزان تعهد سازمانی (٪) | ۶۳/۴۴ | ۱۳/۸۴ | ۷۱/۹۵ | ۱۳/۶۴ |

۰/۰۰۰



جدول ۳: وضعیت تعهد سازمانی پرستاران درونگرا و برونگرا به تفکیک وضعیت استخدام، سابقه کار، سن، جنس و وضعیت تأهل

| برونگرا | | درونگرا | | متغیر |
|------------------------|--------------|---------|--------------|----------|
| میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | |
| وضعیت استخدامی: | | | | |
| ۱۴/۷۸ | ۶۵/۸۶ | ۱۵/۱۶ | ۵۵/۹۵ | رسمی |
| ۱۴/۳۲ | ۷۴/۶۰ | ۱۰/۵۷ | ۶۵/۵۰ | پیمانی |
| ۱۳/۰۹ | ۷۴/۸۰ | ۱۱/۰۶ | ۶۸/۹۵ | طرحی |
| ۱۱/۰۳ | ۷۲/۷۵ | ۱۴/۳۱ | ۶۴/۵۰ | قراردادی |
| ۰/۰۹۰ | | ۰/۰۱۷ | | P |
| سابقه کار: | | | | |
| ۱۱/۹۸ | ۷۴/۳۹ | ۱۲/۳۳ | ۶۶/۸۴ | <۱۰ |
| ۱۶/۱۲ | ۶۶/۳۲ | ۱۲/۷۶ | ۶۲/۲۹ | ۱۰-۲۰ |
| ۱۳/۴۴ | ۷۰/۴۰ | ۹/۴۵ | ۴۳/۸۵ | >۲۰ |
| ۰/۰۴۲ | | ۰/۰۰۰ | | P |
| سن: | | | | |
| ۱۲/۰۰ | ۷۴/۰۰ | ۱۳/۷۰ | ۶۶/۴۷ | ۲۰-۲۹ |
| ۱۴/۴۰ | ۷۰/۵۴ | ۱۲/۰۹ | ۶۵/۷۳ | ۳۰-۳۹ |
| ۱۷/۲۱ | ۶۹/۷۵ | ۱۳/۵۴ | ۵۲/۰۷ | ≥۴۰ |
| ۰/۰۴۶ | | ۰/۰۰۳ | | P |
| جنس: | | | | |
| ۱۳/۳۳ | ۷۱/۵۸ | ۱۲/۹۹ | ۶۴/۴۴ | زن |
| ۱۴/۹۱ | ۷۳/۱۹ | ۱۶/۷۹ | ۵۹/۴۲ | مرد |
| ۰/۷۰۵ | | ۰/۰۵۵ | | P |
| وضعیت تأهل: | | | | |
| ۱۲/۲۴ | ۷۱/۱۳ | ۱۱/۶۷ | ۶۴/۴۱ | مجرد |
| ۱۴/۱۳ | ۷۲/۲۱ | ۱۴/۳۳ | ۶۳/۲۴ | متاهل |
| ۰/۲۲۹ | | ۰/۱۸۲ | | P |

بحث و نتیجه گیری

ماترلر، در پژوهشی دیگر با موضوع ویژگی های شخصیتی، رضایت کارکنان و تعهد مؤثر نشان داده است که بیش از ۲۰٪ مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به دلیل تفاوت های ویژگی های شخصیتی آن ها بوده و رضایت شغلی به عنوان عامل واسطه بر تعهد سازمانی اثر می گذارد (۲۲). گلاذ، نیز در مطالعه ای با عنوان تفاوت ملل مختلف در تعهد سازمانی: تأثیر وضعیت اقتصادی، تفاوت های شخصیتی یا پیامدهای فرهنگی، به این نتیجه رسیده است که تعهد مؤثر سازمانی به طور قابل توجهی وابسته به کشور و مرتبط با ابعاد شخصیتی می باشد. بر اساس

هدف پژوهش حاضر، بررسی مقایسه ای تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان های عمومی - آموزشی یزد بر اساس بعد شخصیتی درون گرایی - برون گرایی بود. یافته های پژوهش نشان می دهد که تعهد سازمانی در افراد برونگرا، به صورت معناداری بیشتر از افراد درونگرا است. چقتای، نیز در پژوهشی مشابه با عنوان پیامدهای تعهد سازمانی در بین اساتید دانشگاه های پاکستان به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی اساتید دانشگاه رابطه معناداری با تعهد سازمانی آن ها دارد (۱۶).



مشاهده نمی شود (۲۵). ندیم جهانگیر، نیز در پژوهش خود نشان داده است که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از جمله تعهد سازمانی، وابسته به ویژگی های شخصیتی نظیر درونگرایی و برونگرایی هستند (۲۶). در ایران نیز تاکنون مطالعات مشابهی هم در بخش سلامت و هم در سایر بخش ها انجام شده است. گری و همکاران، در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه شخصیت ها (درونگرایی - برونگرایی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کادر پرستاری مراکز آموزشی و درمانی قزوین، به این نتیجه رسیده اند که تیپ شخصیتی افراد با تعهد سازمانی آن ها رابطه معناداری ندارد (۱۴). همچنین، دهقانیان، در مطالعه ای با موضوع تعیین رابطه شخصیت ها (درونگرا - برونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به نتایج مشابه نتایج پژوهش گری و همکاران دست یافته است (۱۹). اسدی و همکاران، نیز در پژوهش خود با موضوع درونگرایی و برونگرایی و ارتباط آن با تنیدگی شغلی در معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران نشان داده اند که بین تنیدگی شغلی (سازمانی و مدیریتی) با درونگرایی و برونگرایی ارتباط معنادار وجود ندارد در حالی که تنیدگی شغلی منجر به کاهش تعهد سازمانی می شود (۲۷). همچنین، پروین، در تحقیقی با موضوع رابطه سازه های ۵ عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان های شهر اسلام آباد غرب به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی برونگرایی، تجربه پذیری و وظیفه شناسی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد ۳ گانه تعهد سازمانی آلن و مایر و ویژگی های شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری و همسازی

یافته های این پژوهش، تعهد مؤثر در کشورهایی که جمعیت آن ها بیشتر افراد برونگرا هستند زیاد بوده و در کشورهایی که دارای جمعیتی روان رنجور (عصبی) هستند کم می باشد (۱۷). در پژوهشی دیگر، وهرآ، با بررسی تأثیر ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می گذارند (۱۵). لیم، نیز در تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ آموزش سازمانی، پیچیدگی شغلی و شخصیت پویش گرایانه بر تعهد سازمانی و انگیزش به این نتیجه رسیده است که فرهنگ آموزش سازمانی و پیچیدگی شغلی بر تعهد سازمانی اثرگذار بوده و شخصیت پویش گرایانه نیز عاملی واسطه در رابطه فرهنگ آموزش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان می باشد (۲۳). همچنین، امانوئل کامیلری، در مطالعه ای با عنوان برخی تعیین کننده های تعهد سازمانی در یک سازمان عمومی نظام های اطلاعات به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی افراد از جمله درون گرایی و برون گرایی ارتباط معناداری با تعهد سازمانی دارد (۱۸). لونزبری و همکاران، نیز در تحقیقی بر روی متخصصین فناوری اطلاعات به نتیجه ای مشابه کامیلری دست یافته اند (۲۴). همچنین، آزالیه و همکاران، در مطالعه ای که بر روی ۴۰۰ نفر از جمعیت ۲۳ تا ۶۵ ساله ۲ کشور اندونزی و مالزی که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی بوده و در کشور خود، کار می کردند انجام داده اند دریافته اند که در کارکنان مالزیایی برخی ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی ارتباط دارند در حالی که چنین رابطه ای در کارکنان اندونزیایی



بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد ۳ گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر داشته اند (۲۸).

در پژوهش حاضر، علاوه بر مقایسه تعهد سازمانی در پرستاران درونگرا و برونگرا، این مقایسه، به تفکیک وضعیت استخدامی، سابقه کار، سن، جنس و وضعیت تأهل نمونه پژوهش نیز مورد انجام گرفت. بر اساس یافته های حاصل، تعهد سازمانی افراد درونگرا بر اساس وضعیت استخدامی آن ها به صورت معناداری متفاوت است، به گونه ای که کارکنان رسمی درونگرا دارای کمترین میزان تعهد سازمانی و کارکنان قراردادی درونگرا دارای بیشترین میزان تعهد سازمانی هستند اما در افراد برونگرا این تفاوت، معنادار نمی باشد. هل فنستین نیز، در پژوهشی با موضوع بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرسنل رستوران های آمریکا نشان داده است که وضعیت استخدامی کارکنان تأثیر به سزایی بر میزان رضایت آن ها داشته و رضایت مندی کارکنان نیز بر تعهد سازمانی آن ها اثر می گذارد (۲۹).

در مورد متغیر سابقه کار نیز پژوهش نشان داد که در هر ۲ گونه شخصیت درونگرا و برونگرا تفاوت معناداری در تعهد سازمانی کارکنان دارای سابقه کار مختلف وجود دارد. بر این اساس، در افراد درونگرا با افزایش سابقه کار تعهد سازمانی کاهش می یابد اما در افراد برونگرا با افزایش سابقه کار، ابتدا تعهد سازمانی کاهش و سپس مجدداً افزایش می یابد. امانوئل کامیلری، نیز در پژوهش خود به نتیجه مشابهی دست یافته است (۱۶). همچنین، سلامی، ضمن بررسی عوامل روانی و دموگرافیک پیش بینی کننده تعهد سازمانی در بین کارگران صنعتی نیجریه نشان داده است که تمامی عوامل دموگرافیک به غیر از جنس با تعهد

سازمانی رابطه معنادار آماری دارند (۳۰). آوالمه، نیز در مطالعه ای با عنوان بررسی تعهد سازمانی مدیران شهری اردن در زمینه تأثیر سابقه کار بر تعهد سازمانی افراد به نتیجه ای مشابه پژوهش حاضر رسیده است (۳۱). یافته های پژوهش حاضر، همچنین نشان می دهد که تفاوت تعهد سازمانی پرستاران درونگرا بر اساس سن آن ها معنادار است، به گونه ای که با افزایش سن، تعهد سازمانی کاهش می یابد اما در افراد برونگرا این تفاوت معنادار نیست. سلامی، کامیلری و نیل نیز در مطالعات خود به این نتیجه رسیده اند که سن کارکنان دارای رابطه معنادار با تعهد سازمانی آن ها می باشد (۳۱ و ۳۰ و ۱۶). در مورد ۲ متغیر جنس و وضعیت تأهل نیز یافته های پژوهش نشان می دهد که تعهد سازمانی پرستاران مورد مطالعه در هر ۲ گونه شخصیت درونگرا و برونگرا، بر اساس جنس و وضعیت تأهل آن ها دارای تفاوت معنادار آماری نمی باشد. گری و همکاران و دهقانیان نیز در مطالعات خود به نتایج مشابهی رسیده اند (۱۷ و ۱۸)، اما سلامی در پژوهش خود نشان داده است که وضعیت تأهل دارای رابطه معنادار با تعهد سازمانی است (۳۰). همچنین، در مطالعه امانوئل کامیلری، نیز هر ۲ متغیر جنس و وضعیت تأهل دارای رابطه معنادار با تعهد سازمانی بوده اند (۱۶).

در پایان بایستی به این نکته اشاره کرد که پژوهشگران بسیاری نشان داده اند که ویژگی های شخصیتی افراد می توانند با تأثیر گذاری بر متغیرهایی نظیر تعهد سازمانی، عملکرد شغلی آن ها را تحت تأثیر قرار دهند. دی هو، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود و تیموتی. آ. در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی دریافته اند که ویژگی



همچنین، با توجه به نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر، می توان نتیجه گرفت که ویژگی های شخصیتی پرستاران باید به عنوان یکی از تعیین کننده های تعهد سازمانی آن ها در اقدامات مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس، مدیران سلامت می توانند با اعمال کارکردهای متناسب با ویژگی های شخصیتی در مراحل جذب و نگهداری، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرستاران را بهبود دهند.

تشکر و قدردانی: نویسندگان، از مسؤولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد و بیمارستان های شهید صدوقی و شهید رهنمون، به دلیل همکاری آن ها در انجام پژوهش قدردانی می نمایند. این مقاله حاصل از پایان نامه دانشجویی گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد می باشد.

های شخصیتی از جمله بهترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی هستند (۳۳ و ۳۲). لذا محققین بسیاری تلاش کرده اند که به منظور سازگار نمودن ویژگی های شخصیتی افراد و مشاغل مختلف، تناسب ابعاد شخصیتی و مشاغل گوناگون را بررسی نمایند. به عنوان مثال، خسروی، در ۲ پژوهش با عناوین تناسب شخصیت و شغل اطلاع رسانی و نیز بررسی شخصیت کاوشگران اطلاعات بیان کرده است که با توجه به اینکه کاوشگران اطلاعات وظیفه انتقال اطلاعات را به عهده دارند و دارای تماس مستمر با کاربران هستند لذا برخورداری از صفات برونگرایی برای این شغل ضروری است در حالی که برخی ویژگی های شخصیتی برای آن مورد تأیید نیستند (۳۴ و ۱۰). بنابراین می توان گفت که با توجه به ارتباط مستقیم و حساس پرستاران و بیماران، احتمال ضرورت برخورداری از برخی ویژگی های شخصیتی برای پرستاران نیز قابل بررسی می باشد.

References

- 1- Amouzad M. A study of employee's satisfaction, motivation, organizational commitment and its related factors in Iranian national petro- chemistry company (INPC). A research project submitted to research and human resources development administration of INPC, 2007. [Persian]
- 2-Delgoshai B. Tofighi Sh. Keramani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan university of medical sciences. *Ofogh -e- danesh: GMUHS journal* 2008; 14(4): 60-69. [Persian]
- 3- Eskandari N. A survey on the relationship between equality perception and organizational commitment and job attachment among Arsenjan city teachers. Available from <http://www.farsedu.ir/attachment/eskandari.pdf>. Accessed Aug 18, 2010.
- 4- Allen J. Meyer N. Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior* 1996; 49: 252-276.
- 5- Kazemi Haghghat N. The station of organizational commitment strengthening in administration transition. Available from:



<http://www.zeda.ir.receive%20file%20&%20send%20file/receive/TAHAVVOLEEDARI14.pdf>.
 Accessed Aug 18, 2010.

6- Mowday RT. Porter LW. Steers RM. The measure of organizational commitment. *Journal of vocational behavior* 1979; 22(8): 90-106.

7- Allon NJ. Meyer JP. The measurement and antecedents of effective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology* 1990; 63: 1-18.

8- Meyer JP. Stanley DJ. Herscovitch L. Topolaytsy L. Affective, continuance and normative commitment to the organization; A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of vocational behavior* 2002; 61: 20-25.

9- Maleki MR. Bahrami MA. Gholamalipour S. The relationship between organizational culture dimensions and organizational commitment in Shahid Sadooghi hospital of Yazd, 2008. *Health management* 2005; 8(22): 67-72. [Persian]

10- Khosravi M. Personality symmetry with informatics job. *Informatics sciences journal* 2003; 18 (3 and 4): 53-59. [Persian]

11- Narimani M. The relationship between personality traits and job satisfaction in Ardebil universities staff. *Ardebil university of medical sciences journal* 2007; 7(1): 77-83. [Persian]

12- Mousavi SM. Namazi SH. Lotfian AA. Personality traits and cardiovascular diseases. *Hormozgan medical journal* 2005; 9(2): 109-112. [Persian]

13- Alavi SA. Management psychology and organization (organizational behavior) 1st.ed. Tehran: The governmental management education center; 1992. [Persian]

14- Gari S. Nejati M. Abouei P. Zadboud R. A survey on the relationship between personalities (introversion and extraversion) and job satisfaction and organizational commitment in nurses of teaching and treatment centers of Ghazvin. A research project submitted to research committee of Ghazvin medical university; 2007. [Persian]

15- Vohra N. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Indian middle managers. Submitted to *journal of psychology* for publication. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd%5CWPS%20635.pdf>. Accessed Aug 24, 2010.

16- Chughtai AA. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistan university teachers. *HRM* 2006; 11(1): 39-64.

17- Gelade GA. National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality or consequences of culture?. *Journal of cross-cultural psychology* 2006; 37(5): 542-556.

18- Cammilleri E. Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. *Malta, Bank of Volleta review*, NO.25; 2002.



- 19- Dehghanian N. Identification of relationship between personalities (introvert and extrovert) and job satisfaction and organizational commitment in Shiraz university of medical sciences staff. [BSc project Shiraz university of medical sciences, faculty of health administration and medical informatics. 2005. [Persian]
- 20- Porter LW. The measure of organizational commitment. *Journal of vocational behavior* 1979; 14: 288.
- 21- Eysenck HI. The measurement of personality. Baltimore: University park press. 1976.
- 22-Motzler K. Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total quality management & Business excellence* 2007; 18(5): 589-595.
- 23- Lim J. The effects of organizational learning culture, perceived job complexity and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of leadership & organizational studies* 2009; 16: 48-61.
- 24-Launsbery JW. Moffitt L. Gibson LW. Drost AW. Stevens M. An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of information technology* 2007; 1: 46-51.
- 25- Azalia A. Omar F. Mastor KH. The role of individual differences in job satisfaction among Indonesians and Malaysians. *European journal of social science* 2009; 10(4): 496-511.
- 26- Jahangir N. Akbar MM. Haq M. Organizational citizenship behavior: It's nature and antecedents. *BRAC university journal* 2004; I(2): 75-85.
- 27- Asadi H. Introversion, extraversion and their relationship with job recession among sport teachers of Tehran education and training organization. *Harekat* 2003; 16: 159-177. [Persian]
- 28- Parvin A. The relationship between 5factoral factors of personality and organizational commitment among secondary and high school teachers of Eslamabad –e- Gharb city. [MSc thesis] Isfahan university, faculty of psychology. 2008. [Persian]
- 29- Feinstein AH. A study of relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. *International journal of manpower* 1998; 19(3): 184-194.
- 30- Salami S. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The anthropologist* 2008; 10(1): 31-38.
- 31- Awalmeh N. Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. *Journal of management development* 1996; 15: 65-74.
- 32- Hou D. Job performance as a mediator of personality interactions and emotional exhaustion. [MSc thesis]. University of Lethbridge, faculty of management. 2003.



- 33- Timothy A. Joyce E. Relationship of core self evaluations traits – self steem, generalized self efficacy, locus of control and emotional stability – with job satisfaction and job performance: Ameta-analysis. Journal of applied psychology 2001; 86(1): 80-92.
- 34- Khosravi M. A study of information investigators personality. Informatics sciences journal 2002; 17(3&4): 30-36. [Persian]



The Comparative Survey of Organizational Commitment Based on Personal Traits: A Case Study on Nurses in Yazd Training Hospitals

Bahrani MA*(Ph.D) Emamrezaei A**(BS) Sattar E**(BS) Ranjbar Ezzatabadi M*** (MS.c)
Dehghani Tafti A****(BS)

*Assistant Professor, Dept.of Administration Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences yazd.

**BS in Health Administration, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences yazd.

***Ph.D Student in Health Policymaking, Public Health,School, University of Medical Sciences Tahrán.

****Ms.c Student in Biostaties, Public Health School, Isfahan University of Medical Sciences,Isfahan.

Abstract

Background: Organizational commitment has been defined as "the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization". Organizational commitment and factors that predict it has emerged as a promising area of research in recent decade for there is a strong evidence of link between high levels of commitment and favorable organizational outcomes. The main objective of this study was to investigate the relationship between the staff's personality traits (introversion – extraversion) and organizational commitment.

Methods: This comparative – applied study was carried out in 2009-2010. The research population consisted of nurses working at Shahid Sad doghi and Shahid Rahnemoon hospitals. The sample (n=175) was selected by random sampling method. The data were collected by 2 valid questionnaires.organizational diagnosis questionnaire (ODQ) and Eysenck personality questionnaire (EPQ). Data analysis was performed through SPSS₁₄ software using descriptive statistics and independent T-Test.

Results: The results of research indicated that the introvert and extrovert nurses are different in regards with their organizational commitment ($p-v = 0/000$). Also, the organizational commitment was significantly different in both personality groups (introvert, extrovert) in terms of age group ($P=0.003, 0.046$) and job tenure group ($p = 0/002, 0/042$). In the introvert group, organizational commitment was different based on the employment status ($p = 0/017$) but there was no difference in any group in terms of sex and marital status.

Conclusion:The research results indicated that personality traits as a predictor of organizational commitment should be considered in human resources management.

Keywords:Organizational commitment, Introversion, Extraversion