

فصلنامه علمی^۰ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم^۰ شماره ۲^۰ تابستان ۹۳

صص ۱۹۴-۱۸۱

رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی - برونگرایی با میزان رضایت شغلی و

تعهد سازمانی معلمان

امیر سبزی پور^۱، بهزاد رشنودی^۲، سمیه امیری^۳، علی کرم الهی^۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۳ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۲۰

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی- برونگرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. در این پژوهش جامعه آماری شامل معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان بوده‌اند که در زمان انجام پژوهش تعداد آنها ۱۸۰۰ نفر بوده است. از جامعه آماری مورد مطالعه تعداد ۳۱۶ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های شخصیت ۱۶ عاملی آیزنک، رضایت شغلی مینه سوتا و تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی درونگرایی و رضایت شغلی و بین تیپ شخصیتی برونگرایی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین تیپ شخصیتی برونگرایی و رضایت شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد و بین زنان و مردان از لحاظ تیپ شخصیتی درون‌گرایی و برون‌گرایی تفاوتی وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: تیپ شخصیتی درون‌گرا- برون‌گرا، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مینه سوتا.

^۱ - دانشجوی دکتری برنامه ریزی آموزش از راه دور و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور لرستان

^۲ - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی توسعه و مدرس دانشگاه پیام نور لرستان

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان

^۴ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدیر اداره خدمات رفاه عمومی اداره آب و فاضلاب خرم آباد

^{*} - نویسنده مسوول مقاله: b.rashnoodi61@gmail.com

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو، زمانی که گروهی از مردم گرد هم می‌آیند در بین آن‌ها مجموعه‌ای از کارکردها، باورها، هنجارها و ارزش‌ها میانشان پدیدار می‌شود که بر شیوه رفتار آن‌ها اثر می‌گذارد. پیداست که انسان امروزی نمی‌تواند جدا از تشکیلات و سازمان‌های متشکل از هم نوعان خود زندگی کند، بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان‌ها از نهادها یا سازمان‌ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تأثیر آن‌هاست به همین رو ماهیت محیط‌های اجتماعی کار در سازمان‌ها از موضوع‌های مورد توجه دانش‌های رفتاری و اجتماعی است.

توسعه‌ی هر سازمانی تا حدود زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخص در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط را بپذیرد. اگر چه امروزه کارکنان به دلیل اینکه زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند، بیش‌تر توجه و تمایل آن‌ها 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 آن‌ها دست دهد. از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، رضایت شغلی^۱ و تعهد سازمانی^۲ است (Esmaeili, 2002, p2). رضایت شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در پژوهش‌های مربوط به سازمان‌های کاری بوده و بیش‌تر مطالعات و بررسی‌ها را در زمینه کار در سازمان به خود اختصاص داده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (Houman, 2002, p2). رضایت شغلی منعکس کننده‌ی احساس مثبت و منفی و نگرش‌هایی است که ما درباره‌ی شغل خود داریم، که به تعداد زیادی از عوامل مربوط به کار وابسته است و دامنه‌ی آن از جایی که ما قرار داریم تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به دست می‌آوریم، دارد (Mehdad, 2008, p131). هم‌چنین رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود

^۱- Job satisfaction

^۲- Organizational commitment

دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است: عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (Shfie Abadi, 1997, p123).

علاوه بر این، 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 (Rezaeian, 2008, p391). تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است و عبارت است از حالتی که عضو سازمان هدف‌های سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند در عضویت آن سازمان بماند، لذا در راستای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش و سعی خود را می‌نماید (Robins, 1999).

استیرز، مودی و پورتر^۱ (۱۹۷۴)، تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. لوتانز و شاول^۲ (۱۹۹۲)، بیان می‌کنند 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. آن‌ها بیان می‌کنند که 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 جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. تعهد و پایبندی می‌توانند پیامدهای مثبت و 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 (Pasha & Khodadadi Anderie, 2009, p55). توجه به ابعاد شخصیت^۳ افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید و از دیگر سو 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.

بر این اساس، روان‌شناسان علاقه‌مند به رفتارهای شغلی معتقدند که شخصیت افراد 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 (Pervin & John, 2002, p230). شخصیت را به شیوه‌های بسیار مختلفی تعریف کرده‌اند. بعضی از روان‌شناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای قابل مشاهده به کار می‌برند، برخی هم آن را شامل ارتباطات مربوط به درون‌نگری می‌دانند و برخی دیگر هم آن را مجموعه‌ی فردی

1- Steers, Mowedy & Porters

2- Lotonz & Shaveh

3- Personality

الگوهای تفکر، انگیزش، و عواطف می‌دانند (Raas, 1994, p2). یونگ معتقد بود که افراد آدمی در تعامل با یکدیگر، دو نوع طرز تلقی و جهت گیری متفاوت از خود نشان می‌دهند که شامل برونگرایی^۱ و درونگرایی^۲ می‌باشد. این تیپ‌ها، خصوصیات ذاتی فطری‌اند که در جریان زندگی قابل تغییر و اصلاح هستند (Raas, 1994, p122). هر کس در اصل به یکی از این دو طریق با جهان ارتباط برقرار می‌کند؛ اگر چه جهت دیگر نیز همیشه برای فرد باقی می‌ماند. در حالت درونگرایی، جهت گیری اصلی فرد به درون و به جانب خویشتن است (Pervin & John, 2002, p115). 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 (Karimi, 2005, p89). 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 (Pervin & John, 2002, p115). 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 (Karimi, 2005, p89). از نظر آیزنک، درون‌گرایان قوی تر از برون‌گرایان به تحریک حسی واکنش نشان می‌دهند و حساسیت بیش‌تری به محرک‌های سطح پایین نشان می‌دهند و آستانه‌ی درد پایین‌تری از برون‌گرایان دارند، که این موضوع به اختلاف در سطح انگیختگی مغز مربوط می‌شود. طبق یافته‌های او سطح پایه‌ی انگیختگی مغز برون‌گرایان پایین‌تر از درون‌گرایان است. این تفاوت‌ها مبنای ژنتیکی دارند. (Shultz & Shultz, 2007, p323).

به عقیده‌ی هالند، بین خصایص شخصیتی افراد و نوع حرفه یا شغلی که انتخاب می‌کنند رابطه وجود دارد، که بر این اساس افراد را از نظر خصایص شخصیتی به شش نوع واقع بین، جستجوگر، اجتماعی، سنتی، خطرجو، و هنری تقسیم کرده است. رو، میزان گرایش افراد به مردم و یا علاقه‌ی آنان به غیر مردم یعنی؛ گرایش به اشیاء را مهم‌ترین عامل مؤثر در انتخاب شغل می‌داند (Sharifi, 2007, pp387-390). چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد، بعضی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب است، در حالی که تعدادی از مشاغل برای افراد برون‌گرا و سازگار مناسب به نظر می‌رسند. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی از مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های اجتماعی تأکید می‌شود، در مقابل برای برخی از شغل‌ها افراد آرام و درون‌گرا مناسب هستند (Hosseini, 2000, p80). بدیهی است، که افراد دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند، مشاغل هم از این ویژگی‌ها برخوردارند. بر اساس این شیوه استدلال، تلاش‌های زیادی انجام گرفته، تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند (Robins, 2000).

¹ - Extraversion

² - Introversion

p58). بدین ترتیب، با توجه به مطالبی که بیان شد می‌توان گفت که نوع شخصیت با شغل و عوامل مرتبط با شغل همچون رضایت و تعهد تناسب دارد. به همین دلیل، در این پژوهش سعی می‌شود رابطه‌ی تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بررسی شود.

پیشینه تحقیق

سمیع زاده، در تحقیق خود بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگی‌های فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی به این نتیجه رسیده است که دبیران زن نسبت به دبیران مرد از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند (Samie Zadeh, 1998).

در تحقیقی که رضویه در رابطه بین درون‌گرایی و برون‌گرایی و رضایت از شغل در کارمندان شهر تهران انجام داده به این نتیجه دست یافته است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت و پیشرفت شغل رابطه وجود دارد او معتقد است افرادی که منبع کنترل درونی دارند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند از شغل خود رضایت بیشتری دارند (Razavieh, 1998).

خدادادی، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آن‌ها در سازمان آب و برق اهواز انجام داد که به این نتایج رسید: بین اکثر ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه‌ی معناداری وجود دارد و بین انواع ویژگی‌های شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه‌ی مثبت و با تعهد مستمر رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد (Khodadadi, 2004).

حسینیان، در مقاله خود رابطه شخصیت و انتخاب شغل و رضایت از شغل را یکی از جالب‌ترین مطالب راهنمای حرفه‌ای می‌داند و با توجه به این که افراد از نظر جسمانی و روانی با یکدیگر متفاوتند، بنابراین سازگاری هر دو نوع خاصی از مشاغل ممکن می‌گردد و خصوصیات شخصیتی لازم نیز مانند زمینه‌های استعداد و معلومات برای مشاغل مختلف فرق می‌کند (Hosseinian, 2007).

بهرامی و همکاران، 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 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. هم‌چنین تعهد سازمانی هیچ‌کدام از ۲ گروه پرستار درون‌گرا و برون‌گرا بر اساس جنسیت و وضعیت تأهل تفاوت وجود ندارد (Bahrami et al, 2010).

نجارپور استادی و همکاران، در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی نشان دادند

که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و بین باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی افراد رابطه وجود ندارد بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تفاوت معنی‌دار بین زنان و مردان از نظر باورهای غیرمنطقی وجود دارد و بین دو گروه زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد (Najar Pour, Ostadi et al, 2010).

شریفی و همکاران، 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 (Sharifi et al, 2010).

اردهیم و همکاران 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 (Erdhiem et al, 2006).

ماتزler در پژوهشی با موضوع ویژگی‌های شخصیتی، رضایت کارکنان و تعهد مؤثر نشان داد که بیش از ۲۰ درصد مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به دلیل تفاوت‌های ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بوده و رضایت شغلی به عنوان عامل واسطه بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد (Matzler, 2007). وهربا با بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند (Vohra, 2010).

فرضی‌های تحقیق

بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی با رضایت شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی با رضایت شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی با تعهد سازمانی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی با تعهد سازمانی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان تفاوت معناداری وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان تفاوت معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق، از روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. طبقات بر اساس جنسیت در نظر گرفته شده‌اند. جامعه‌ی آماری مورد پژوهش را تمامی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان در سال ۱۳۹۰ که تعداد آن‌ها بالغ بر ۱۸۰۰ نفر است، تشکیل می‌دهد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۱۶ نفر، (۹۷ زن و ۲۱۹ مرد) به نسبت جنسیت انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. این پژوهش دارای سه متغیر اساسی است که برای اندازه‌گیری متغیر تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا از پرسشنامه‌ی ۱۶ عاملی آیزنک، متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی (۲۴ سؤالی) تعهد سازمانی آلن و مایر^۱ که شامل ۳ خرده‌مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است و برای متغیر رضایت شغلی از فرم کوتاه پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه سوتا^۲ (۲۰ سؤالی) استفاده شده است. فرم کوتاه این پرسشنامه برای اندازه‌گیری خشنودی کلی یا درونی و خشنودی بیرونی مورد استفاده قرار می‌گیرد. پایایی این پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده است که مقدار این ضریب برای پرسشنامه تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا ۰/۷۹، رضایت شغلی ۰/۷۷ و تعهد سازمانی ۰/۸۱ به دست آمد.

شیوه‌ی تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی (میانگین و احراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی و آزمون T) استفاده شده است.

¹ - Allen & Mayer

² - Minnesota Questionnaire

یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های پژوهش، همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین نمره‌ی متغیرهای تیپ شخصیتی درون‌گرایی معلمان ۶۸/۵، برون‌گرایی ۷۴/۸، رضایت شغلی ۶۶/۶۵ و تعهد سازمانی ۶۲/۹۳ می‌باشد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
تیپ شخصیتی درونگرایی	۶۸/۵	۱۱/۰۶
تیپ شخصیتی برونگرایی	۷۴/۸	۱۳/۶۰۹
رضایت شغلی	۶۶/۶۵	۹/۲۷
تعهد سازمانی	۶۲/۹۳	۵/۴۴

آزمون فرضیات

در این قسمت با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب به آزمون فرضیات این پژوهش پرداخته شده است.

فرضیه اول

در فرضیه نخست پیش بینی می‌شود که، بین بعد تیپ شخصیتی درون‌گرایی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. چنانچه مشاهده می‌شود، این فرضیه با استفاده از شاخص همبستگی پیرسون بررسی شده است. با توجه به نتایجی که در جدول شماره ۲ آمده است، مقدار ضریب همبستگی (r) به دست آمده، بین این دو معادل ۰/۲۴ می‌باشد، که بیانگر رابطه‌ی مثبت بین این دو می‌باشد. هم‌چنین با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، رابطه آن‌ها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و فرضیه‌ی مذکور تأیید می‌شود.

جدول ۲: شاخص ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی و رضایت شغلی

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه (n)
تیپ شخصیتی درون‌گرایی رضایت شغلی	۰/۲۴	۰/۰۱	۳۱۶

فرضیه دوم

در فرضیه دوم پیش بینی می‌شود که، بین بعد تیپ شخصیتی برون‌گرایی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. چنانچه مشاهده می‌شود، این فرضیه با استفاده از شاخص همبستگی پیرسون بررسی شده است. با توجه به

نتایجی که در جدول شماره ۳ آمده است، مقدار ضریب همبستگی (r) به دست آمده، بین این دو معادل $-0/33$ می‌باشد، که بیانگر رابطه‌ی منفی و معکوس بین این دو می‌باشد. هم‌چنین با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، رابطه آن‌ها در سطح $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و فرضیه‌ی مذکور تأیید می‌شود.

جدول ۳: شاخص ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و رضایت شغلی

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه (n)
تیپ شخصیتی برون‌گرایی	$-0/33$	$0/000$	۳۱۶

فرضیه سوم

در این فرضیه پیش‌بینی می‌شود که، بین بعد تیپ شخصیتی درون‌گرایی و تعهد سازمانی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. چنانچه مشاهده می‌شود، این فرضیه با استفاده از شاخص همبستگی پیرسون بررسی شده است. با توجه به نتایجی که در جدول شماره ۴ آمده است، مقدار ضریب همبستگی (r) به دست آمده، بین این دو معادل $0/13$ می‌باشد، که بیانگر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر می‌باشد. هم‌چنین با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، رابطه آن‌ها در سطح $0/05$ معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه‌ی مذکور رد می‌شود.

جدول ۴: شاخص ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی و تعهد سازمانی

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه (n)
تیپ شخصیتی درون‌گرایی	$0/13$	$0/118$	۳۱۶

فرضیه چهارم

در این فرضیه پیش‌بینی می‌شود که، بین بعد تیپ شخصیتی برون‌گرایی و تعهد سازمانی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. چنانچه مشاهده می‌شود، این فرضیه نیز با استفاده از شاخص همبستگی پیرسون بررسی شده است. با توجه به نتایجی که در جدول شماره ۳ آمده است، مقدار ضریب همبستگی (r) به دست آمده، بین این دو معادل $0/35$ می‌باشد، که بیانگر رابطه‌ی مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. هم‌چنین با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، رابطه آن‌ها در سطح $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و فرضیه‌ی مذکور تأیید می‌شود.

جدول ۵: شاخص ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی برون گرایی و تعهد سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد نمونه (N)
متغیر	پیرسون (r)	(P)	
تیپ شخصیتی برون گرایی	۰/۳۵	۰/۰۰۳	۳۱۶
تعهد سازمانی			

فرضیه پنجم

در این فرضیه پیش بینی می‌شود که، بین تیپ شخصیتی درون گرایی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان تفاوت وجود دارد. با توجه به نتایجی که در جدول شماره ۶ آمده است، قدر مطلق مقدار t به دست آمده $۱/۸۳$ می‌باشد. هم‌چنین سطح معناداری به دست آمده نشان می‌دهد که، تفاوت بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست و این فرضیه نیز تأیید نمی‌شود. به عبارتی، هر دو گروه به طور یکسان دارای این تیپ شخصیتی بوده‌اند.

جدول ۶: نتایج آزمون T مربوط به تفاوت تیپ شخصیتی درون گرایی معلمان زن و مرد

جنسیت	فراوانی	میانگین تیپ شخصیتی درونگرایی	انحراف معیار	T	سطح معنی داری (P)
مرد	۲۱۹	۶۴/۴۴	۱۲/۹۹	۱/۸۳	۰/۰۵۵
زن	۹۷	۵۹/۴۲	۱۶/۷۹		

فرضیه ششم

در این فرضیه پیش بینی می‌شود که، بین تیپ شخصیتی برون گرایی معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان تفاوت وجود دارد. با توجه به نتایجی که در جدول شماره ۷ آمده است، قدر مطلق مقدار t به دست آمده $۱/۸۳$ می‌باشد. هم‌چنین سطح معناداری به دست آمده نشان می‌دهد که، تفاوت بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست و این فرضیه نیز تأیید نمی‌شود. به عبارتی، هر دو گروه به طور یکسان دارای این تیپ شخصیتی بوده‌اند.

جدول ۷: نتایج آزمون T مربوط به تفاوت تیپ شخصیتی برون گرایی معلمان زن و مرد

جنسیت	فراوانی	میانگین تیپ شخصیتی برونگرایی	انحراف معیار	T	سطح معنی داری (P)
مرد	۲۱۹	۷۳/۱۹	۱۴/۹۱	۱/۳۴	۰/۱۸۲
زن	۹۷	۷۱/۵۸	۱۳/۳۳		

بحث و نتیجه گیری

در یک سازمان، نقش سازمانی هر عضو باید با شخصیت فردی وی هماهنگی داشته باشد تا موجبات تطبیق بیش‌تر رفتار فردی با رفتار سازمانی فراهم آید و نبود سنخیت بین شخصیت فردی با نقش سازمانی، حیات سازمان را مختل نسازد. به طوری که ممکن است اعضای سازمان تحت تأثیر یک چنین تعارض موقعیت مشکلی پیدا کرده و ناگزیر خود را در برابر سازمان ببینند. این

موقعیت موجب می‌شود تا اعضای سازمان به جای همکاری به مقابله برخیزند و در صورت تأمل در خواهیم یافت که ریشه‌ی بسیاری از بیماری‌های سازمان و نارسائی‌های موجود در آن‌ها در همین تعارض نهفته است. به عبارتی دیگر، تعارضی که بین شخصیت اعضا و نقش سازمانی آن‌ها به وجود می‌آید، به عنوان یک مشکل عارضه ساز تا حدود زیادی در سازمان‌ها رواج دارد (Ahmad Zadeh, 2006, p22& 23).

عملکرد انسان در سازمان، بازتاب دانش، مهارت، رفتار و بطور کلی شخصیت اوست. انتخاب شایسته‌ی کارکنان عملی است که با انگیزه‌ی اصلاح، رشد و شکوفایی انسان‌ها انجام می‌پذیرد و این انتخاب می‌تواند بر اساس معیارهای مختلفی باشد. انتخاب‌هایی که بر اساس معیارهای عینی و نه ذهنی باشند، قطعاً از اعتبار بالایی برخوردار بوده و نتایج بهتری را نیز به بار می‌آورند (Abtahi, 2005, p185). مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهروندان این مرز و بوم خواهد رسید. کارگر راضی، شادابی و مسرت را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین می‌توان با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد از این پدیده دفاع کرد. عدم خشنودی شغلی، پیامدهای رفتاری و سازمانی زیادی دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به رفتار کناره‌گیری، غیبت، ترک شغل، فرسودگی شغلی، عدم سلامت جسمانی و روانشناختی، رفتار پرخاشگرانه و دزدی در محل کار اشاره کرد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا با رضایت شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دلفان صورت گرفته است.

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، در فرضیه‌ی اول تیپ شخصیتی درون‌گرایی با میزان رضایت شغلی رابطه‌ی معنا دار وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات رضویه (۱۹۹۸)، ماتزلر (۲۰۰۷) و وهرا (۲۰۱۰) همخوانی دارد. بر این اساس می‌توان این‌گونه استنباط کرد که این نتایج شاید به این خاطر باشد که درون‌گراها احتیاج به چالش کمتری دارند و در یک مدیریت آمرانه و حمایتی می‌توانند بهتر کار کنند. رفتار درون‌گرایان به نتیجه‌ی تولید پتانسیل‌های ضعیف بازداری و پتانسیل‌های قوی تحریک است، رفتاری که به طور درونی برانگیخته می‌شود نسبت به رفتاری که به طور بیرونی برانگیخته می‌شود، مطلوب‌تر است زیرا تقویت همیشه در دسترس نیست درونی‌ها مهارت را در پیشرفت ترجیح می‌دهند و به آن ارزش بیش‌تری می‌دهند در حالی که بیرونی‌ها شانس تصادف را برتر می‌دانند. به هر حال افرادی که کنترل درونی دارند در کارهای خود پیشرفت بیش‌تری دارند.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه‌ی دوم، بین دو متغیر تیپ شخصیتی برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه‌ی منفی و معنا داری وجود دارد که این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات رضویه (۱۹۹۸)، ماتزلر (۲۰۰۷) و وهرا (۲۰۱۰) همخوانی دارد. بر این اساس نیز می‌توان گفت؛ که رفتار

برون‌گرایان معلول پتانسیل‌های قوی بازدارنده و پتانسیل‌های ضعیف تحریک است. هم‌چنین برون‌گراها به دلیل این که همیشه عوامل بیرونی از قبیل شانس و تصادف را دخیل در امور می‌دانند لزومی برای تلاش از خود نمی‌بینند و از نتایج ضعیفی در امور مختلف از جمله شغل برخوردار می‌باشند.

در فرضیه‌ی سوم، بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود ندارد. در فرضیه‌ی چهارم، بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و میزان تعهد سازمانی رابطه تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد که این نتیجه مطابق با نتایج تحقیقات خدادادی (۲۰۰۴)، واتسون و همکاران (۱۹۹۸)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶)، ماتزلر (۲۰۰۷) و وهرا (۲۰۱۰) می‌باشد. بر اساس این نتایج می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که هیجانان مثبت و برون‌گرایی با تعهد سازمانی مرتبط است، زیرا هیجانان 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 مسأله 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. در فرضیات پنجم و ششم سعی بر این بوده تا تفاوتی بین زنان و مردان از لحاظ تیپ‌های شخصیتی درون‌گرایی و برون‌گرایی پیدا شود که بر اساس نتایج به دست آمده هیچ تفاوتی از این لحاظ در بین معلمان زن و مرد یافت نشد.

به طور کلی، توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید و از دیگر سو رضایت شغلی 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. به عبارتی، ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر شخصیت وی می‌باشد و رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان انواع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد قرار می‌گیرد. بنابراین مهمترین مسأله‌ای که سازمان‌ها می‌توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون‌های استخدامی در مصاحبه‌های قبل از استخدام متغیر ویژگی‌های شخصیتی افراد را مدنظر قرار دهند و افرادی جذب سازمان شوند که با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان بتوانند تعهد سازمانی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند.

References

Abtahi, H. (2005). *Human resource management*, 12th edition. Tehran; Payam nor publication. (In Persian).

Ahamadzade Bayani, A. (2006). *Management psychology*, 5th edition. Tehran; Payam-e- nour publication. (In Persian).

Bahrami, M, A. (2010). A comparative study of organizational commitment according personality characteristics: a case study about nurses in Yazd Sadooghi and Rahnemoon hospital. *Journal of health department, 2 and 3*, pages 29-44.

Erdhiem. J, Wang. M, Zickar. M, J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Journal of personality and Individual differences. 41 (5): 959-970*.

Esmaeili, K. (2002). Organizational commitment, *Tadbir publication, No 112*. Pages 1-4. (In Persian).

Hosseini, Seid M. (2000), *Guidance and consultation in Iran*, 1st edition. Tehran: Roshd. (In Persian).

Hosseinian, Sh. (2007), *The effective factors in promoting organizational commitment of Tehran police station personnel*. A thesis for M. A. Tehran University. (In Persian).

Houman, H.(2002). *Providing and standardizing the measurement scale of job satisfaction*. 1st edition. Tehran; governmental management training center (In Persian).

Karimi, Y.(2005). *Personality Psychology*, 14th edition, Tehran: Payam noor University Publication. (In Persian).

Khodadadi, F. (2004), *The investigation of the relationship between personality and working characteristics of personnel and their organizational commitment in water and electricity organization*, A thesis for M. A., Ahvaz Azad University. (In Persian).

Mehdad, A. (2008). *Industrial and organizational psychology*, 6th edition, Tehran: Jungle Publication.(In Persian).

Motzler. K. (2007). Personality traits, employee satisfaction and effective commitment. *Total quality management & Business; 18 (5): 589-595*.

Najarpoor Ostadi, S, Esmkhani Akbarinejad, H. Livarjani, Sh. (2010). *The investigation of the relationship between personality characteristics and irrational belief with job satisfaction among the personnel of telecommunication company of Azarbayjan Sharghi Province*, beyond management. No 13, pages 39-58. (In Persian).

Pervin, Larens E. and John, Oliver P. (2002), *Personality: theory and research*, translated: Mohammad Jaafar Javadi and Parvin Kadivar, 1st edition, Tehran: Aaij. (In Persian).

Razaviye, A. (1998), The relationship between introversion and extraversion and satisfaction from job in Tehran personnel, *humanities journal*, No. 2, Shiraz Publication. (In Persian).

Robinz, Stephan P. (2008). *Organizational behavior, Concepts, Theories and functions*, translated by Ali Parsian and Seid Mohammad Arabi, Tehran; Cultural research office. (In Persian).

Robinz, Stephan P. (2008). *Organizational behavior, Concepts, Theories and functions*, translated by Ali Parsian and Seid Mohammad Arabi, Tehran; Cultural research. (In Persian).

Ross Alen O. (1994). *Personality Psychology (theories and processes)*, translate by Siavash Jamalfar, 2nd edition, Tehran: Besat. (In Persian).

Rezaian, A. (2008). *The basic of organization and management*, 12th edition, Tehran; Management. (In Persian).

Samie Zade H. (1998). *The investigation of the relationship between personality type and individual characteristics of high school teacher in Kerman and job satisfaction*. A thesis for M. A., Sahid Bahonar University of Kerman. (In Persian).

Sharifi, H, P. (2007). *Theory and function of intelligence and personality tests*, 5th edition, Tehran: Sokhan Publication. (In Persian).

Shafie Abadi, A. (1997). *Guidance and job consultation and professional and theories of job selection*, 16th, Tehran: Roshd Publication. (In Persian).

Sholtz, Down P. and Sh., Sidney A. (2007). *Personality theories*, translated by Yahya Seid Mohammadi, 11th edition, Tehran: Virayesh Publication. (In Persian).

Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle manager. *Journal of psychology for publication*. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd>. Accessed Ague 24 2010.