

ارتباط تیپ شخصیتی (برون‌گرا و درون‌گرا) با تعهد سازمانی کارکنان شاغل بیمارستان شهید باهنر کرمان

امین زندی فرد^۱، حامد زینلی^۲

چکیده

مقدمه: تیپ شخصیتی مدلی است که بدان وسیله می‌توانیم شخص واقعی را ارزیابی کنیم. یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روان‌شناسان برای شخصیت به کار می‌برند درون‌گرایی و برون‌گرایی می‌باشد.

روش‌ها: در این مطالعه مقطعی از بین ۴۹۳ نفر جامعه آماری تعداد ۲۱۵ نفر از کارمندان انتخاب گردیدند. ابزارهای پژوهش؛ پرسشنامه تیپ شخصیتی مکی‌آبادی (۲۰۱۲) و پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکاران (۱۹۷۴) بودند. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها و از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه‌های تحقیق بهره گرفته شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

نتایج: نتایج این تحقیق نشان داد بین شخصیت درون‌گرا و تعهد سازمانی کارمندان رابطه وجود داشت ($P=0/015$)، ولی بین شخصیت برون‌گرا و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود نداشت ($P=0/264$). به علاوه بین تعهد سازمانی کارمندان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و تعهد سازمانی در زنان بیشتر از مردان است ($P=0/004$).

بحث و نتیجه‌گیری: سازمان‌ها می‌توانند با در نظر گرفتن ویژگی‌های شغل با توجه به توانایی‌ها، مهارت‌ها و خصوصیات کارکنان (تیپ‌های شخصیت) برای انجام بهتر کار و شغل، برنامه‌ریزی و اقدام نمایند.

واژگان کلیدی: شخصیت درون‌گرا، شخصیت برون‌گرا، تعهد سازمانی، کرمان

مقدمه

شخصیتی محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است؛ به عبارت دیگر هر تپیی، ذخایر خاصی از نگرش‌ها و مهارت‌هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آنجا که تیپ‌های مختلف دارای علائق، صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند مایل‌اند که خود را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علائق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد (۲).

یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روان‌شناسی، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد (۱).

تیپ شخصیتی مدلی است که بدان وسیله می‌توانیم شخصیت واقعی افراد را ارزیابی کنیم. هر تیپ

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان، رفسنجان، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر(عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران

Email: Zeinali59@gmail.com

نویسنده‌ی مسئول: حامد زینلی

آدرس: رفسنجان، دانشگاه ولی‌عصر (عج)، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه مدیریت تلفن: ۰۳۴-۳۱۲۱۲۵۳۰ فاکس: ۰۳۴-۳۱۲۱۲۱۵۷

یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روان‌شناسان برای شخصیت به کار می‌برند درون‌گرایی و برون‌گرایی می‌باشد که برای اولین بار توسط Jung به کار رفت. درون‌گرایان در مقایسه با برون‌گرایان خوددارترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. همین‌طور شواهد نشان می‌دهد که درون‌گرایان در یادگیری بیشتر تحت تأثیر تنبیه قرار می‌گیرند در حالی که برون‌گرایان بیشتر از پاداش تأثیر می‌پذیرند (۳).

تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت پیدا نموده و در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. تعهد سازمانی یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل و تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (۵). دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (۶). تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه را در محیط‌های مشابه جستجو خواهند کرد (۷). ثانیاً تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی رابطه مستقیم و با تمایل به ترک شغل رابطه معکوس دارد (۸). یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار سلامتی

در جوامع بشری، بخش بهداشت و درمان است که ارتباط مستقیمی با سلامت انسان‌ها دارد و این نهاد مهم اجتماعی وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی را به جامعه انسانی برعهده دارد؛ بنابراین تعهد به سازمان در کارکنان بیمارستان که در راستای تولید محصولی به نام «حفظ، بازگشت و ارتقای سلامت انسان‌ها» گام بر می‌دارند، اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. ضمن اینکه می‌دانیم این کارکنان از لحاظ شخصیت و تعهد سازمانی تفاوت‌های چشمگیری با هم دارند (۹).

نادیده گرفتن شخصیت کارکنان برای سازمان زیانبار و هزینه‌های فراوانی را به دنبال دارد. در واقع شخصیت یکی از عوامل تعیین کننده‌ای است که معلوم می‌کند هر فردی با چه شغلی سازگارتر است، زیرا هر تیپ شخصیتی دارای شرایطی متناسب با شغل خاصی است. با دانستن این که کدام تیپ متناسب با کدام شغل است کمک بسیار زیادی به سازمان‌ها می‌شود تا با انتخاب مناسب نیروها، بهره‌وری سازمان‌شان را بالا برده و از سوی دیگر باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان شوند (۱۰). عوامل شخصیت یکی از اساسی‌ترین تأثیرات را در انتخاب شغل و همچنین گزینش در سازمان‌ها دارد. در مواقعی که نیروی انسانی متناسب با مشاغل برگزیده می‌شود، شرایط لازم برای رشد و شکوفایی شخصیت فراهم می‌گردد. این‌گونه انطباق‌پذیری بین ویژگی‌های مشاغل و صفات شخصیتی منجر به بروز احساس خوشایندی می‌شود که روان‌شناسان کار، به آن تأکید فزاینده‌ای می‌نمایند (۱۱). Haland معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، رضایت شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید (۱۲). از سوی دیگر تناسب شغل و شخصیت، مانع حضور افراد نامناسب در سازمان شده

رابطه تیپ شخصیتی (برون‌گرا-درون‌گرا) و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در بیمارستان شهید باهنر کرمان و توصیف تأثیر ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرا و درون‌گرا بر تعهد سازمانی انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع مقطعی، توصیفی-تحلیلی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان مرد و زن بیمارستان شهید باهنر کرمان به تعداد ۴۹۳ نفر در سال ۱۳۹۵ بود که بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای معادل ۲۱۵ نفر انتخاب شدند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت.

در این تحقیق اطلاعات به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند. جهت سنجش شخصیت از پرسشنامه مکی‌آبادی که روایی، محتوایی و پایایی آن به زبان فارسی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۵ گزارش شده (۱۸) و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه Porter و همکاران که روایی، محتوایی و پایایی آن به زبان فارسی به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۹۰ گزارش شده، استفاده شد (۱۹).

پاسخگویان دیدگاه خود را براساس طیف لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف یا از همیشه تا به ندرت، تنها با انتخاب یک گزینه، نشان دادند. پرسشنامه شخصیت ۲۱ سؤالی و هر سؤال پنج گزینه‌ای است؛ بنابراین حداکثر نمره ۱۰۵ و حداقل نمره ۲۱ می‌باشد. پرسشنامه تعهد سازمانی ۱۵ سؤالی و هر سؤال ۷ گزینه‌ای است و حداکثر نمره ۱۰۵ و حداقل نمره ۱۵ می‌باشد.

ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این مطالعه برای پرسشنامه شخصیت و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۴ بوده که حاکی از پایایی خوب ابزار

و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی جلوگیری می‌نماید (۱۳). به همین دلیل ضروری به نظر می‌رسد که با استفاده از ابزارهای مناسب از میان کارکنان سازمان‌ها با در نظر گرفتن برخی از ویژگی‌های شخصیتی مولد و متناسب با شرایط شغل، گزینش صحیح و علمی به عمل آورند (۱۴).

دلایل بسیار زیادی وجود دارد که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (۶)، اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان بهره‌وری بالاتری دارند و تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف موردنظر سازمان را تحقق بخشند (۱۵)؛ بنابراین داشتن کارکنان متعهد برای سازمان‌ها تبدیل به یک امتیاز مثبت می‌شود و این می‌تواند ما را در تبیین این که چه تلاش‌هایی برای درک بیشتر پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای تعهد صورت گیرد، یاری دهد (۱۶).

همچنین مطالعات نشان داده است که شکست و ناکامی افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی بوده است نه به دلیل کمبود مهارت‌ها یا نداشتن انگیزه برای خوب کار کردن (۱۷).

با توجه به ویژگی‌های روانی و شخصیتی گوناگون کارکنان و همچنین با توجه به تعهد آنان به سازمان و نقش مؤثر آنان در بالا بردن کارایی و اثربخشی به وسیله عملکردشان، این پژوهش به منظور بررسی

اندازه‌گیری است.

همچنین با توجه به اصل محرمانگی، کلیه پرسشنامه‌های توزیع شده و جمع‌آوری شده بدون ذکر نام بوده و به صورت داوطلبانه توسط نمونه آماری تکمیل شده‌اند.

داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) بررسی شد. فرض نرمال برای تمام متغیرها برقرار بود؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتری (همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل یا دو نمونه‌ای) برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

نتایج

نتایج اطلاعات دموگرافیک نشان دهنده این است که ۴۶ درصد از نمونه موردنظر را زنان تشکیل دادند و ۸۵ درصد این افراد متأهل بودند. همچنین ۳۷ درصد نمونه تحقیق را کارکنان کمتر از ۳۰ سال تشکیل دادند. ۴۵ درصد از نمونه تحقیق دارای تحصیلات لیسانس بودند. میانگین و انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی $4/66 \pm 0/80$ ، شخصیت برون‌گرا $3/24 \pm 0/36$ و شخصیت درون‌گرا $3/35 \pm 0/36$ بود (جدول ۱).

جدول ۱: فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب ویژگی‌های دموگرافیک

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۹۹	۴۶
	مرد	۱۱۶	۵۴
وضعیت تأهل	مجرد	۳۳	۱۵
	متأهل	۱۸۲	۸۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۷۹	۳۷
	۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال	۷۷	۳۶
	۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال	۵۰	۲۳
	۵۰ سال و بیشتر	۹	۴
تحصیلات	دیپلم	۵۶	۲۶
	فوق‌دیپلم	۳۸	۱۸
	لیسانس	۹۷	۴۵
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۴	۱۱

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر شخصیت برون‌گرا و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود نداشت ($P=0/264$)؛ اما بین دو متغیر شخصیت درون‌گرا و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیم؛ اما ضعیف وجود داشت ($P=0/015$) (جدول ۲).

جدول ۲: رابطه بین شخصیت برون‌گرا و درون‌گرا با تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی	
	همبستگی پیرسون (r)	P
شخصیت برون‌گرا	۰/۰۷۶	۰/۲۶۴
شخصیت درون‌گرا	۰/۲۰۱	۰/۰۱۵*

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

همچنین بین تعهد سازمانی و شخصیت برون‌گرا در دو گروه زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود نداشت. بین تعهد سازمانی و شخصیت درون‌گرا در گروه مردان نیز رابطه معنی‌دار وجود نداشت؛ اما بین تعهد سازمانی و شخصیت درون‌گرا در گروه زنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود داشت (جدول ۳).

جدول ۳: ارتباط تعهد سازمانی با تیپ‌های شخصیتی در دو گروه زن و مرد

متغیر	برون‌گرا		درون‌گرا	
	گروه	همبستگی پیرسون	معنی‌داری	گروه
تعهد سازمانی	زن	۰/۰۹۴	۰/۳۵۷	زن
	مرد	۰/۰۷۲	۰/۴۴۱	مرد
				همبستگی پیرسون
				معنی‌داری
				۰/۰۰۱ < **
				۰/۸۶۵

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

جدول ۴ بر اساس نتایج حاصل از آزمون t مستقل (دو نمونه‌ای) اختلاف بین زنان و مردان را در چند متغیر نشان می‌دهد. بین تعهد سازمانی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌دار وجود نداشت.

جدول ۴: مقایسه میانگین نمرات تعهد سازمانی کارمندان در دو گروه زن و مرد

متغیر	جنسیت		مرد		زن	
	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی	۹۹	۴/۴۶	۰/۸۰	۱۱۶	۴/۸۰	۰/۰۰۴*
شخصیت برون‌گرا	۹۹	۳/۲۴	۰/۳۶	۱۱۶	۳/۲۳	۰/۸۶۹
شخصیت درون‌گرا	۹۹	۳/۳۵	۰/۳۶	۱۱۶	۳/۳۹	۰/۳۵۲

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

بحث

در مطالعه حاضر به بررسی ارتباط تیپ شخصیتی (برون‌گرا و درون‌گرا) با تعهد سازمانی کارکنان شاغل در بیمارستان شهید باهنر کرمان پرداخته شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد رابطه بین تعهد سازمانی و شخصیت درون‌گرا مستقیم و معنادار بود؛ اما بین تعهد سازمانی و شخصیت برون‌گرا رابطه‌ای وجود نداشت. به عبارتی تعهد سازمانی با برون‌گرایی ارتباطی نداشت. در واقع تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر درون‌گرایی می‌باشد. نتایج این تحقیق همراستا با یافته‌های تحقیقی در ارتباط با بررسی رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ذوب آهن اصفهان بود (۲۰) که در تحقیق مذکور این نتیجه حاصل شد که افراد درون‌گرا از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند و همچنین

دارای تعهد سازمانی بیشتری می‌باشند. همچنین در تحقیق دیگری که در رابطه با درون‌گرایی و برون‌گرایی و رضایت از شغل در کارمندان شهر تهران انجام شد، نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی، رضایت و پیشرفت شغل رابطه وجود دارد و افرادی که دارای منبع کنترل درونی هستند از شغل خود رضایت بیشتری دارند و تعهد بالاتری را نسبت به حرفه خود نشان می‌دهند (۲۱). به علاوه در مطالعه‌ای دیگر تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان درون‌گرا در وضعیت استخدامی قراردادی و پیمانی بیشتر از رسمی است (۲۲).

با توجه به وضعیت موجود پیشنهاد می‌شود با ارزیابی و طراحی مجدد مشاغل و تعیین افراد مناسب از نظر شخصیتی و گماردن افراد در جایگاه خاص خود، در این زمینه وضعیت را بهبود بخشیده تا به افزایش تعهد سازمانی کارکنان منجر گردد. همچنین سازمان‌ها با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌ها و تیپ شخصیتی کارکنان برای انجام بهتر کار، برنامه‌ریزی و اقدام نمایند. در این زمینه بهتر است در سازمان‌ها در دوره‌های زمانی مشخص و با توجه به بهبود و ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان، مشاغل آن‌ها را با این توانایی‌ها و قابلیت‌ها تناسب داده و هماهنگ کنند تا از روند صعودی عملکرد کارکنان خود اطمینان حاصل نموده و از کاهش کارآمدی آن‌ها بدین‌وسیله پیشگیری نمایند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، مشخص گردید که بین شخصیت درون‌گرا و تعهد سازمانی کارمندان بیمارستان شهید باهنر کرمان رابطه مستقیمی وجود دارد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی طبق نتایج این تحقیق بیشتر تحت تأثیر تیپ شخصیتی درون‌گرا قرار دارد. از سوی دیگر زنان نسبت به مردان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند و عضویت داشتن در سازمان برای آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین توجه هر چه بیشتر سازمان به تیپ‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای ایجاد کارکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نماید.

در مطالعات شواهدی مبنی بر تفاوت تعهد سازمانی بر اساس جنسیت وجود دارد (۲۳). در مطالعه Perry و Angle (۲۴) مشخص گردید که جنسیت با تعهد مرتبط است و زنان متعهدتر از مردان هستند. Grusky (۲۵) در مورد این ارتباط استدلال می‌کند که به طور کلی زنان برای کسب موقعیت‌های شغلی در سازمان باید موانع زیادی را پشت سر گذارند، به همین خاطر عضویت در سازمان برای آن‌ها مهم‌تر است. Matthew و Zajak (۲۶) و سایرین هم به نتایجی مبنی بر برتری تعهد سازمانی زنان دست پیدا کرده‌اند. مطالعه این شواهد حاکی از رابطه معنادار جنسیت با تعهد می‌باشد. در این صورت وجود تفاوت معنادار در میان زنان و مردان نسبت به تعهد در مطالعه حاضر قابل انتظار است.

در فراتحلیلی که Matthew و Zajak (۲۶) انجام دادند، ۱۲۴ پژوهش منتشر شده در زمینه تعهد سازمانی بررسی شد و مشخص گردید که تنها ۱۴ مورد زنان را به عنوان گروه مجزا مورد بررسی قرار داده بودند. در این پژوهش چنین نتیجه‌گیری شد که زنان متعهدتر از مردان می‌باشند؛ اما شدت این تفاوت میان زنان و مردان جزئی بود. همچنین در مطالعه‌ای دیگر که روی نیروهای پلیس انجام گرفت نتایج در مورد رابطه بین عامل جنسیت و میزان تعهد سازمانی، نشان داد که زنان تعهد بیشتری به شغل‌شان دارند (۲۷).

تعهد سازمانی با نتایج و اهداف سازمانی رابطه‌ای مستقیم دارد و داشتن کارکنان متعهد برای سازمان‌ها یک امتیاز مثبت است (۲۸). از سوی دیگر توجه به نوع شخصیت افراد، مانع ورود افراد نامناسب در سازمان شده و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی جلوگیری می‌نماید (۱۳).

تشکر و قدردانی

این تحقیق با کسب اجازه و همکاری میان مدیران و کارکنان شاغل در تمامی حوزه‌های دانشگاه علوم

پزشکی کرمان صورت گرفت که محققین از مساعدت صورت گرفته کمال تشکر را ابراز می‌نمایند.

References

1. Karimi Y. Personality Psychology. 19th ed. Tehran: Virayesh; 2015. Persian.
2. Haland LJ. What is your perfect career? Translated by Hoseinian S, Yazdi SM. 2th ed. Tehran: Kamal Tarbiat; 2011. Persian.
3. Parvin LA. Psychology of personality: theory and research. Translated by Javadi MJ, Kadivar P. 7th ed. Tehran: Aeizh Publication; 2016. Persian.
4. Zhang DD, Bruning E. Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 2011; 17(1):82-103.
5. Shafeghat A, Zahedi MJ, Nazok Tabar H. The effect of organizational commitment on performance of industrial companies based on Meyer et al. (Study of industrial towns in Mazandaran province). *Journal of Management Improvement*. 2013;7(19):70-85.
6. O'Reilly C. Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review* 1989; 31(4): 9-25.
7. Hosseini SM, Mehdizadeh Ashrafi A. Identifying effective factors on organizational trust. *Journal of Industrial Strategic Management (Pajouheshgar)* 2010; 7(18):9-16. Persian
8. Cheng BS, Jiang DY, Riley JH. Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24(3):313-34.
9. Masoodi Asl I, Hajinabi K, Nosartinejad F, Sodaei HA. The relationship between organizational commitment and staff performances in a health care network. *Payesh* 2012; 11(5):595-601. Persian
10. Karimi D. The Study of relation between personal characteristics and police occupational performance. *Police Human Development* 2010; 6(24):25-39. Persian
11. Ganji H. Psychology of Work. 12th ed. Tehran: Arasbaran Publication; 2013. Persian
12. Shafiabadi A. Career Guidance and Counseling Theories. 4th ed. Tehran: Roshd; 2008. Persian
13. Mirsepasi N. Human Resources Management and Labour Relations. 43th ed. Tehran: Mir; 2017. Persian.
14. Mehdad A, Zakerin S, Mehdizadegan I. Moderating effects of personality characteristics on the relationship between perceived organizational justice' dimensions and work place violence tendency. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2013; 14(2):69-78. Persian
15. Saatchi M. Psychology of Strategic' Productivity: Diagnostics and Strategic Management of Human Factors in Job Productivity of Personnel and Organizations. 3th ed. Tehran: Virayesh; 2015. Persian
16. Chen LH, Liaw SY, Lee TZ. Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms—an empirical study. *International Journal of Manpower* 2003; 24(3):299-318.
17. Spector PE. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. 5th ed. Hoboken: John Wiley & Sons Inc; 2008.
18. Maki Abadi M. Investigating the relationship between personality type of staff with emotional intelligence and emotional exhaustion in executive organs of Sirjan [dissertation]. Rafsanjan: Islamic Azad University of Rafsanjan; 2012. Persian
19. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 1974; 59(5):603-9.
20. Maman Push M. The Studying of the relationship between personality type extrovert or introvert and the personels occupational satisfaction and organizational foundry. 2009 [cited 2018 Apr 20]. Available from: <http://rasekhoon.net/article/show/133272>
21. Sabzipour A, Rashnoodi B, Amiri S, Karam Elahi A. Relation of introversion-extraversion personality type to job satisfaction and organizational commitment among teachers. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2014; 5(2):181-94. Persian
22. Bahrami MA, Emamrezaei A, Sattar E, Ranjbar Ezzatabadi M, Dehghani Tafti A. A comparative survey of organizational commitment based on personal traits: a case study on nurses in Yazd training hospitals. *Toloo-e-Behdasht* 2010; 9(2-3):44 - 55. Persian
23. Goudarzvand Chegini M, Aminroudpshy Z. The Relationship between gender and organizational commitment in public organizations considering age. *Sociology of Women (Journal of Woman and Society)* 2013; 3(4):43-67. Persian

24. Angle H, Perry J. Individual and organizational differences. *Work and Occupations* 1983; 10(2):123-46.
25. Grusky O. Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 1966; 10(4):488-503.
26. Matthew JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 1990; 108(2):171-94.
27. Zarvandi N. Assessing organizational commitment in the education of woman workers in Qom province by Allen and Meyer model. *The Woman and Family's Cultural Education Quarterly* 2009; 5(15):153-74. Persian
28. Fedor DB, Caldwell S, Herold DM. The effects of organizational changes on employee commitment: a multilevel investigation. *Personnel Psychology* 2006; 59(1):1-29.

The Relationship between Personality Type (extrovert and introvert) and Organizational Commitment: a study on employees of Shahid Bahonar hospital, Kerman

Amin Zandifard¹, Hamed Zeinali²

Abstract

Background: Personality type is a model for the reality of individuals. One of the most common classifications for human character used by psychologists is introvert and extrovert personality.

Methods: In this cross-sectional study, from 493 employees, 215 ones were selected. Data collection tools were Makiabadi personality type questionnaire (2011) and Porter Organizational Commitment Questionnaire (1974). One sample Kolmogorov-Smirnov test was applied to determine the normality of data and Pearson correlation test was used to examine the research hypotheses. Data analysis was performed through SPSS20.

Results: There was a significant relation between introvert personality and organizational commitment ($P=0.015$), but there was no relation between extrovert personality and organizational commitment ($P= 0.264$). In addition, there was a significant difference between male and female employees' organizational commitment, so that women had more organizational commitment than men ($P=0.004$).

Conclusion: In order to improve organization performance, it is suggested to consider job features as well as employees' personality characteristics, abilities and skills in planning organization strategies.

Keywords: Introverted personality, Extroverted personality, Organizational commitment, Kerman

1- MSc, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran
2- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vali-e-Asr University of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran

Corresponding Author: Hamed Zeinali **Email:** Zeinali59@gmail.com

Address: Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vali-e-Asr University of Rafsanjan, Rafsanja, Iran

Tel: 034-31312530 **Fax:** 034-31312157