

## دارای رتبه علمی-پژوهشی از کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور

### ارتباط ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی

#### چکیده

**زمینه و هدف:** نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می تواند ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد. این مطالعه با هدف تعیین میزان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی طراحی و اجرا شد.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی و از نظر روش ها از نوع همبستگی، پیمایشی، است که در سال ۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. در این مطالعه ۱۰۵ نفر از کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهر گرگان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها از طریق دو پرسشنامه استاندارد شخصیت نئو و تعهد سازمانی آلن و مایر جمع آوری گردید.

**یافته ها:** بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بین روان رنجور خوبی، تجربه پذیری، همسازی و وظیفه شناسی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت اما بین برون گرایی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری مشاهده نشد.

**نتیجه گیری:** باتوجه به اینکه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد، پیشنهاد می شود با ارتقاء سطح ویژگی های شخصیتی، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد.

**واژه های کلیدی:** تعهد سازمانی، ویژگی های شخصیتی، کارکنان آزمایشگاه

#### احسان عامری

کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی،  
واحد علی آبادکتول، ایران

#### پرویز سعیدی

استادیار حسابداری و مدیریت، گروه حسابداری و  
مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی  
آبادکتول، ایران

#### علی اصغر آیت اللهی

دکتری علوم آزمایشگاهی، دانشگاه علوم پزشکی  
گلستان، دانشکده پیراپزشکی، گرگان، ایران

نویسنده مسئول: احسان عامری

پست الکترونیک: ehsan\_ameri59@yahoo.com

تلفن: ۰۹۱۱۳۷۰۰۹۲۸

آدرس: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد، گلستان،  
ایران

دریافت: ۹۲/۳/۴

ویرایش پایانی: ۹۲/۴/۵

پذیرش: ۹۲/۴/۱۵

#### آدرس مقاله

عامری ا، سعیدی پ، آیت اللهی ع ا "ارتباط ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی"  
مجله علوم آزمایشگاهی، فروردین و اردیبهشت ۹۴، دوره نهم (شماره ۱): ۱۰۴-۱۰۹

نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. امروزه سازمان ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (۱). بنابراین امروزه مهمترین منبع رقابتی در سازمان ها کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه شناس هستند (۲).

Malik و Naeem (۲۰۱۱)، طی پژوهشی به بررسی نقش معنویت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کشور پاکستان پرداخت و به این نتیجه دست یافت که رضایت شغلی و معنویت تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند و باعث تعهد بیشتر و دقیق تر به کار می شوند (۳). جمال، در پژوهشی با عنوان استرس شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی در شرکت های چندملیتی به این نتیجه دست یافت که رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و استرس شغلی وجود دارد (۴).

Menep و Nartgun، پژوهشی با هدف تجزیه و تحلیل سطوح تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ترکیه انجام دادند. نتایج این پژوهش موید آن است که هیچ رابطه معناداری بین جنسیت و وضعیت تاهل با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری وجود ندارد. در این پژوهش، سابقه تدریس با تعهد عاطفی رابطه مثبت نشان داد اما هیچ گونه تفاوت معناداری با تعهد مستمر و هنجاری نداشت. متغیر سن با تعهد هنجاری و عاطفی رابطه مثبت داشت ولی رابطه معناداری با تعهد مستمر نشان نداد (۵). می توان به مدل پنج عاملی شخصیت Costa و Mc Crae (۸) اشاره نمود، مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجور خوئی (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کمروئی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون گرائی (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین)، تجربه پذیری (جستجوی فعال فرد برای بهره گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری)، همسازی (گرایش افراد برای

احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه شناسی (توانایی افراد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفمدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتن داری و تأمل) تقسیم می کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشد. بدین ترتیب، تفاوت های شخصیتی افراد می توانند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشند و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهند بود (۹). تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف و از دیدگاه های متعددی بررسی شده است، تعهد سازمانی را می توان به طور ساده اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه دیدگاه آلن و مایر (۱۹۹۱)، برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی ۲- تعهد مستمر ۳- تعهد هنجاری (۱۰). در این زمینه تحقیقاتی گوناگونی صورت گرفته از جمله تحقیقی که توسط جزایری و همکاران (۱۱) بر روی پرستاران بیمارستان های شهرستان اهواز انجام شد نشان داد برون گرائی، تجربه پذیری و همسازی بیشترین نقش را در تعیین حیطه های سه گانه تعهد سازمانی ایفا می کند. همچنین در تحقیقی که توسط پروین (۱۲) بر روی معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان اسلام آباد غرب انجام شد نشان داد که رابطه معنی داری بین روان رنجور خوئی با تعهد عاطفی، برون گرائی با تعهد عاطفی و تعهد جاری، تجربه پذیری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، همسازی با تعهد عاطفی، وظیفه شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی طراحی و اجرا شد.

### روش بررسی

روش تحقیق در پژوهش حاضر با توجه به موضوع، از نوع توصیفی تحلیلی (هبستگی - پیمایشی) بود. جامعه مورد

نمونه آماری استفاده شد. به دلیل اینکه داده ها نرمال بودند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. پرسشنامه ها بدون ذکر نام و افراد با رضایت کامل وارد مطالعه شدند. توصیف داده ها بعد از گردآوری داده ها و اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق با استفاده از آمار توصیفی به بررسی داده ها پرداخته شد.

### یافته ها

از بین ۱۰۵ نفر از کارکنان ۵۷/۲ درصد زن و ۳۱/۸ درصد را مردان تشکیل می دادند. از این تعداد ۳۶ نفر کمتر از ۵ سال، ۳۴ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۱۷ نفر بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۲ نفر بین ۱۶-۲۰ سال و ۶ نفر بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشته اند. تعداد ۷۷ نفر یعنی ۶۴/۸ درصد متاهل و ۲۸ نفر یعنی ۳۵/۲ درصد مجرد بود. با توجه به اینکه داده های تحقیق نرمال بودند از آزمون پیرسون برای بررسی همبستگی تعهد سازمانی با ویژگی های شخصیتی استفاده شد (جدول ۱).

مطالعه شامل کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان بود. تعداد ۱۰۵ نفر از کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد شخصیت نئو ۶۰ سوالی (۱۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر ۲۴ سوالی (۱۴) بود. همچنین در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مجددا مورد بررسی قرار گرفت و با ضریب آلفای ۰/۸۹ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از هر دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آمار توصیفی برای داده های جمعیت شناختی واحدهای اقتصادی و دیگر داده های توصیفی به صورت جداول، شاخص های مرکزی، نمودار و درصد با استفاده از نرم افزار Excel و SPSS استفاده شد. از آمار استنباطی بنابر ضرورت به کمک نرم افزارهای آماری SPSS برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از

جدول ۱- ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی

پارامترها (متغیرها)	r	p	تعهد سازمانی
ویژگی های شخصیتی	۰/۸۹۹	۰/۰۰۰	
روان رنجورخونی	۰/۹۰۱	۰/۰۰۱	
برون گرایی	۰/۰۸۶	۰/۰۲۸	
تجربه پذیری	۰/۹۳۲	۰/۰۳۶	
همسازی	۰/۲۹۷	۰/۰۰۰	
وظیفه شناسی	۰/۳۰۴	۰/۰۰۰	

### بحث

اساس نتایج مطالعه حاضر بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد که این یافته ها با نتایج پروین (۱۲) و نکویی مقدم و همکاران (۱۵) مطابقت دارد و با نتایج محمودی (۱۶) Park و همکاران (۱۷) همخوانی ندارد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین روان رنجورخویی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته ها با نتایج

مهمترین نتایج پژوهش نشان داد بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد، که در مقایسه با نتایج پژوهش پروین (۱۲) با عنوان بررسی روابط ساده و ترکیبی ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان اسلام آباد غرب رابطه معنی داری بین موارد روان رنجورخویی، برون گرایی، تجربه پذیری، همسازی و وظیفه شناسی با تعهد عاطفی مشاهده شد. بر

داشت. در پژوهش محمودی (۱۶) با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی بین میانگین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تفاوت معنادار وجود نداشت. همچنین بین میانگین تعهد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معنادار مشاهده نشد. در پژوهش Park و همکاران (۱۷) با عنوان کار گروهی، اعتماد و تعهد تیمی معلمان به این نتایج دست پیدا کرد که کار گروهی می تواند از جمله پیش گویی کننده های با اهمیت در تعهد تیمی معلمان محسوب گردد. معلمانی که سطوح بالایی از مهارت های کار تیمی را نشان دادند، سطح بالایی از تعهد تیمی را درک نمودند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، مدرک، و سابقه خدمت) تاثیر مهمی بر روی تعهد تیمی ندارد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین دو متغیر وظیفه شناسی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته ها با نتایج پروین (۱۲) و همکاران (۱۵) مطابقت دارد و با نتایج محمودی (۱۶) و Park و همکاران (۱۷) مغایرت دارد.

### نتیجه گیری

باتوجه به اینکه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد، پیشنهاد می شود با ارتقاء سطح ویژگی های شخصیتی، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد.

### تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان که در انجام این تحقیق همکاری کردند قدردانی می شود.

عباسی (۱۸) مطابقت دارد. در پژوهش عباسی (۱۸) با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر بوشهر رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد، همچنین یافته های این تحقیق رابطه مثبت معناداری را بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی نشان داد در حالیکه رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین برون گرایی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته ها با نتایج عباسی مغایرت دارد (۱۸). بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین تجربه پذیری و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته ها با نتایج عباسی (۱۸) مطابقت دارد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین دو متغیر همسازی و تعهد سازمانی کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی شهرستان گرگان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته ها با نتایج عباسی (۱۸) مطابقت دارد و با نتایج محمودی (۱۶) و پارک و همکاران (۱۷) مغایرت دارد. در پژوهشی نکویی مقدم و همکاران (۱۵) با عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان های دولتی رابطه مثبت معنادار بین ویژگی های شخصیتی کانون کنترل و قدرت طلبی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) وجود داشت و بین ویژگی های شخصیتی عزت نفس و سازگاری با موقعیت کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) ارتباط منفی معناداری وجود

## References

1. Bhatnagar J. *The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers*. MDI. 2005; 8(4): 419-433.
2. Mooghali A, Hassanpoor A, Hassanpoor M. *Surveying of the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment in the 19 Districts of Tehran Education Organization*. Iranian Public Administration. 2009; 1(2): 119-132.
3. Malik ME, Naeem B. *Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan*. African Journal of Business Management. 2011; 5(4): 1236-1244.
4. Jamal M. *Job stress, Formance and Organizational Commitment in a multinational company: An Empirical study in two countries*. International Journal of Business and Social Science. 2011; 2(20): 20-29.
5. Nartgun S, Menep I. *The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment*. International Journal of Human Sciences. 2010; 7(1): 122 -131.
6. Armenio R, Miguel PC. *Work place Spirituality and Organization Commitment*. Journal of Organizational Change Management. 2008; 21(1): 53-75.
7. Kinjerski V, Skrypnik B. *The promise of spiritual work Increasing Job atisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in long term care*. Journal of Gerntopological Nursing. 2008; 34(10): 17-27.
8. Mc Crae RR, Costa PTJr. *Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers*. Journal of personality and social psychology. 1987; 52(1): 81-90.
9. Khanifar H, Moghimi SM, Jandaghi Gh, Taheri F, Sayyar A. *Managers Personality Knowing; Requisite for Management of Organizational Behavior (A Case Study of Five Factors Model of Personality in Qom University of Medical Sciences)*. Iran Journal of Health Administration. 2009; 12(37): 49-56.
10. Madani H, Zahedi MJ. *Determining the Priority of the Affecting Factors in the Organizational Commitment of Employees in Fajr and Bidboland Gas Compaines*. iranian Journal Of Sociology (ISA). 2005; 6(1): 3-33.
11. Jazayeri SZ, Naami AAZ, Shokrkon H, Taghi Pour M. *An Investigation Of Simple And Multiple Relationships Between Personality Traits And Professional Commitment Among Nurses In Some Ahvaz Hospitals*. Journal of Education and Psychology. 2006; 13(3): 189-208.
12. Parvin A. *Study of Relationships between personality 5 – Factor constructions and organizational commitment of junior and senior high school teachers of Eslamabad e Gharb City in 2008*. MA thesis of general Psychology. Isfahan University, Iran.
13. Fathi A. *Psychological Analysis series: Evaluation of Personality & Mental health*. 1<sup>st</sup> ed. Besat Publishings. 2009.
14. Saatchi M. *Psycological Analysis series*. Viayesh publishings. 1<sup>st</sup> ed. 2010.
15. Nekuei M. *the influence of Employees' personality types on Organizational behaviors*; Asre Modiriart, 2010; 4(14): 12-13.
16. Mahmudi S. *Relationships between organizational commitments and non efficiencies in teachers and employees of Mental retardation centers in West Azarbayjan, Iran*; MA Thesis, Shahid Beshti University. 2007.
17. Park S, Henkin A, Egley R. *Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring ssociations*. Journal of Educational Administration. 2005; 43(5): 462-479.
18. Abbasi H. *Relationships between personality – commitment characteristics and functional efficiencies in governmental employees of Busher city, Iran, 2007*. <http://www.emdad.ir/upload/ostanha/articles/bos/job.doc>.

## Relationship between Personality Characteristics and Organizational Commitments of Clinical Laboratory Personnels

**Ameri, E. (BSc)**

MSc Student of Management, Islamic Azad University, Aliabad Branch, Aliabad, Iran

**Saeedi, P. (PhD)**

Islamic Azad University, Aliabad Branch, Aliabad, Iran

**Ayatollahi, AA. (PhD)**

PhD of Medical Laboratory Science, School of Paramedicine, Golestan University of Medical Sciences, Golestan, Iran

**Corresponding Author:** Saeedi, P.

**Email:** ehsan\_ameri59@yahoo.com

**Received:** 25 May 2013

**Revised:** 26 Jun 2013

**Accepted:** 6 Jul 2013

### Abstract

**Background and Objective:** Efficient human resource is the major advantage of an organization over others. Commitment to organization not only may reduce sick leave, delays and displacements but also give rise to a significant increase in productivity, more vitality among staff, better attainment of the organizations' goals and personal aims. This study aimed to evaluate the relationship between personal characteristics and organizational commitment among medical laboratory staff.

**Material and Methods:** This correlational study was conducted on 105 medical laboratory staff selected randomly in Gorgan, 2010-2011. The instruments for data collection were NEO personality inventory and Meyer and Allen's model of organizational commitment.

**Results:** The relationship between organizational commitment and the variables such as neuroticism, openness, agreeableness and Conscientiousness was positively significant but that was not the case for extroversion characteristic.

**Conclusion:** Given the positive relationship between personality characteristics and organizational commitment, we recommend improving these characteristics to enhance staff commitment to organization.

**Keywords:** Organizational Commitment, Personality Characteristics, Laboratory Staff