

## بررسی ارتباط بین تیپ شخصیتی و تعهد سازمانی و میزان رضایت کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

لیلی الله‌بخشیان فارسانی<sup>۱</sup>، غزل تقی‌خانی<sup>۲</sup>، معصومه لطیفی<sup>۳</sup>، مژگان اسداللهی‌نژاد<sup>۴</sup>، آسیه مقامی مهر<sup>۵</sup>

### مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کتابداران اجرا گردید.

**روش‌ها:** در این مطالعه‌ی مقطعی، کلیه‌ی کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که حدود ۴۳ نفر بودند، به روش سرشماری انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، پرسش‌نامه‌های ویژگی شخصیتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، مورد استفاده قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** از بین ابعاد تیپ شخصیتی، بعد روان‌رنجور خوبی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معکوسی داشت ( $P < 0/050$ ). در سایر ابعاد تیپ شخصیتی، ارتباط مستقیمی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود داشت که تنها ضریب همبستگی دو تیپ شخصیتی «پذیرا بودن» با رضایت شغلی برابر با  $0/303$  و «مسئولیت پذیری» با تعهد سازمانی برابر با  $0/157$  و با رضایت شغلی برابر  $0/115$  رابطه‌ی قوی و معنی‌داری داشتند ( $P < 0/050$ ). همچنین، تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری برابر با  $0/198$  با رضایت شغلی داشت ( $P < 0/050$ ).

**نتیجه‌گیری:** توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پای‌بندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهروری بالاتر در سازمان فراهم نماید.

**واژگان کلیدی:** تیپ شخصیتی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کتابخانه‌های دانشکده‌ای

**ارجاع:** الله‌بخشیان فارسانی لیلی، تقی‌خانی غزل، لطیفی معصومه، اسداللهی‌نژاد مژگان، مقامی مهر آسیه. بررسی ارتباط بین تیپ شخصیتی و تعهد سازمانی و میزان رضایت کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله دانشکده پزشکی اصفهان ۱۳۹۸؛ ۳۷ (۵۳۱): ۶۹۴-۶۸۷

### مقدمه

سازمان‌های امروزی، به راحتی کالاها و مواد اولیه‌ی مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌های کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و نیروی انسانی، تنها منبعی است که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست؛ به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه‌ی رقابتی یک کشور، نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (۱). در جریان سال‌های اخیر، رؤسای کارگزینی و روان‌شناسان مشاور، بیش از پیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگی‌های شخصیتی داوطلب در لحظه‌ی حساس استخدام، بر لزوم استفاده از روش‌های بسیار دقیق و رضایت‌بخشی

تأکید نموده‌اند (۲). تحقیقات Mowday و Porter درباره‌ی هزاران کارگر مؤسسات مختلف، نشان می‌دهد که در اخراج، شکست و عدم موفقیت و یا ترفیع و پیشرفت نیروی انسانی، عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد تأثیر دارد؛ چرا که اخراج کارگران، به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می‌شود (۳).

با توجه به شخصیت افراد، می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهبود بخشید. از آن جایی که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها، چهارچوبی برای پیش‌بینی رفتار به دست

۱- دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنجان، سمنجان، ایران

۳- دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مرکز تحقیقات مادر و کودک، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران

۴- نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، اصفهان، ایران

۵- گروه آمار، دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز، ایران

نویسنده‌ی مسؤول: آسیه مقامی مهر

Email: asimaghani@yahoo.com

شخصیتی و تعهد شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد؛ چرا که محققان در چند سال اخیر، بر این نکته اتفاق نظر دارند که الگوی پنج عاملی شخصیت که می‌تواند برای توصیف مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت مورد استفاده قرار گیرد، ساختاری پنج عاملی است که از لحاظ معیارها و فرهنگ‌ها و منابع ارزیابی عمومیت دارد. همچنین، الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به ویژه در ارتباط با عملکرد شغلی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است. به همین منظور، مطالعه‌ی حاضر با هدف ارزیابی ارتباط بین تیپ شخصیتی و تعهد سازمانی و میزان رضایت کارکنان در کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد تا با شناسایی تیپ شخصیتی و سطح تعهد و رضایت آنان نسبت به حیطه‌ی کاری و نیز ارتباطات موجود بین این سه عامل، بتوان در اداره‌ی هر چه کامل‌تر و دقیق‌تر این بخش از دانشگاه که پایه‌ی اصلی دانش در دانشگاه محسوب می‌شود، گام مؤثری برداشت.

### روش‌ها

پژوهش مقطعی حاضر، از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش، تمام کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مشغول به خدمت در سال ۱۳۹۶ بالغ بر ۴۳ نفر بودند که با توجه به کوچک بودن حجم نمونه، کل این جامعه به صورت سرشماری، به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. پس از کسب رضایت‌نامه‌ی کتبی از کارکنان حاضر در مطالعه، اطلاعات دموگرافیک آنان نظیر سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه‌ی خدمت کارکنان ثبت شد. سپس، جهت ارزیابی تیپ شخصیتی کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان از سه پرسش‌نامه‌ی تیپ شخصیتی Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness, (NEO-FFI) and Conscientiousness-Five factor inventory، تعهد سازمانی مادی و رضایت شغلی (Job descriptive index یا JDI) استفاده شد.

پرسش‌نامه‌ی شخصیتی NEO-FFI معروف به NEO، توسط McCrae و Costa در سال ۱۹۹۲ طراحی شده است. این پرسش‌نامه، یک پرسش‌نامه‌ی ۶۰ سؤالی است که پنج عامل شخصیت شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و مسئولیت‌پذیری را ارزیابی می‌کند. هر عامل، با استفاده از ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود و دارای مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره ۰) تا کاملاً موافقم (نمره ۴) است و از جمع نمرات سؤالات هر بعد، نمره‌ی آن بعد محاسبه می‌شود. هر چه نمره‌ی فرد بیشتر باشد، آن بعد در شخصیت فرد نمایان‌تر و برجسته‌تر است و در صورت کم

آورد. آگاهی از شخصیت افراد، می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه‌ی خود، باعث می‌شود جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (۴).

تعهد سازمانی، نوعی نگرش شغلی است و عبارت از حالتی است که عضو سازمان، هدف‌های سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند در عضویت آن سازمان بماند. از این رو، در راستای تحقق اهداف سازمان، تمام تلاش و سعی خود را می‌نماید (۵). اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف‌های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می‌باشد (۶).

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، اغلب به صورت «تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان و اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و هدف‌ها» تعریف شده است (۷). نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می‌باشد. تعهد و پای‌بندی دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. تعهد و پای‌بندی، می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنان برخوردار از عامل تعهد و پای‌بندی، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (۸). توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان، از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید و از سوی دیگر، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می‌نماید (۹).

عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات، ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند، وجود دارد که یکی از این روش‌ها، متمرکز شدن بر ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها می‌باشد.

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقمند و وفادار به سازمان، عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه‌ی کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است؛ بدین ترتیب، سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد شغلی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (۸-۷).

بنابراین، با توجه به مطالب پیش‌گفته، بررسی ویژگی‌های

تحلیل قرار گرفت. با توجه به نتیجه حاصل از آزمون Kolmogorov-Smirnov مبنی بر طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون‌های پارامتریک نظیر آزمون Independent t (جهت مقایسه‌ی میانگین متغیرهای کمی در جنسیت و یا در سطوح مختلف تحصیلی)، آزمون One-way ANOVA (جهت مقایسه‌ی میانگین متغیرهای کمی در رده‌های مختلف سنی و سابقه‌ی خدمت) و از ضریب همبستگی Pearson (جهت تعیین رابطه‌ی متغیرهای کمی با یکدیگر) استفاده شد. در تمام آزمون‌ها،  $P < 0/050$  به عنوان سطح معنی‌داری در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

از ۴۳ کارمند کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حاضر در مطالعه، ۱۶ نفر (۶۲/۸ درصد) مرد و ۲۷ نفر (۳۷/۲ درصد) زن بودند که میانگین سنی آنان  $2/12 \pm 38/33$  سال بود. بیشتر افراد با فراوانی ۳۸ نفر (۸۸/۴ درصد) دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند و سابقه‌ی خدمت ۲۴ نفر (۵۵/۸ درصد) بین ۱۱-۲۰ سال بود (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه

متغیر	تعداد (درصد)
سن (سال)	۲۰-۳۰ (۱۴/۰)
	۳۱-۴۰ (۵۵/۸)
	۴۱-۵۰ (۲۵/۶)
	۵۰ < (۴/۶)
جنسیت	مرد (۶۲/۸)
	زن (۳۷/۲)
سطح تحصیلات	کارشناسی (۸۸/۴)
	کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۱/۶)
سابقه‌ی خدمت (سال)	< ۵ (۱۶/۳)
	۵-۱۰ (۲۰/۹)
	۱۱-۲۰ (۵۵/۸)
	> ۲۰ (۷/۰)

جهت ارزیابی وضعیت هر یک از متغیرها در ابتدا طبیعی بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov ارزیابی شد. نتایج حاصل از آن نشان داد که متغیرهای پژوهش از توزیع طبیعی برخوردار بودند ( $P > 0/050$ ) (جدول ۲).

میانگین تیپ شخصیتی در پنج تیپ شخصیتی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و مسئولیت‌پذیری، به ترتیب برابر با  $41/52 \pm 5/57$ ،  $35/44 \pm 3/12$ ،  $41/00 \pm 6/53$ ،  $32/88 \pm 7/40$  و  $41/65 \pm 5/69$  بود.

بودن نمره، شخصیت فرد در آن بعد نمایان نبوده است. در خصوص اعتبار NEO-FFI، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیرمقیاس‌های این پرسش‌نامه، همسانی خوبی دارند. به طور مثال، Costa و McCrae، ضریب Cronbach's alpha حدود ۰/۸۶-۰/۶۸ را گزارش کرده‌اند (۹). این پرسش‌نامه، در ایران نیز توسط گروهی فرشی هنجاریابی شد. اعتبار این پرسش‌نامه با استفاده از روش آزمون-باز آزمون در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله‌ی ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای عوامل E، O، A، C، O، E، N به دست آمده است (۱۰).

پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی (JDI) توسط Smith و همکاران در سال ۱۹۶۹ ساخته شده است و مشتمل بر ۷۰ سؤال مبتنی بر طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (بین ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) می‌باشد. بازه‌ی تغییرات نمره‌ی کل این پرسش‌نامه، ۳۵۰-۷۰ می‌باشد؛ به طوری که هر چه نمره‌ی فرد در این پرسش‌نامه بیشتر باشد، رضایت وی از شغلش نیز بیشتر خواهد بود. روایی و پایایی این پرسش‌نامه، توسط Smith و همکاران به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۶ گزارش شد (۱۱). در ایران نیز در مطالعه‌ی پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقدار، روایی این پرسش‌نامه مورد تأیید واقع شد و ضریب Cronbach's alpha برای پایایی آن نیز ۰/۸۲ به دست آمد (۱۲).

پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی توسط Mowday و همکاران برای سنجش تعهد سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسش‌نامه، دارای ۱۵ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (بین ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) می‌باشد. بازه‌ی تغییرات این پرسش‌نامه، ۷۵-۱۵ است؛ به طوری که هر چه نمره‌ی فرد در این پرسش‌نامه بیشتر باشد، تعهد وی به سازمان نیز بیشتر بوده است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط Mowday و همکاران ارزیابی و با مقادیر Cronbach's alpha و (CVR) Content validity ratio به ترتیب برابر با ۰/۸۰ و ۰/۸۸ مورد تأیید واقع شد (۱۳). در ایران نیز ابادری و امیریان‌زاده در مطالعه‌ی خود ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه را بالای ۰/۷۰ به دست آوردند (۱۴).

در نهایت، پس از توضیح هدف مطالعه و اهمیت پاسخ دقیق و کامل به سؤالات پرسش‌نامه‌های پیش‌گفته، این سه پرسش‌نامه در بین کارکنان حاضر در مطالعه توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد. مقرر شد که پرسش‌نامه‌های مخدوش شده و یا به طور کامل تکمیل نشده از مطالعه خارج شوند؛ که هیچ مورد در این مطالعه یافت نشد و حجم نمونه ریزش نداشت.

داده‌های مطالعه بعد از جمع‌آوری و رفع نقص وارد رایانه شد و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۰ (version 20, IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و

جدول ۲. توزیع طبیعی متغیرهای پژوهش بر اساس آزمون

متغیرها	آماره‌ی آزمون	مقدار P
تیپ شخصیتی	۱/۱۱۳	۰/۱۶۷
روان‌رنجورخویی	۰/۹۴۹	۰/۷۲۰
برون‌گرایی	۰/۷۶۰	۰/۶۱۰
پذیرا بودن	۱/۰۳۸	۰/۱۱۳
سازگاری	۰/۹۵۶	۰/۵۶۸
مسئولیت پذیری	۰/۸۸۲	۰/۴۱۷
تعهد سازمانی	۰/۹۷۴	۰/۷۰۳
رضایت شغلی	۰/۹۷۱	۰/۷۱۳

روان‌رنجورخویی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معکوسی به ترتیب برابر با ۰/۲۰۵- و ۰/۲۳۹- داشت که از نظر آماری قابل ملاحظه و معنی‌دار بود ( $P < ۰/۰۵۰$ ). در سایر ابعاد، تیپ شخصیتی ارتباط مستقیمی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی داشت که تنها ضریب همبستگی دو تیپ شخصیتی «پذیرا بودن» با رضایت شغلی برابر با ۰/۳۰۳ و «مسئولیت پذیری» با تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵۷ و با رضایت شغلی برابر ۰/۱۱۵ رابطه‌ی مستقیم معنی‌داری داشت ( $P < ۰/۰۵۰$ ). همچنین، تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری برابر با ۰/۱۹۸ با رضایت شغلی داشته است ( $P < ۰/۰۵۰$ ) (جدول ۵).

جدول ۳. تعیین میانگین تیپ شخصیتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

انواع تیپ شخصیتی	کمینه	بیشینه	میانگین $\pm$ انحراف معیار
روان‌رنجورخویی	۰	۴۸	۳۲/۸۸ $\pm$ ۷/۴۰
برون‌گرایی	۰	۴۸	۴۱/۰۰ $\pm$ ۶/۵۳
پذیرا بودن	۰	۴۸	۳۵/۴۴ $\pm$ ۳/۱۲
سازگاری	۰	۴۸	۴۱/۵۲ $\pm$ ۵/۵۷
مسئولیت‌پذیری	۰	۴۸	۴۱/۶۵ $\pm$ ۵/۶۹
تعهد سازمانی	۱۵	۷۵	۱۰۱/۱۲ $\pm$ ۶/۲۰
رضایت شغلی	۷۰	۳۵۰	۶۷/۳۴ $\pm$ ۱۰/۱۴

همچنین، تعهد سازمانی کارکنان دارای میانگین  $۱۰۱/۱۲ \pm ۶/۲۰$  و میانگین رضایت شغلی برابر با  $۱۰۱/۱۴ \pm ۶۷/۳۴$  بود (جدول ۳).

نتایج حاصل از ارزیابی میانگین سه متغیر اصلی تیپ شخصیتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان به تفکیک خصوصیات دموگرافیک آنان در جدول ۴ آمده است. بر اساس این جدول، میانگین هیچ یک از سه متغیر یاد شده بر حسب خصوصیات دموگرافیک کارکنان شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه‌ی خدمت تفاوت معنی‌داری نداشت ( $P > ۰/۰۵۰$ ).

از طرفی، بررسی رابطه‌ی بین تیپ شخصیتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نشان داد که از بین ابعاد تیپ شخصیتی، بعد

جدول ۴. تعیین و مقایسه‌ی میانگین تیپ شخصیتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بر اساس خصوصیات دموگرافیک آنان

ویژگی‌های دموگرافیک	متغیر	تیپ شخصیتی	مقدار P	تعهد سازمانی	مقدار P	رضایت شغلی	مقدار P
	میانگین $\pm$ انحراف معیار	میانگین $\pm$ انحراف معیار		میانگین $\pm$ انحراف معیار		میانگین $\pm$ انحراف معیار	
جنسیت	زن	۳۸/۵۰ $\pm$ ۶/۳۶	۰/۹۶۹	۹۹/۲۱ $\pm$ ۵/۵۰	۰/۴۹۴	۶۵/۳ $\pm$ ۱۰/۰۱	۰/۳۷۲
	مرد	۳۸/۴۳ $\pm$ ۴/۷۰		۱۰۰/۳۴ $\pm$ ۴/۶۱		۶۸/۱۰ $\pm$ ۸/۱۶	
سن	۲۰-۳۰	۳۲/۶۸ $\pm$ ۶/۱۴	۰/۲۳۵	۹۸/۶۸ $\pm$ ۷/۴۰	۰/۴۰۱	۶۴/۱۸ $\pm$ ۶/۱۲	۰/۳۶۲
	۳۱-۴۰	۳۳/۰۳ $\pm$ ۷/۵۷		۹۹/۱۵ $\pm$ ۵/۹۶		۶۵/۷۶ $\pm$ ۴/۱۲	
	۴۱-۵۰	۴۲/۵۱ $\pm$ ۶/۵۹		۱۰۰/۲۱ $\pm$ ۶/۵۳		۶۷/۱۲ $\pm$ ۹/۸۷	
	۵۰ <	۴۰/۱۱ $\pm$ ۳/۷۷		۹۹/۱۸ $\pm$ ۳/۸۴		۶۷/۳۸ $\pm$ ۹/۰۱	
سطح تحصیلات	کارشناسی	۳۸/۱۲ $\pm$ ۴/۵۶	۰/۹۲۴	۹۹/۷۶ $\pm$ ۶/۸۷	۰/۸۱۶	۶۶/۳۰ $\pm$ ۱۰/۱۰	۰/۶۹۹
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۷/۹۱ $\pm$ ۵/۱۵		۱۰۰/۵۱ $\pm$ ۵/۶۹		۶۸/۱۵ $\pm$ ۸/۹۹	
سابقه‌ی خدمت (سال)	< ۵	۳۱/۹۹ $\pm$ ۴/۶۱	۰/۸۶۶	۹۵/۱۱ $\pm$ ۴/۸۰	۰/۷۲۴	۶۴/۴۲ $\pm$ ۶/۲۱	۰/۳۵۶
	۵-۱۰	۳۵/۰۱ $\pm$ ۸/۱۲		۹۸/۵۵ $\pm$ ۶/۱۸		۶۴/۰۱ $\pm$ ۷/۵۲	
	۱۱-۲۰	۴۱/۴۱ $\pm$ ۵/۵۷		۹۷/۲۶ $\pm$ ۵/۱۳		۶۸/۲۰ $\pm$ ۳/۲۴	
	۲۰ <	۳۹/۱۲ $\pm$ ۶/۲۰		۹۹/۱۶ $\pm$ ۷/۰۲		۶۷/۸۵ $\pm$ ۵/۱۵	

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین تیپ شخصیتی، تعهد سازمانی و رضایت

شغلی کارکنان مورد مطالعه

تیپ شخصیتی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
روان‌رنجورخوبی	-۰/۲۰۵ <sup>°°</sup>	-۰/۲۳۹ <sup>°°</sup>
برون‌گرایی	۰/۰۷۶	۰/۰۷۵
پذیرا بودن	۰/۰۳۶	۰/۳۰۳ <sup>°°</sup>
سازگاری	۰/۱۸۵	۰/۰۸۹
مسئولیت پذیری	۰/۱۵۷ <sup>°</sup>	۰/۱۱۵ <sup>°</sup>
تعهد سازمانی	۱	۰/۱۹۸ <sup>°</sup>
رضایت شغلی	۰/۱۹۸ <sup>°</sup>	۱

$P < ۰/۰۵۰$ ،  $P < ۰/۰۱۰$

### بحث

نتایج مطالعه‌ی حاضر، حاکی از آن بود که تیپ شخصیتی کارکنان مورد مطالعه در دو بعد مسئولیت پذیری و سازگاری، بیشترین میانگین را داشت. همچنین، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نیز از حد متوسط بالاتر بود. از طرفی، میانگین این سه متغیر بر اساس خصوصیات دموگرافیک کارکنان هیچ تفاوت معنی‌داری نداشت.

در همین راستا، نوکاربیزی و همکاران در مطالعه‌ی خود نشان دادند که به طور کلی، میانگین تعهد سازمانی کتابداران پایین‌تر از حد مطلوب بود. تیپ شخصیتی نیز در ۴/۷۴ درصد از افراد برون‌گرا، ۳/۱۳ درصد درون‌گرا و ۳/۱۲ درصد میانه بود. بین میانگین نمرات تعهد سازمانی برون‌گرایان، درون‌گرایان و افراد میانه، تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. همچنین، تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان بود و ابعاد تعهد به سازمان، تعهد به کتابخانه و تعهد به همکاران در دو بخش خدمات عمومی و خدمات فنی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری داشت و در ابعاد تعهد به سازمان، تعهد به کتابخانه و تعهد به شغل، میانگین تعهد سازمانی کتابداران دارای سننات مختلف، تفاوت معنی‌داری نشان داد (۱۵) که مغایر با یافته‌های مطالعه‌ی حاضر بوده است؛ چرا که در مطالعه‌ی حاضر، در این زمینه تفاوت معنی‌داری یافت نشد. در این راستا، شاید بتوان علت مغایرت موجود را در جامعه‌ی مورد مطالعه و پرسش‌نامه مورد استفاده دانست.

از سوی دیگر، بعد روان‌رنجورخوبی از تیپ شخصیتی با دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معنی‌داری داشت و در مقابل، مسئولیت پذیری با این دو متغیر ارتباط مستقیم و معنی‌داری داشت. همچنین، رضایت شغلی با بعد پذیرا بودن تیپ شخصیتی ارتباط مستقیم و معنی‌داری داشت. در نهایت نیز به طور کلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری با یکدیگر داشتند؛ به طوری که هر چه فرد به سازمان متعهدتر باشد، رضایت شغلی بالاتری خواهد داشت و بالعکس. بنابراین، شاید هر

یک از این متغیرها بتوانند به طور غیر مستقیم بر افزایش یا کاهش دیگری ارتباط داشته باشند. این نتایج، با یافته‌های مطالعات سبزی‌پور و همکاران (۱۶)، Renzl و Matzler (۱۷) و نیز Goel و Vohra (۱۸) هم‌خوانی دارد. بر این اساس، می‌توان این گونه استنباط کرد که کارکنانی که از لحاظ تیپ شخصیتی روان‌رنجور می‌باشند، می‌توانند در سطح پایین‌تری از تعهد سازمانی و یا رضایت شغلی قرار گیرند، اما هر چه فرد در سازمان پذیرا تر و مسئولیت پذیرتر باشد، تعهد وی به سازمان و رضایت شغلی او بیشتر خواهد بود.

همچنین، بر طبق نتایج بسیاری از مطالعات، ارتباط معنی‌داری میان تیپ شخصیتی و میزان تعهد سازمانی وجود داشته است (۱۹-۲۰). در فراتحلیلی توسط Mount و Barrick، چنین نتیجه‌گیری شد که با وجدان بودن، بهترین ویژگی شخصیتی پیش‌بینی کننده‌ی عملکرد شغلی است و برون‌رایی و روان‌رنجوری نیز پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند (۲۱).

در تبیین این مسأله، لازم به ذکر است که در مطالعه‌ی حاضر، به ارزیابی ارتباط رضایت شغلی با ابعاد تیپ شخصیتی پرداخته شده است؛ در حالی که مطالعه‌ی پیش‌گفته به متغیر تیپ شخصیتی به عنوان متغیر مستقل و تأثیر آن بر خشنودی شغلی (به عنوان متغیر وابسته) اشاره داشته است. تفاوت در نوع ارزیابی و نیز تفاوت در ارزیابی خشنودی یا رضایت شغلی از نقاط تفاوت در مطالعه‌ی حاضر با این مطالعه بوده است.

خیابوی و همکاران، در مطالعه‌ای بر روی ارتباط بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، نشان دادند که تعهد مداوم، نشان دهنده‌ی ارتباط مثبت و معنی‌دار با روان‌رنجوری، بی‌ثباتی، توافق پذیری و با وجدان بودن است. تعهد عادی، ارتباط معنی‌داری با با وجدان بودن و ارتباط منفی با اضطراب داشت. پذیرا بودن، ارتباط مثبت با تعهد عاطفی داشت. پذیرا بودن و توافق پذیری، از میان پنج ویژگی مورد مطالعه، بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است (۲۲).

اگر چه در مطالعه‌ی حاضر ارتباط معنی‌داری میان پذیرا بودن و تعهد سازمانی یافت نشد، اما وجود ارتباط بین این دو متغیر مثبت بوده است. از این رو، شاید بتوان گفت این تیپ از شخصیت می‌تواند در ارتباط مستقیم با تعهد سازمانی باشد.

Kark و همکاران، در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه‌ی شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و با وجدان بودن را به عنوان متغیری با قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند. بررسی رابطه‌ی بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی نشان داد که با وجدان بودن، عملکرد شغلی را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی می‌کند (۲۳).

فعالیت‌های جاری خود، نیازها، انتظارات و توقعات خود، کارکنانی را بر حسب نوع شخصیت، محیط شغل و مشاغل خاص مناسب برگزیند؛ چرا که هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، خشنودی شغلی و عملکرد بهتر و بیشتری در پی خواهد داشت. در واقع، در صورتی که فرد بتواند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود، شغلی را انتخاب کند، با تعهد و اشتیاق بیشتری به کار خواهد پرداخت.

نتیجه‌گیری نهایی این که تعهد سازمانی و رضایت شغلی با روان‌رنجورخویی کارکنان ارتباط معکوس و در مقابل، با مسؤلیت‌پذیری آنان ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین، پذیرا بودن فرد ارتباط مستقیم و معنی‌داری با رضایت شغلی وی داشته است. به طور کلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز ارتباط مستقیم و معنی‌داری با یکدیگر داشته‌اند. بنابراین، شاید بتوان گفت در کل، نوع تیپ شخصیتی فرد می‌تواند با تعهد سازمانی و رضایت شغلی وی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم در ارتباط باشد. از این رو، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی به ارزیابی ارتباطات این متغیرها و در نظر گرفتن متغیرهای میانجی در این رابطه توجه شود.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله، از تمامی کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که پژوهشگران را در انجام این مطالعه یاری نمودند، سپاسگزاری می‌گردد. همچنین، از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بابت حمایت مالی از اجرای این مطالعه قدردانی می‌گردد.

اگر چه این مطالعه به ارزیابی عملکرد شغلی پرداخته و ارتباط آن را با تیپ شخصیتی سنجیده است و در مقابل در مطالعه‌ی حاضر، ارتباط تیپ شخصیتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مد نظر بوده است، اما می‌توان احتمال داد که شاید رضایت شغلی و تعهد سازمانی بتوانند به طور غیر مستقیم بر عملکرد شغلی فرد نیز اثرگذار باشند. بنابراین، وجود ارتباط مثبت بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی، شاید بتواند با عملکرد شغلی آنان نیز در ارتباط باشد. از این رو، می‌توان توصیه نمود که مطالعات آتی از چنین متغیرهایی به عنوان متغیرهای میانجی استفاده نمایند.

در بررسی رابطه‌ی بین تعهد شغلی و عملکرد شغلی ۳۶۳۰ کارمند نشان داده شد که با کنترل سن و دیگر متغیرهای جانبی، رابطه‌ای قوی بین تعهد شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. هر چند در این مطالعه، به پنج تیپ شخصیتی توجه شده و در بعد برون‌گرایی ارتباط مستقیم اما ضعیف و غیر معنی‌دار بوده است که از این حیث، مغایرتی را نشان می‌دهد. از طرفی، شاید بتوان گفت افراد برون‌گرا، قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند و این مسأله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و سازمان در آن‌ها می‌گردد که به دلیل ارتباط مستقیم آن با رضایت شغلی، می‌تواند سطح رضایت شغلی فرد را نیز در سازمان بالا ببرد. در واقع، 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 (۲۴). بنابراین، لازم است که سازمان بر حسب اهداف و وظایف و

### References

- Matzler K, Renzl B, Mooradian T, von Krogh G, Mueller J. Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *Int J Hum Resour Man* 2011; 22(2): 296-310.
- Davidson R, Dey A, Smith A. Executives' "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk. *J Financ Econ* 2015; 117(1): 5-28.
- Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York, NY: Academic Press; 2013.
- Joo BK, Park S. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership Org Dev J* 2010; 31(6): 482-500.
- Bakker A., Tims M, Derks D. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Hum Relat* 2012; 65(10): 1359-78.
- Chi H, Yeh H, Choum SM. The organizational commitment, personality traits and teaching efficacy of junior high school teachers: The meditating effect of job involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 2013; 9(2): 131-42.
- Mureithi G, Kipchumba S. Creating a learning organization through developing a reading culture among employees. *Proceedings of the Africa International Business and Management (AIBUMA) 2011 Conference*; 2011 Aug 25-26; Nairobi, Kenya.
- Naami A. A study of leadership styles and job satisfaction in Khuzestan Steel Company employees [PhD Thesis]. Ahvaz, Iran: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2005. [In Persian].
- Costa PT, McCrae RR. Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEP five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1992.
- Garousi Farshi MT. New strategy in personality evaluation. Tabriz, Iran: Jemee Pajouh, Danial Publications; 2011. [In Persian].

11. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Oxford, UK: Rand McNally; 1969.
12. Poursoltani Zarandi H, Eraji Naghandar R. The relationship between perceived organizational support with employees organizational commitment and job satisfaction in Youth and Sport Organization of Mazandaran Province in 2011. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport* 2012; 1(1): 55-66. [In Persian].
13. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav* 1979; 14(2): 224-47.
14. Abazari AM, Amirianzadeh M. The relationship between workplace spirituality and organizational commitment with organizational citizenship behavior. *Journal of New Approach In Educational Administration* 2016; 7(1): 119-43. [In Persian].
15. Nokarizi M, Sharif A, Bagheri Z. Comparison of organizational commitment in different personality types (Extrovert, introspective, and median) in the librarians of Central Library of Astan Quds Razavi [MSc Thesis]. Mashhad, Iran: Ferdowsi University of Mashhad; 2014. [In Persian].
16. Sabzipour A, Rashnoudi B, Amiri S, Karamollahi A. Relation of Introversion-extraversion Personality Type to Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teachers. *A New Approach to Educational Management* 2004; 5(2): 181-94. [In Persian].
17. Matzler K, Renzl B. Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Qual Manag Bus Excel* 2007; 18(5): 589-98.
18. Vohra N, Goel A. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of indian middle managers. Calcutta, India: Indian Institute of Management (IIMC); 2009.
19. Ziapour A, Khatony A, Jafari F, Kianipour N. Correlation between personality traits and organizational commitment in the staff of Kermanshah University of Medical Sciences in 2015. *Ann Trop Med Public Health* 2017; 10(2): 371-6.
20. Farrukh M, Ying C, Mansori S. Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management* 2017; 9(1): 18-34.
21. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Pers Psychol* 1991; 44(1): 1-26.
22. Khiavi FF, Dashti R, Mokhtari S. Association between organizational commitment and personality traits of faculty members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Electron Physician* 2016; 8(3): 2129-35.
23. Kark R, Shamir B, Chen G. The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *J Appl Psychol* 2003; 88(2): 246-55.
24. Long JL. Relationships between personality type, job satisfaction, and job performance in the Mississippi State University Extension Service [PhD Thesis]. Starkville, MS: Mississippi State University; 2006.

## The Relationship between Personality Type and Organizational Commitment with Job Satisfaction among School Librarians in Isfahan University of Medical Sciences, Iran

Leili Allahbakhshian-Farsani<sup>1</sup>, Ghazal Taghikhani<sup>2</sup>, Masoumeh Latifi<sup>3</sup>,  
Mozhgan Asadollahi-Nezhad<sup>4</sup>, Asieh Maghami-Mehr<sup>5</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Background:** The present study aimed to investigate the relationship between personality types and organizational commitment with job satisfaction among librarians.

**Methods:** In this cross-sectional study, all librarians of school libraries in Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran, who were about 43, were enrolled using census method. Personality types, organizational commitment, and job satisfaction questionnaires were used to assess the variables studied in this research.

**Findings:** There was an inverse relationship between dimensions of personality type of neuroticism with organizational commitment and job satisfaction ( $P < 0.05$ ). In other dimensions of personality type, there was direct relationship with organizational commitment and job satisfaction; but, only the correlation coefficient between the acceptability with job satisfaction (0.303) and accountability with organizational commitment (0.157) were significant ( $P < 0.05$ ). Moreover, organizational commitment had a direct and significant relationship with job satisfaction (0.198) ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** Paying more attention by organizations to the personality traits of individuals, and the development of an environment in which people feel more committed to the organization, can provide the groundwork for better performance of employee and, consequently, a higher degree of commitment to the organization.

**Keywords:** Personality type, Organizational commitment, Job satisfaction, Library schools

**Citation:** Allahbakhshian-Farsani L, Taghikhani G, Latifi M, Asadollahi-Nezhad M, Maghami-Mehr A. **The Relationship between Personality Type and Organizational Commitment with Job Satisfaction among School Librarians in Isfahan University of Medical Sciences, Iran.** J Isfahan Med Sch 2019; 37(531): 687-94.

1- PhD in Information Sciences and Knowledge Studies, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- PhD Student, Department of Consulting, School of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran

3- PhD in Knowledge and Information Sciences, Mother and Child Research Center, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran

4- The Institution of Public Libraries, Isfahan, Iran

5- Department of Statistics, Payame Noor University of Shiraz, Shiraz, Iran

**Corresponding Author:** Asieh Maghami Mehr, Email: asimaghani@yahoo.com