

بررسی رابطه تعهد سازمانی با شخصیت برونگرا و درونگرای معلولین شاغل در شهرستان الیگودرز

حسین عبداللهی^۱، دکتر محمد کمالی^۲، دکتر حسین مبارکی^۳

۱- گفتاردرمان و دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی ایران

۲- دانشیار دانشگاه علوم پزشکی ایران فیزیوتراپیست و متخصص آموزش بهداشت، مرکز تحقیقات توانبخشی دانشکده علوم توانبخشی

۳- استادیار، دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشکده علوم توانبخشی

چکیده

زمینه و هدف: معلولین در هر جامعه ای حضور دارند و جزئی از آن جامعه اند و با توجه به اینکه معلولین شاغل از نظر توانایی جسمی و حرکتی نسبت به افراد سالم محدودیت بیشتری دارند توجه به ابعاد شخصیتی افراد معلول در سازمان از مقوله هایی است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری بیشتر یاری نماید و از دیگر سو تعهد سازمانی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می نماید. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین برونگرایی و درونگرایی شخصیت با تعهد سازمانی در معلولین شاغل بود.

روش بررسی: این یک پژوهش توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی مقایسه ای بود. جامعه مورد نظر شامل تمامی معلولین شاغل در ادارات شهرستان الیگودرز که تعداد آنها ۱۱۰ نفر بود و به روش سرشماری انتخاب شدند و همه آنها پرسشنامه را تکمیل کردند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه شخصیتی آیزنک و تعهد سازمانی بود. برای تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین شخصیت برونگرا و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار و همچنین بین شخصیت درونگرا و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری به دست آمد. بین برون گرایی و تعهد عاطفی ($r=0/36$)، بین برون گرایی و تعهد مستمر ($r=0/52$) و بین برون گرایی و تعهد هنجاری ($r=0/56$) رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین بین درون گرایی و تعهد عاطفی ($r=-0/31$)، بین درون گرایی و تعهد مستمر ($r=-0/47$) و بین درون گرایی و تعهد هنجاری ($r=-0/54$) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در مجموع درون گرایی با کل مولفه رابطه معکوسی دارد. ($P \leq 0/01$)

نتیجه گیری: براساس یافته های پژوهش به نظر می رسد در بین معلولین مورد مطالعه که دارای شخصیت برون گرا هستند تعهد سازمانی بیشتری در محیط کار خود دارند. ضروری است به معلولان دارای شخصیت درون گرا در محیط های شغلی توجه بیشتری شود.

کلید واژه ها: شخصیت درونگرا، شخصیت برونگرا، تعهد سازمانی، معلولین

(ارسال مقاله ۱۳۹۳/۱۰/۱۵، پذیرش مقاله ۱۳۹۴/۲/۲۸)

نویسنده مسئول: میرداماد، میدان مادر، خ شهید شاه نظری، کوچه نظام، دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، گروه مدیریت توانبخشی

Email: kamali.mo@iums.ac.ir

مقدمه

است (۲). تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است و عبارت است از حالتی که عضو سازمان هدفهای سازمان را معرف خود می-داند و آرزو می کند در عضویت آن سازمان بماند، بنابراین برای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش و سعی خود را می نماید (۳). لوتانز و شاول در سال ۱۹۹۲ بیان می کنند که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب اینگونه تعریف شده است که تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان و اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و هدفها. آن ها بیان می کنند که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده ی خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می باشد. تعهد و پایداری دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. تعهد و پایداری می توانند پیامدهای مثبت و

توسعه ی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمانها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخص در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط را بپذیرد. اگر چه امروزه کارکنان به دلیل اینکه زیر فشار مالی زیادی به سر می برند، بیشتر توجه و تمایل آن ها به مسائل اقتصادی کار است. ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهایی با امنیت بیشتر و استقلال شغلی بیشتر هستند تا بدین طریق احساس با ارزشمندی به آن ها دست دهد (۱). از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، تعهد سازمانی

شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه‌ی مثبت و با تعهد مستمر رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد (۱۲). محمودی در سال ۱۳۸۶، در پژوهشی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین میانگین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تفاوت معنادار وجود ندارد. بین میانگین تعهد سازمانی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین بین میانگین تعهد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معنادار مشاهده نشد (۱۱). فیضی پور قجلو و دانش در سال ۱۳۹۱، در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی و تعهد سازمانی با عملکرد شغل کارمندان ادارات دولتی شهر میان دو آب نشان دادند که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. یافته‌های این تحقیق رابطه بین برون‌گرایی با تعهد سازمانی را مثبت نشان داده در حالیکه رابطه معناداری را بین این ویژگی شخصی و عملکرد شغلی نشان نداد. سرانجام اینکه، یافته‌های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز مثبت معناداری نشان دادند (۱۲). اردهیم و همکاران، در سال ۲۰۰۶ ارتباط بین مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و مدل تعهد سازمانی را در یکی از کارخانجات اتومبیل سازی آمریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که برون‌گرایی ارتباط معنی‌داری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد (۱۳). وهره، در سال ۲۰۱۰ با بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت شخصی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارد (۱۴). به نظر می‌رسد افراد دارای معلولیت به دلیل معلولیتی که دارند ممکن است جزء افراد درون‌گرا باشند، بنابراین با توجه به اشتغال آنان در ادارات و توانایی که به دنبال فرصت شغلی برایشان ایجاد شده است و از سویی مشخص نبودن وضعیت شخصیت و روانی و میزان تعهد به کار، در این پژوهش سعی شد رابطه‌ی بین شخصیت درون‌گرا و برون‌گرا با تعهد سازمانی بررسی شود.

روش بررسی

روش پژوهش توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی مقایسه‌ای بود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی معلولین شاغل در ادارات شهرستان الیگودرز بودند که بررسی‌های اولیه حاکی از این بود که تعداد آنها ۱۱۰ نفر می‌باشد که به روش

متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (۴). از طرفی دیگر، روان‌شناسان علاقه مند به رفتارهای شغلی، معتقدند که شخصیت افراد معلول با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کنند و نحوه‌ی عمل آن‌ها در آن حرفه در ارتباط است. به عبارتی افراد دارای ویژگی‌های مشخص، مشاغل خاصی را انتخاب و در آن زمینه در مقایسه با دیگران بهتر عمل می‌کنند (۵). یونگ معتقد بود که افراد در تعامل با یکدیگر، دو نوع طرز تلقی و جهت‌گیری متفاوت از خود نشان می‌دهند که شامل برون‌گرایی و درون‌گرایی می‌باشد. این تیپ‌ها، خصوصیات ذاتی فطری‌اند که در جریان زندگی قابل تغییر و اصلاح هستند (۶). شخص درون‌گرا غالباً متوجه عوامل درونی و ذهنی است و زیر نفوذ این عوامل قرار دارد. تردیدی نیست که او شرایط و اوضاع و احوال بیرونی را می‌بیند اما عوامل درونی و عناصر ذهنی در او برتری و مزیت دارند و حاکم بر احوال و رفتار او هستند (۷). فرد درون‌گرا، دو دل، متفکر و محتاط است. فرد برون‌گرا به بیرون و به جهان خارج گرایش دارد و از نظر اجتماعی درگیر، فعال و متهور است. در حالت برون‌گرایی توجه فرد به امور و اشیاء خارج است و سایر اعمال اساسی او صرفاً معلول مناسبات امور و عوامل بیرونی است و نه حاصل ارزیابی ذهنی (۷). از طرفی، معلولیت پدیده‌ای است که همواره همراه انسان بوده و هست. جنگ‌ها و تصادفات، امراض و بیماری‌های مادرزادی هر سال میلیون‌ها معلول و آسیب دیده‌ی جسمی به جای می‌گذارد. این گروه عظیم بخش مهمی از اعضای جامعه را تشکیل می‌دهند (۸). تا سال ۲۰۱۰، سازمان ملل متحد و سازمان جهانی بهداشت حدود ۱۰ درصد از جمعیت جوامع را دارای نوعی از ناتوانی / معلولیت محسوب می‌کردند. این بیان در سال ۲۰۱۱ در پیام دبیرکل سازمان ملل متحد به مناسبت روز جهانی افراد دارای ناتوانی / معلولیت به ۱۵ درصد و بیش از یک میلیارد نفر افزایش یافت (۹). شریفی در سال ۱۳۸۱ در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار به این نتیجه رسید که بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۰). خدادادی در سال ۱۳۸۳ پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آن‌ها در سازمان آب و برق اهواز انجام داد که به این نتایج رسید: بین اکثر ویژگی‌های شخصی با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه‌ی معناداری وجود دارد و بین انواع ویژگی‌های

آوری شده و پرسشنامه‌ها برای تحلیل و نتیجه‌گیری به روانشناس داده شد و توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شد. برای تحلیل داده‌های توصیفی از (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد و برای تحلیل داده‌های استنباطی از (آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام) استفاده شد. متغیر وابسته در این پژوهش رضایت شغلی بود که با مقدار $z = 0/18$ ، در سطح $(P \geq 0/05)$ ، نشانه نرمال بودن این متغیر است. چون مقیاس سطح تحصیلات (ترتیبی)، جنسیت، سابقه کار، نوع قرارداد (اسمی) و مقیاس درونگرایی-برونگرایی فاصله‌ای (چون متغیر کمی و پیوسته) است برای بررسی رابطه از ضریب اتا استفاده می‌شود. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در این پژوهش تمامی اطلاعات و نمونه‌گیری و پر کردن پرسشنامه‌ها با رعایت موازین اخلاقی انجام شد و تمامی حقوق شرکت کنندگان در پژوهش رعایت شد. انجام پژوهش به تصویب کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی ایران رسید. کلیه اطلاعاتی که از افراد از طریق پرسشنامه بدست آمد به صورت محرمانه نگهداری و قبل از انجام پژوهش تمامی افراد را در جریان انجام پژوهش قرار داده شدند.

یافته‌ها

در بین معلولین شاغل ۶۷ درصد مرد و ۳۳ درصد زن بودند. تعداد معلولین شاغلی که تحصیلات دیپلم داشتند ۳۹ درصد، تحصیلات فوق دیپلم ۱۵ درصد، تحصیلات کارشناسی ۴۱ درصد و تحصیلات کارشناسی ارشد ۵ درصد می‌باشند. تعداد معلولین شاغلی که سابقه کار ۱ تا ۵ سال دارند ۹ درصد، سابقه ۶ تا ۱۰ سال دارند ۲۰ درصد، سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال ۹ درصد، سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال ۱۵ درصد و سابقه بالای ۲۰ سال ۴۷ درصد می‌باشد. فراوانی نوع معلولیت، نابینا در بین نمونه ۴ درصد، فراوانی معلولین ناشنوا ۳ درصد، فراوانی معلول با اختلال جسمی ۸۳ درصد می‌باشد. تعداد معلولینی که شغل رسمی دارند ۵۵ درصد، تعداد معلولینی که شغل پیمانی دارند ۲۵ درصد و تعداد معلولینی که شغل قرار دادی دارند ۲۰ درصد می‌باشد.

در این تحقیق میانگین و انحراف استاندارد در متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، میانگین امتیاز تیپ شخصیتی برون گرا - درون گرا $81/63$ و میانگین برون گرایی و درون گرایی به ترتیب $41/36$ و $40/42$ می‌باشد.

سرشماری انتخاب شدند و همه آنها پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل: پرسشنامه شخصیتی آیزنک JDI : Job Descriptive Index : این پرسشنامه دارای دو فرم موازی A و B بود که در این پژوهش از فرم متداول آن در ایران (فرم A) استفاده شد. فرم ایرانی این پرسشنامه توسط محمد نقی براهنی برای جمعیت ایرانی مورد بررسی قرار گرفته و دارای ۵۷ سوال است. سوالات به گونه‌ای تهیه شده که برای افراد کم سواد با هوشبهری معادل ۸۰ نیز قابل فهم است. از این پرسشنامه برای تعیین و اندازه گیری میزان درون گرایی و برون گرایی استفاده می‌شود (۱۵). زندگی و رضوی در سال ۱۳۸۰ اعتبار بازآزمایی این آزمون را بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۴ و اعتبار دو نیمه کردن آن را بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۱ گزارش کرده اند، پایایی درونی این آزمون را توسط آلفای کرونباخ سنجیدند و نشان داده اند که مقدار آن ۰/۸۱ می‌باشد (۱۵). پاسخگو می‌تواند در هر سوال پرسشنامه نمرات ۱- ۰/۵ و صفر را با توجه به نحوه پاسخ دریافت کند. نمرات بر اساس رتبه‌بندی مورد تفسیر قرار می‌گیرد بطوریکه هرچه رتبه درصدی فرد در ملاک نوروتیک از ۵۰ بالاتر باشد بی‌ثبات تر است و هر چه رتبه از ۵۰ پایین‌تر باشد فرد با ثبات‌تر است. و اگر در ملاک برونگرایی - درونگرایی رتبه درصدی فرد از ۵۰ بیشتر باشد برون‌گراتر است و اگر این رتبه از ۵۰ کمتر باشد فرد درون‌گراتر است (۱۶). برای سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی (۲۴ سوالی) تعهد سازمانی آلن و مایر که شامل ۳ خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است، استفاده شد. پرسشنامه تعهد سازمانی در تحقیق شاقلی در سال ۱۳۷۸، روایی آن ۰/۹۸ گزارش شده است (۱۷). این پرسشنامه شامل ۲۴ عبارت برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی می‌باشد که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر است. ضرایب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر ۰/۸۵ و ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است (۱۸). بعد از کسب مجوز از دانشگاه علوم پزشکی ایران و سازمان بهزیستی استان لرستان، به مراکزی که معلولین مشغول به کار هستند مراجعه شد و با کسب اجازه از مسئول اداره مربوطه و توجیه مسئولان و معلولین شاغل برای انجام پژوهش پرسشنامه‌های تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی در اختیار معلولین شاغل قرار گرفت و به آنها فرصت داده شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند و در صورتی که معلولان نمی‌توانستند پرسشنامه‌ها را پر کنند، محقق اول پاسخ‌ها را در پرسشنامه وارد می‌نمود. بعد از تکمیل، پرسشنامه جمع

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد تیپ شخصیتی کل ' درون گرایی و برون گرایی در بین معلولین شاغل

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
تیپ شخصیتی کل	۸۱/۶۳	۱۰/۹۲
برون گرایی	۴۱/۳۶	۵/۵۰
درون گرایی	۴۰/۴۲	۵/۷۹

در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی (نمره کل) و مولفه های تعهد سازمانی ذکر شده است.

جدول ۲ - میانگین و انحراف استاندارد مولفه های تعهد سازمانی بین معلولین شاغل

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
تعهد سازمانی	۸۷/۷۴	۱۴/۴۶
تعهد عاطفی	۲۸/۴۶	۵/۱۶
تعهد مستمر	۲۹/۱۷	۶/۲۷
تعهد هنجاری	۲۹/۱۷	۴/۹۲

مستمر و تعهد هنجاری، رابطه مثبت و معنی داری است. همچنین ضریب همبستگی بین درون گرایی و تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، رابطه منفی و معناداری است که در کل درون گرایی با مولفه رابطه معکوسی دارد.

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می گردد، «بین برونگرایی و درونگرایی و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) معلولین شاغل رابطه وجود دارد» ($P \leq 0.01$) ضریب همبستگی بین برون گرایی و تعهد عاطفی، تعهد

جدول ۳ - ضریب همبستگی پیرسون بین درونگرایی و برون گرایی با مولفه های تعهد سازمانی در معلولین شاغل

متغیرها	تعهد سازمانی کل	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
برون گرایی	$(P \leq 0.01) 0.50$	$(P \leq 0.01) 0.36$	$(P \leq 0.01) 0.52$	$(P \leq 0.01) 0.56$
درون گرایی	$(P \leq 0.01) -0.50$	$(P \leq 0.01) -0.31$	$(P \leq 0.01) -0.47$	$(P \leq 0.01) -0.54$

درونگرا-برونگرا به عنوان پیش بینی کننده ضعیفی، تعهد سازمانی را پیش بینی می کند، در واقع این مدل تنها ۰/۲۶۱ درصد از عوامل تاثیر گذار بر تعهد سازمانی را تبیین می کند.

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می گردد، ضریب استاندارد بتا جهت پیش بینی تعهد سازمانی برابر با ۰/۵۱۱ می باشد که مقدار $R^2 = 0.261$ نشان می دهد که شخصیت

جدول ۴ - جدول ضرایب استاندارد بتا شخصیت درونگرا- برونگرا با تعهد سازمانی در معلولین شاغل

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی داری
	B			
شخصیت درونگرا- برونگرا	۰/۶۷۶	۰/۵۱۱	۵/۸۸	۰/۰۰۱

شخصیت برونگرا- درونگرا در سطح ($P \leq 0/01$) معنی دار است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد ضریب اتا بین متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار، نوع قرارداد با

جدول ۵ - مقدار ضریب همبستگی اتا بین متغیرهای جمعیت‌شناسی معلولین شاغل و شخصیت درونگرا- برونگرا

سطح معناداری	ضریب اتا	متغیر مستقل
($P \leq 0/01$)	۰/۷۷	جنسیت
($P \leq 0/01$)	۰/۶۴	سطح تحصیلات
($P \leq 0/01$)	۰/۸۱	سابقه کار
($P \leq 0/01$)	۰/۷۱	نوع قرارداد

بحث

سازمانی در پرستاران درونگرا و برونگرا دارای تفاوت معنادار هستند. میزان تعهد سازمانی در هر ۲ گونه شخصیت درونگرا و برونگرا بر اساس گروه سنی و سابقه کار تفاوت معنادار است و در افراد درونگرا، تعهد سازمانی پرستاران دارای وضعیت استخدامی مختلف متفاوت است (۱۹). شریفی و همکاران در سال ۱۳۸۱، در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد پنجگانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد پنجگانه شخصیت، ابعاد (روان رنجورخویی، برونگرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی) از توان پیش‌بینی بعد عاطفی تعهد سازمانی، ابعاد (روان رنجورخویی و وظیفه‌شناسی) از توان پیش‌بینی بعد مستمر تعهد سازمانی و بعد (وظیفه‌شناسی) از توان پیش‌بینی بعد هنجاری تعهد سازمانی برخوردار می‌باشند (۱۰). اردهیم و همکاران در سال ۲۰۰۶، ارتباط بین مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و مدل تعهد سازمانی را در یکی از کارخانجات اتومبیل‌سازی آمریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که برونگرایی ارتباط معنی‌داری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد. روان رنجورخویی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با تعهد مستمر در ارتباط هستند و سرانجام همسازی با تعهد هنجاری ارتباط معنی‌داری دارد (۱۳). وطن‌آرا در سال ۱۳۹۰ در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارمندان دانشکده حقوق دانشگاه تهران نشان داد که بین تیپ شخصیتی حسی منطقی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. بین تیپ شخصیتی شهودی منطقی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین تیپ شخصیتی حسی عاطفی و تعهد سازمانی

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین برونگرایی و درونگرایی و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) معلولین شاغل رابطه وجود دارد، که نتایج به دست آمده با تحقیقات دیگر مثل ویت و باریک در سال ۲۰۰۲؛ چانگ و لی در سال ۲۰۰۶؛ اردهیم و همکاران در سال ۲۰۰۶؛ وهرا در سال ۲۰۱۰؛ شریفی در سال ۱۳۸۱ همسو است و حاکی از آن است که بین ویژگی‌های برونگرایی و درونگرایی با تعهد سازمانی معلولین شاغل رابطه معنادار وجود دارد. بر اساس این نتایج می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که هیجانات مثبت و برونگرایی با تعهد سازمانی مرتبط است، زیرا هیجانات مثبت، هسته‌ی این تیپ از شخصیت می‌باشند. از سوی دیگر چون افراد برونگرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند و این مسئله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و سازمان در آن‌ها می‌گردد. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. معلولینی که دارای تیپ شخصیتی برونگرایی هستند، دارای روابط اجتماعی قوی‌تری هستند و در محیط اداره راحت‌تر با ارباب رجوع ارتباط برقرار می‌کنند، این مسئله می‌تواند باعث شود که احساس شادکامی بیشتری حین انجام وظایف کنند و تعهدشان نسبت به وظیفه و کارشان بیشتر می‌شود. نتایج تحقیقات زیر نیز موید این مطلب است. بهرامی و همکاران در سال ۱۳۸۹، در تحقیقی تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد انجام داده به این نتایج رسیده که تعهد

معلولین مورد مطالعه که دارای شخصیت برون گرا هستند تعهد سازمانی بیشتری نسبت سازمان، وظیفه و کارشان دارند. نتایج کلی پژوهش نشان می‌دهد که مولفه برون‌گرایی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری که دارد که این بیانگر این است که برون‌گرایی یکی از بعدهای مثبت شخصیتی برای کار در سازمان‌ها است. همچنین جنسیت معلولان، سطح تحصیلات و سابقه کار با ابعاد شخصیتی برون‌گرا- درونگرا ارتباط مثبت دارند و از مهمترین مولفه‌های موثر بر تعهد سازمانی هستند. ضروری است به معلولان دارای شخصیت درون گرا در محیط‌های شغلی توجه بیشتری شود.

از آنجایی که امکان دسترسی به نمونه وسیع‌تر برای تعمیم دهی بیشتر نتایج نبوده، و با عدم همکاری برخی از افراد شاغل جهت تکمیل پرسشنامه‌ها و عدم توانایی برخی از افراد شاغل در درک صحیح آیتم‌های پرسشنامه‌ها و ناتوانی کامل برخی از شاغلین جهت تکمیل مستقل پرسشنامه‌ها بدلیل نقص جسمی، و دشواری جهت رفت و آمد به برخی از ادارات مواجه بوده ایم، لذا می‌توان این تحقیق را به صورت گسترده تری روی تعداد بیشتری از معلولین انجام داد.

قدردانی

این مقاله بخشی از پایان نامه کارشناسی ارشد با کد اخلاق ۹۳/د/۱۰۵/۴۷۸۱ می‌باشد که محققین لازم می‌دانند سپاس و تشکر فراوان خود را از تمام معلولین شاغل که با پذیرش مشارکت در این پژوهش و پاسخ به سوالات پرسشنامه ما را یاری دادند، تقدیم نمایند. همچنین از همکاری صمیمانه مدیران آموزش پرورش و بهزیستی شهرستان الیگودرز تشکر و قدردانی می‌نماییم.

رابطه وجود دارد. بین تیپ شخصیتی شهودی عاطفی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (۲۰). از طرف دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناسی معلولین شاغل و شخصیت درونگرا- برونگرا رابطه وجود دارد، که نتایج به دست آمده با تحقیقات دیگر مثل (لئون، ۲۰۰۰؛ جفرس و هاگی، ۲۰۰۱، همسو است و حاکی از آن است که جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار و نوع قرارداد ارتباط مثبت و معنی‌داری با شخصیت برون‌گرا و درون گرا وجود دارد. بر اساس این نتایج می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که افراد معلولی که شخصیت برون‌گرا دارند، و از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند، معمولاً در کارشان عملکرد بهتری دارند، و معمولاً در کارشان موفق ترند. همچنین نوع قرارداد اگر رسمی باشد، این افراد تعهد بیشتری به کارشان دارند. لئون در سال ۲۰۰۰، در پژوهشی در ارتباط با تعهد سازمانی نشان داد که تعهد سازمانی تحت تأثیر عوامل چندی بدین شرح قرار می‌گیرد: تعهد تحت تأثیر جنبه‌های مختلف شغل قرار می‌گیرد. مشاغلی که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد، تکرار پذیری آن کم و جذابیت آن زیاد باشد متصدی آن سطح بالایی از تعهد را از خود نشان می‌دهد. از طرف دیگر فرصت‌های کم برای ارتقاء، تنش‌های زیاد در شغل و ابهام زیاد در نقش باعث شکل‌گیری سطح پایینی از تعهد سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی تحت تأثیر وجود فرصت‌های شغلی دیگر قرار می‌گیرد. شانس بیشتر برای یافتن شغل دیگر و مطلوبیت بیشتر چنین جایگزین‌هایی باعث می‌شود که فرد تعهد کمتری به سازمان داشته باشد. تعهد سازمانی تحت تأثیر ویژگی‌های فردی قرار می‌گیرد. کارکنان مسن‌تر و با سابقه کار بیشتر و آن‌هایی که خود علاقه‌مند هستند، سطح بالایی از تعهد را نشان می‌دهند. همچنین گروه زنان و مردان تعهد یکسانی نشان دادن دادند (۲۱).

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که

REFERENCES

1. Vahabi F. The investigation of relationship between personality type and job satisfaction [M.A dissertation]. Tehran Iran: AllamehTabatabaei University 1996.
2. Esmaeili k. Organizational commitment. Tehran: Tadbir 2002:1-4.
3. Robbins S. Organizational behavior, concepts, theories and functions. Tehran: Cultural Research Office 2011.
4. Pasha G, Anderie F. The investigation of the relationship between personality and working characteristics of personnel and their organizational commitment in water and electricity organization [M.A dissertation]. Ahvaz Iran: Ahvaz Azad University 2009.
5. Pervin L, John O. Personality: theory and research. 1st ed. Tehran: Ayiizh 2002.
6. Ross A. Personality Psychology (theories and processes). 2nd ed. Tehran: Ravan 2013.
7. Schultz D, Schultz S. Theories of Personality. 8th ed. Tehran: Nashr virayesh 2012.

8. Ghazanfari Z. The investigation of Knowledge and attitudes of practitioners, rehabilitation center kohkilooye and bouyer ahmad in the field of physical rehabilitation. *J Nurs Midwifery Razi Kerman* 2003; 3(1):24-8.
9. World Health Organization. World report on disability 2011. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. Geneva, WHO 2011.
10. Sharifi HP. Theory and function of intelligence and personality tests. 5th ed. Tehran: Sokhan Publication 2002.
11. Mahmudi S. The investigation of organizational commitment and work alienation in managers and teachers working in special educational schools of West Azarbayjan [M.A dissertation]. Tehran Iran: Faculty of Psychology and Education Shahid Beheshti University 2007.
12. Feizipour H, Danesh P. The investigation of the relationship between personality characteristics and organizational commitment with job performance of public service employees Miandoab [Internet]. Available from: http://www.civilica.com/Paper-NCPML01-NCPML01_047.html 2012.
13. Erdhiem J, Wang M, Zickar M. Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *J Personal Individ Differ* 2006;41(5):959-70.
14. Vohra N. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle manager. *J Psychol Publ* [Internet]. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd> 2010.
15. Danesh E. Impact of Assimilation / contrast in personality characteristics introversion / extroversion on marital satisfaction. *Daneshvar Raftar Shahed Univ* 2005;12(10):57-67.
16. Mamanpush M. The investigation of personality type (extraversion-introversion) with job satisfaction and organizational commitment of ZobAhan Isfahan [dissertation] Isfahan Iran: Isfahan Payam noor university 2009.
17. Kuhestani H, Shojafar H. Relationship between job satisfactions of managers of faculties with organizational commitment in Ferdowsi University of Mashhad. *J Knowl Dev* 2001;(13):23-4.
18. Ghamari S. The investigation relationship between quality of work life and organizational commitment School personnel of special Children in Bijar and Sanandaj city [M.A dissertation]. Tehran Iran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences 2011.
19. Bahrami MA, Emam Rezaei A, Sattar E, Ezat Abadi M, Tafti A. A comparative study of organizational commitment according personality characteristics: a case study about nurses in Yazd Sadooghi and Rahnemoon hospital. *J Health Dep* 2010;3:29-44.
20. Vatan ara A. The study of relationship between personality traits and organizational commitment among employees of Law Department of Tehran University [M.A dissertation]. Tehran Iran: Law Department of Tehran University 2012.
21. Leon G. Layoffs and the effects on organizational commitment. *J Work Occup* 2000;1:6-13.

Research Article

Relationship between personality extraversion-introversion with organizational commitment in disabled employees in Aligudarz city

Abdolahi H¹, Kamali M^{2*}, Mobaraki H³

1- Speech Therapist, Rehabilitation Management Graduate Student at the Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- Associate Professor, Iran University of Medical Sciences, Rehabilitation Research Center, School of Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

3- Assistant Professor in Health Care Administration, School of Rehabilitation, Iran University of Medical Sciences- Tehran, Iran

Abstract

Background and Aim: There have been disabled people in every society. Disabled who employed and working in organizations has less ability in physical and motor area, so it is important to consider personality dimensions of disabled people for promoting productivity of organizations. Also, as organizational commitment have an effective role in progress and maintain health statues of workers, so ignoring this important factor might result in decreasing productivity. The aim of this study was to assess the relationship between personality extraversion-introversion with organizational commitment in disabled employees.

Materials and Methods: This was a descriptive-analytical and comparative cross-sectional study. The target population included all of the disabled employed in the offices of Aligudarz city who were 110 people, which were selected by census method, and all of them completed the questionnaire. The research tools included Eysenck personality and organizational commitment questionnaire. In order to analyze the data, Pearson correlation and regression were performed.

Results: The results indicated that a positive and meaningful relationship between personality extraversion and organizational commitment and a negative and meaningful relationship between personality introversion and organizational commitment were obtained. A positive and meaningful relationship between personality extraversion and affective commitment ($r=0.36$), between personality extraversion and continuance commitment ($r=0.52$) and between personality extraversion and normative commitment were obtained ($r=0.56$). A negative and meaningful relationship between personality introversion and affective commitment ($r=0.31$), between personality introversion and continuance commitment ($r=0.47$) and also between personality introversion and normative commitment were obtained ($r=0.54$) that generally has indirect relationship introversion with organizational commitment. ($P \leq 0.01$)

Conclusion: On the basis of the findings of the study, it can be concluded that the disabled subjects that have personality extraversion have more organizational commitment in their work environment. Disabled introverted personality is essential to pay more attention to the business environment.

Keywords: Introversion, Extraversion, Organizational commitment, Disabled

***Corresponding Author:** Dr. Mohammad Kamali, Rehabilitation Management Department, Rehabilitation Faculty, Iran University of Medical Sciences

Email: kamali.mo@iums.ac.ir

This research was supported by Iran University of Medical Sciences (IUMS)