

تیپ های شخصیتی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان و مدیران شرکت حمل و نقل پتروشیمی

کامران یزدانبخش^{۱*}، سمیه محمودی^۲^۱ عضو هیأت علمی، دانشگاه رازی^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان و مدیران شرکت حمل و نقل پتروشیمی شهر تهران تشکیل داد که بالغ بر ۴۸۵ برآورد شدند که از بین آنها تعداد ۱۳۵ نفر، با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به سنخ نمای شخصیتی مایرز بریگز، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون پاسخ دادند. یافته‌ها نشان داد بین مشرب ها و ترجیح های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. به نظر می‌رسد چنانچه سازمانها برای احراز پست‌های سازمانی از افرادی که مشرب های متناسب با آن پست‌ها را دارند استفاده کنند، رشد و افزایش بهره‌وری سازمانی را در پی خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: تیپ های شخصیتی؛ تعهد سازمانی؛ عملکرد شغلی

مقدمه

انسان همواره در سراسر عمر خود از تولد تا مرگ، ناگزیر از تعامل با سازمان‌های کوچک و بزرگ پیرامون خود بوده است. اگرچه رفتار انسان در سازمان‌ها را نمی‌توان به آسانی پیش‌بینی کرد، ولی الگوهای رفتاری مؤثری وجود دارند که اثربخشی یا عدم اثربخشی را موجب می‌شوند (فرنج و بل، ؟). اثر بخشی یک سازمان در گرو عملکرد مؤثر کارکنانش می‌باشد. در گذشته برای بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی سازمان، فقط به آن دسته از رفتارها توجه می‌شد که جزء وظایف اصلی شغلی افراد بودند که اصطلاحاً عملکرد درون نقشی (in-role Performance) نامیده می‌شدند؛ ولی امروزه با گسترش دامنه‌ی موضوعات روانشناختی و نفوذ آن در حوزه‌ی شغلی و حرفه‌ی، مشخص شده است که عوامل دیگری از جمله توجه به ویژگی‌های شخصیتی برای شناخت و پیش‌بینی هر چه بهتر عملکرد شغلی کمک به‌سزایی می‌کنند.

از طرف دیگر، برای سازمان‌ها بسیار مهم است تا کارکنانی وفادار و متعهد داشته باشند، زیرا کارکنانی که تعهد سازمانی اندکی دارند، به احتمال بیشتری برای یافتن فرصت‌های شغلی جدید، کار خود را ترک کرده و سازمان را از استعدادهایی که برای بقا نیاز دارد، محروم می‌سازند. اما کارکنان متعهد از طریق همانندسازی، دلبستگی و وفاداری، خود را جزئی از سازمان پنداشته و برای پیشبرد اهداف سازمانی تلاش بیشتری می‌کنند. تعهد سازمانی از طریق برانگیختن کارکنان به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به ترک سازمان را کاهش می‌دهد (ساگار و جونسون، ۱۹۸۹ نقل از ساگار و استوبر، ۲۰۰۹). از آنجایی که شکل‌دهی رفتارهای حیاتی پیشبرد اهداف سازمانی امری دشوار است؛ بنابراین، ابتدا باید پیش‌زمینه‌های آن را شناخته و از این راه بهره‌وری سازمانی را افزایش داد. در پژوهش حاضر سعی شد از طریق متغیرهای شخصیتی به پیش‌بینی عملکرد شغلی و تعهد سازمانی پرداخته شود.

روش

شرکت کنندگان

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت حمل و نقل پتروشیمی شهر تهران اعم از مدیران در سطوح مختلف و کارمندان بود که بر اساس آمار رسمی از بخش منابع انسانی بالغ بر ۴۸۵ نفر برآورد شدند که از بین آنها براساس جدول مورگان ۱۳۵ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه های پژوهش را پر کردند.

ابزار

سنخ نمای مایرز-بریگز *MBTI* ۸۸ سوالی: سنخ نمای مایرز - بریگز، پرسشنامه ای گزینه - بایست، مداد-کاغذی و خود سنجی است که به طور موثقی افراد را درون تیپ های شخصیتی (شامل مشرب سنتی، تجربه گرا، ایده آلیست، و بینشی - ادراکی) گروه بندی می کند. در ابتدا این تست توسط مایرز (۱۹۶۲) به وجود آمد و بر اساس تیپ های روانشناختی یونگ بنا شد. در طی سالها کاربرد آن رشد پیدا کرده است تا جایی که احتمالاً امروزه به عنوان ابزار شخصیتی بیشترین کاربرد را نسبت به سایر گونه ها از این دست تست ها دارد (استرلایند و همکاران، ۲۰۰۴).

آزمون MBTI وبرایش ششم نسخه ی انگلیسی اروپایی، ابزاری ۸۸ سوالی است و شامل ۲۵ سوال در بُعد *EI*، ۱۹ سوال در بُعد *SN*، ۲۴ سوال در بُعد *TF* و ۱۹ سوال در بُعد *JP* است و یک سوال اضافه که شامل نظام نمره گذاری آزمون نمی شود. پینار (۲۰۰۴) در پژوهشی اعتبار تیپ ها را با (روش فی، بین ۰/۵۵ تا ۰/۶۵) برای (E-I)،

* e-mail: kamran6@hotmail.fr

0/64 تا 0/73) برای (S-N، 0/43 تا 0/75) برای (T-F، 0/58 تا 0/84) برای (J-P) به روش چهار خانه ای بین 0/70 تا 0/81) برای (E-I، 0/82 تا 0/92) برای (S-N) 0/61 تا 0/90) برای (T-F، 0/76 تا 0/84) محاسبه کرده است. در ایران در پژوهش محمودیان (1386) ضریب اعتبار مقیاس های مایرز بریگز به روش آلفا کرونباخ برای برون گرای - درن گرای 0/95، حسی - شهودی 0/70، عقلانی - احساسی 0/77، با ساختار - منعطف 0/70 و به روش بازآزمایی برای برون گرای - درون گرای 0/95، حسی - شهودی 0/92، عقلانی - احساسی 0/93 و با ساختار - منعطف 0/94 محاسبه شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای تیپ برون گرای - درون گرای 0/75 و برای تیپ باساختار - منعطف 0/72 و برای تیپ عقلانی - احساسی 0/74 و برای تیپ حسی - شهودی 0/83 به دست آمده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایرز: این پرسشنامه در سال 1991 توسط آلن و مایرز تدوین شده است. این ابزار دارای 24 سؤال است و سه خرده مقیاس را که شامل خرده مقیاسهای عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد، در بر می گیرد. هر یک از این خرده مقیاسها، هشت سؤال مجزا را پوشش می دهند. به منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روشهای مختلفی مانند محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در مطالعه ای که در سال 1378 توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تأکید بر روش نامبرده، اعتبار هر یک از خرده مقیاسهای پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که: ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با 0/77، ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با 0/61 می باشد. ضرایب اعتبار به دست آمده با تأکید بر ویژگی های روانسنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قبولی قرار می گیرد. نتایج تحقیقات انجام گرفته، نشان دهنده روایی و اعتبار قابل پذیرش هر یک از خرده مقیاسهای عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد. ضرایب اعتبار تعهد عاطفی در تحقیقات انجام شده بیش از 0/70 بوده است (زارعی، 1383). ضرایب اعتبار مقیاس تعهد در تحقیقات انجام شده نیز بیش از 0/70 بوده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسشنامه عملکرد شغلی، توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال 1396 نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه، دارای 15 سؤال می باشد که عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان اندازه می گیرد. به منظور و سنجش اعتبار این پرسشنامه، در سال صالحی (1382) از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد و مشخص گردید که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با 0/86 و با روش دو نیمه کردن، برابر با 0/78 می باشد.

شیوهی اجرا

با مراجعه به شرکت حمل و نقل پتروشیمی شهر تهران پس از انتخاب شرکت کنندگان به صورت تصادفی، با توضیح هدف و روش پژوهش، همه پرسشنامه ها به طور همزمان برای پاسخگویی در اختیارشان قرار داده شد.

نتایج

مفروضه همگنی واریانس نمرات درون گروهی با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار F لوین در سطح 0/05 معنادار نبود، و همگنی واریانس برقرار بود.

جدول 1

نتایج تحلیل واریانس تک متغیری بین چهار گروه

متغیر	منبع تغییر	SS	df	MS	F	p
تعهد سازمانی	بین گروهی	6167/08	3	2055/7	8/8	<0/001
	درون گروهی	30602/2	131	233/6		
عملکرد شغلی	بین گروهی	1450/6	3	483/5	14/2	<0/001
	درون گروهی	4518/9	131	34/5		

با توجه به داده های جدول فوق چون مقدار $F = 8/8$ در سطح 0/05 معناداری باشد. لذا می توان نتیجه گرفت که بین مشرب های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان می دهد که میانگین تعهد سازمانی افراد نمونه با مشرب سنتی نسبت به تجربه گراها و بینشی - ادراکی ها بیشتر است.

با توجه به داده های جدول فوق چون مقدار $F = 14/018$ در سطح 0/05 معناداری باشد. لذا می توان نتیجه گرفت که بین مشرب های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان می دهد که میانگین عملکرد شغلی افراد نمونه با مشرب شخصیتی سنتی نسبت به تجربه گراها، ایده آلیست ها و بینشی - ادراکی ها بهتر است.

بحث

در بررسی نتایج بدست آمده در مورد رابطه بین مشرب های شخصیتی و تعهد سازمانی نتایج تحلیل واریانس یکراهه نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان در سنتی ها نسبت به سایر مشرب ها بیشتر است. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش جزایری و همکاران (1385) همسو بود. پژوهش های یاد شده در بررسی های خود رابطه بین تیپ های شخصیتی با تعهد سازمانی را مورد اثبات قرار دادند. نتایج نشان داد که افراد با مشرب سنتی در مقایسه با مشرب های ایده آلیست و بینشی ادراکی، از تعهد عاطفی

بالتری برخوردارند. افراد با مشرب سنتی افرادی با تعهد سازمانی بالا از نظر وابستگی عاطفی و روانی به سازمان هستند و از طریق قبول ارزش های سازمانی و میل به ماندن تعریف می شود. این نوع از تعهد می تواند شاخص پیش بینی ترک خدمت و غیبت باشد. در میان چهار مشرب، سنتی ها نسبت به تجربه گرا ها تعهد مستمر بالاتری دارند. در سایر موارد تفاوت معنا داری مشاهده نمی شود. در تبیین نتیجه بدست آمده می توان عنوان نمود که افراد با مشرب تجربه گرا در زمینه ی فعالیت های سازمانی افرادی هستند که در مقایسه با سایر مشرب ها ماجراجوتر هستند و به آزادی بها می دهند و استقلال را دوست دارند. همچنین به ندرت فعالیت هایی را انتخاب می کنند که ساختار یا قانون و مقررات بیش از اندازه داشته باشد و همواره ترجیح های خود را نسبت به خواسته های سازمانی برتر دانسته و بر خلاف افراد سنتی که به خدمت و انجام کار درست علاقه مندند، در کار سخت کوش و جدی هستند و به ثبات، نظم و ترتیب، همکاری، استمرار و قابل اعتماد بودن بها می دهند، استمرار در سازمان را به عنوان مطلوب شخصیت خود قرار نمی دهند. بنابراین نتیجه فرضیه حاضر نیز می توانسته ناشی از این امر باشد. نتایج نشان داد که در بین چهار مشرب، سنتی ها تعهد هنجاری بالاتری نسبت به بقیه دارند. این افراد به این دلیل در سازمان خواهند ماند که احساس می کنند از لحاظ اخلاقی این کار درست است و ادامه دادن به کار در حرفه خود را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می داند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا نماید.

همچنین نتایج بیانگر این نکته بودند که افراد با مشرب سنتی عملکرد شغلی بهتری نسبت به بقیه نشان دادند. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش پاشا عنایتی و خدادادی (۱۳۸۳)، ایروانی و حجازی (۱۳۸۶) نیز که در پژوهش خود عملکرد شغلی را تحت تاثیر تیپ های شخصیتی ارزیابی کرده بودند همسو بود. در تبیین این نتایج می توان چنین عنوان نمود که افراد با مشرب سنتی به دلیل توجه به جزئیات، دقت بیشتری را در انجام وظایف محوله به کار می گیرند و با توجه با مسئولیت پذیری که در حین انجام کار دارند عملکرد شغلی شان در سازمان بهبود پیدا کرده و نسبت به سایر مشرب ها عملکرد بهتری دارند. بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، با توجه به اینکه افراد با مشرب سنتی از نظر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در وضعیت بهتری نسبت به سایر مشرب ها قرار داشتند لذا پیشنهاد می گردد که در سازمان ها برای احراز پست های سازمانی از افرادی که مشرب سنتی دارند استفاده گردد تا رشد و تعالی سازمانی را در پی داشته باشد. همچنین پیشنهاد می گردد قبل از استخدام کارکنان با کمک از تست هایی که این دو عامل را می سنجند انتخاب بهتری در زمینه گزینش انجام داد و یا در سازمان هایی که افراد مشغول به کار هستند با آموزش و تقویت احساس تعهد نسبت به سازمان گام موثری در جهت عملکرد موثر سازمانی برداشت.

منابع

- حجازی، سیده زبیده؛ نعامی، عبدالزهرا؛ شکرشکن، حسین و تقی پور، منوچهر (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی های شخصیتی با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی بیمارستان های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز*، ۳، ۱۸۹-۲۰۸.
- نعامی، عبدالزهرا (۱۳۸۴). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *ایستا*.
- Befort, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual Performance: Experience, Job roles and rating of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M research*, X(X), XX-XX.
- Chang, R. D., Wunn, K. t., & Tseng, Y. C. (2007). A study of relationship between career orientation, achievement motivation, job satisfaction, and intention to stay for auditor: using big CPA firms as an example. *Journal of business and economics research*, X(X), XX-XX.
- Chen, L. (2006). Examining the effect of organizational commitment, job satisfaction and job performance at small and middle sized firms of Taiwan. *The journal of American academy of basined, Cambridge*, X(X), XX-XX.
- Gentry, W. A., Mondore, S. P., Cox, B. D. (2007). A study of managerial derailment characteristics and personality preferences. <http://www.Emerald.com>
- Proof, A. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational, occupational and organization commitment of academics. *The journal of American of business, Cambridge*, X(X), XX-XX.