Iran Occupational Health

Original Article

Iran Occupational Health. 2020 (12 Dec);17:52.

http://ioh.iums.ac.ir

Investigation of the Relation between Personality Inventory and Organizational Diagnosis with Job Success Using Artificial Neural Networks Approach

Milad Shafii, Department of Health Services Management, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
Khatere Khanjankhani, PhD candidate in health policy, School of Public Health, Tehran University of medical science, Tehran, Iran.
Seyed Masood Mousavi, Department of Health Services Management, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
Fatemeh Sadat Hashemi, Bachelor student Department of Health Services Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
Sajjad Bahariniya, (*Corresponding author), MSc student of Health Services Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran. sajjadbahari98@gmail.com

Abstract

Background and aims: Career success as an important factor for productivity of an organization is the relationship between current progress and future ideals. Job success is defined as the positive psychological impact or outcome of work or the success of a work experience that has a significant impact on increasing employee motivation and productivity. Effective management can lead to the promotion of career success in the organization. Career success relates to individuals' emotions and behavior to their career path and is identified through psychological variables. Job success is also a type of positive job performance. Various studies have shown that various individual factors influence the success of a person's career. In general, two factors of personality type and intra-organizational environment (organizational structure) can influence job success. It is necessary to identify the factors affecting career success and to evaluate their importance. The purpose of this study was to determine the relationship between personality type and organizational structure with job success among staff of Yazd University of Medical Sciences in 2020.

Methods: This is a cross-sectional study. In this study, staff of Yazd University of Medical Sciences were considered as the statistical population. Sampling was done randomly and 240 individuals were considered as sample. Inclusion criteria were all staff members of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and related units and staff who did not wish to participate in this study were excluded. Authorities were required to conduct the study by university officials. It was also fully explained to the unit officials that the information collected would be used solely to improve their performance and would be strictly confidential. The response rate was 80٪. Myers-Briggs Personality Inventory (MBTI), Organization Cognition (QDQ) and Radsip Job Success Questionnaires were used for data collection. The Myers-Briggs personality type questionnaire consisted of 87 questions; respondents had to choose only one or two options per question. The questionnaire consists of 4 bipolar scales, each pole called a personality preference. The first is related to introversion or

Keywords

Personality type

Organization

Success

Staff

Received: 2019-05-05

Accepted: 2020-04-15

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

extroversion, the second is intuitive or intuitive, the third is sentimental or logical personality, and the fourth is perceptual or judgmental. This questionnaire contains 16 4-letter types. The Organizational Cognition Questionnaire (QDQ) was developed by Marvin Weisbord in 1976. This questionnaire has 35 questions and 7 goal dimensions (questions 1 to 5), structure (questions 6 to 10), leadership (questions 11 to 15), communication (questions 16 to 20), rewards dimension (questions 21 to 25), The useful mechanism dimension (questions 26 to 30), and the attitude attitude change (questions 31 to 35). The Radissippi Job Success Questionnaire consisted of 30 questions and a 3-point Likert-type questionnaire containing both agree and disagree, and each of these options scored 3 to 1, respectively. Data were analyzed using SPSS 25 software and artificial neural networks (for extraction of significance coefficients). In order to protect the information of the deputies and their confidentiality, each of them is coded instead of the name of the deputy and the results are announced according to the codes. In this study, demographic characteristics, types of celebrity types, and intra-organizational environment dimensions were considered as inputs, and job success dimensions and total job success scores were considered as network outputs.

Results: The mean age of participants was 34 years. Among the staffs studied, the two age groups 30-40 and 50 years had the highest and lowest frequency, respectively (45٪ vs. 6٪). 55٪ of the respondents were men and 45٪ women. Weight of demographic characteristics, status of intra organizational environment, and types of personality type in relation to win-win score showed that the variables of rewards, personality type (extraverted, cognitive, rational, judgmental), communication, personality type (introverted, emotional, emotional, considerate). Orientation, personality type (introverted, introverted, rational, considerate) and type of employment have the most importance factor. Weight of demographic characteristics, intra-organizational environment status and personality types with passive score indicated that the variables of rewards, personality type (extraverted, cognitive, rational, judgmental), gender, personality type (extraverted, emotional, emotional, judgmental). Age, communication, and useful mechanisms are the most important factors. The weight of demographic characteristics, intra-organizational environment status, and personality types in relation to the total score of job success also showed that the variables of communication, job experience, attitudes, type of employment and useful mechanisms were the most important factors. Comparison of the factors affecting the win-win status score showed that the two variables of targeting and personality type (introverted, sensory, emotional, and considerate) had the highest and least effect on this situation, respectively. Comparison of the factors affecting passive status scores showed that the two variables of communication and job experience had the highest and least effect on this situation, respectively. Comparison of the factors affecting the total score of job success shows that the two variables, the useful mechanisms and the type of employment have the most and the least effect on this situation, respectively.

Conclusion: The purpose of this study was to determine relationship between personality type and organizational structure with job success among staff of Yazd University of Medical Sciences in 2020. The results of this study showed that among the demographic variables studied, education and gender were the most and least important variables in the staff success of Yazd University of Medical Sciences, respectively. According to the findings of this study, it can be concluded that, among the three variables of internal organizational

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

environment, personality type and demographic characteristics of staff, the internal organizational environment variable is more important in the employees' job success. To enhance job success, organizational measures and policies, are required. It is also recommended to use job-related personality type tests in addition to other tests to improve performance, job satisfaction and job success, and job seekers' success. One of the innovations of this study is the use of artificial neural network method in determining the relationship between personality type and the environment within the organization with job success less commonly used for projects with similar title. One of the major limitations of this study is the unavailability of similar surveys to compare their results with the present study and the lack of cooperation of some staff in completing all items of the demographic questionnaire. It seems that some of the contradictory results observed may be due to the influence of the demographic characteristics of the subjects and the different characteristics of the jobs and work environments in the various studies that influenced the relationship between job success and personality traits.

Conflicts of interest: None

Funding: None

How to cite this article:

Milad Shafii, Khatere Khanjankhani, Seyed Masood Mousavi, Fatemeh Sadat Hashemi, Sajjad Bahariniya. Investigation of the Relation between Personality Inventory and Organizational Diagnosis with Job Success Using Artificial Neural Networks Approach. Iran Occupational Health. 2020 (12 Dec);17:52.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence**

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

سلامت کار ایران
دوره ۱۷ - ۵۲/۱۳۹۹

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

تعیین رابطهٔ تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی با موفقیت شغلی با استفاده از رویکرد شبکه‌های عصبی مصنوعی

میلاد شفیعی: گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
خاطره خانجانخانی: دانشجوی دکتری سیاستگذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، تهران، ایران.
سیدمسعود موسوی: گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
فاطمه‌السادات هاشمی: دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
سجاد بهاری‌نیا: (* نویسنده مسئول) دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
sajjadbahari98@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: موفقیت شغلی عبارت است از رابطه ای که بین پیشرفت کنونی فرد و ایدئال‌های آینده‌اش وجود دارد. تحقیقات مختلف نشان می‌دهد عوامل گوناگون فردی در میزان موفقیت شغلی افراد تأثیر می‌گذارد. به‌طور کلی دو عامل تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی (ساختار سازمانی) در موفقیت شغلی نقش دارد. این پژوهش با هدف تعیین رابطهٔ تیپ شخصیتی و ساختار سازمانی با موفقیت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۹ انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه از نوع مقطعی ـ تحلیلی بود. کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد جامعهٔ آماری تحقیق بودند. نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده بود و تعداد ۲۴۰ نفر به‌عنوان نمونه درنظر گرفته شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تیپ شخصیتی مایرز ـ بریگز (MBTI)، شناخت سازمان (QDQ) و موفقیت شغلی رادسیپ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخهٔ ۲۵) و شبکه‌های عصبی مصنوعی (جهت استخراج ضرایب اهمیت) تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: میانگین سنی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۳۴ سال بود. ۵۵٪ از پاسخ‌گویان را مردان و ۴۵٪ آن‌ها را زنان تشکیل دادند. مقایسهٔ عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت برد ـ برد نشان داد دو متغیر هدف‌گذاری و تیپ شخصیتی (درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا) به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند. مقایسهٔ عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت منفعل بیان کرد که دو متغیر ارتباطات و سابقهٔ شغلی به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند. مقایسهٔ عوامل مؤثر بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی نمودار آن بود که دو متغیر مکانیسم‌های مفید و نوع استخدام به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند.

نتیجه گیری: مقایسهٔ تمام متغیرهای مورد مطالعه نشان داد از بین سه متغیر محیط درون‌سازمانی، انواع تیپ شخصیتی و مشخصات دموگرافیک، متغیر محیط درون‌سازمانی اهمیت بیشتری در موفقیت شغلی کارکنان دارد. لذا از آنجا که ابعاد این متغیر می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های مربوطه مورد تحلیل قرار گیرد، انتظار می‌رود مسئولان تصمیمات لازم را درخصوص ارتقای محیط درون‌سازمانی اتخاذ کنند.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*

منبع حمایت کننده: *معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یزد.*

کلیدواژه‌ها

تیپ شخصیتی

سازمان

موفقیت

کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۷

شیوه استناد به این مقاله:

Milad Shafii, Khatere Khanjankhani, Seyed Masood Mousavi, Fatemeh Sadat Hashemi, Sajjad Bahariniya. Investigation of the Relation between Personality Inventory and Organizational Diagnosis with Job Success Using Artificial Neural Networks Approach. Iran Occupational Health. 2020 (12 Dec);17:52.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

موفقیت شغلی یکی از عوامل مهم و اثرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به‌سوی بهره‌وری سازمان است. (۱) موفقیت شغلی برای هر فردی معنای متفاوتی دارد. به‌نظر عده‌ای، موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌هاست؛ درحالی که برخی موفقیت شغلی را بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت می دانند. (۲) موفقیت شغلی به احساسات افراد و رفتار آن‌ها با مسیر شغلی شان مربوط می شود و از طریق متغیرهای روان شناختی شناسایی می‌گردد. (۳) موفقیت شغلی نوعی عملکرد شغلی مثبت است. (۴) موفقیت شغلی به‌مثابهٔ اثرگذاری‌های روانی مثبت یا برون‌داد کار و یا موفقیت ناشی از تجربهٔ کاری تعریف می‌شود که تأثیر بسزایی در افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان دارد (۵ـ۶) و تفاوت بین عینی و ذهنی بودن آن در تحقیقات مشخص شده است. (۷ـ۸) موفقیت شغلی هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی معنا پیدا می‌کند. موفقیت شغلی دارای چهار بُعد تحقق اهداف، موفقیت‌های اجتماع‌یار، بازخورد مثبت و موفقیت مسیر شغلی است. (۹ـ۱۰) مدیریت کارآمد می تواند منجر به ارتقای موفقیت شغلی افراد در سازمان شود. (۱۱) همچنین تحقیقات مختلف نشان می‌دهد عوامل گوناگون فردی در میزان موفقیت شغلی افراد تأثیر می‌گذارد. (۱۲-۱۴) به‌عقیدهٔ دوبل و استرویگ نیز، ویژگی‌های فردی (شخصیت و فرهنگ) و سازمانی (موانع و حمایت های داخلی و خارجی) در موفقیت شغلی نقش دارند. (۱۵) کارملی نیز سرمایهٔ عاطفی را از متغیرهای مؤثر بر موفقیت شغلی دانسته و آن را ترکیبی از متغیرهای شخصیتی، انگیزشی و مهارت‌های ارتباطی، مانند اعتمادبه‌نفس، صداقت، ابتکار و نفوذ شمرده است. همچنین محققان سرمایه‌گذاری‌های انسانی را پیشگویی‌کننده‌های قوی و بسیار پایدار در پیشرفت شغلی یافته‌اند. (۱۶) به‌طور کلی دو عامل تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی (شناخت سازمان) در موفقیت شغلی اثرگذار است. مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی، محیط درون‌سازمانی و پیامدهای شغلی رابطهٔ معناداری وجود دارد. (۱۷ـ۲۰) براساس نظریه‌های انتخاب شغل، شخصیت را می‌توان مهم‌ترین عنصر اثرگذار در انتخاب و موفقیت شغلی دانست. پژوهش‌های متعددی در زمینهٔ تأثیر برخی متغیرهای شخصیتی در رضایت و موفقیت شغلی انجام شده و نتایج قابل قبولی از آن‌ها به‌دست‌آمده است. (۲۱) نجاری و همکاران در مطالعه‌ای باعنوان رابطهٔ موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا، به این نتیجه رسیدند که باید در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیمات و گزینش‌های تخصصی، به ارتباط بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبط مانند شخصیت توجه شود؛ اما در کنار آن، باید عوامل محیطی مطلوب و عوامل مؤثر و مداخله‌گر مانند دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های شناختی، هیجانی و رفتاری و همچنین سطح فعالیت، شرایط و موقعیت سازمان نیز لحاظ گردد. (۲۲) کانورس و همکاران در مطالعه‌ای، دو عامل کنترل بر خود و کنترل بر محیط کاری را به‌عنوان پیش‌بینی‌کنندهٔ موفقیت شغلی مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج مطالعهٔ آن‌ها نشان داد شخصیت‌های آینده‌نگر و خودکنترل با موفقیت شغلی بیرونی (حقوق و پرستیژ شغلی) از طریق پیشرفت‌های آموزشی در ارتباط‌اند. (۲۳) جادج و کمیر ـ مولر در توصیف عواملی که نقش تیپ شخصیتی را در موفقیت شغلی تعدیل می‌کنند، بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی همچون درون‌گرایی و برون‌گرایی در برخی از جنبه‌های شغلی در افراد تأثیر می‌گذارد. (۲۴) بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی و بررسی میزان اهمیت آن‌ها در این خصوص لازم و ضروری است. این پژوهش با هدف تعیین رابطهٔ تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی با موفقیت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۹ اجرا شد.

روش بررسی

این مطالعه از نوع مقطعی ـ تحلیلی است که به‌منظور بررسی رابطهٔ تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی با موفقیت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۹ انجام شد. کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد جامعهٔ آماری تحقیق بودند و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۰ نفر به‌عنوان نمونه درنظر گرفته شدند. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد؛ بدین معنا که به‌صورت تخصیص متناسبِ تعداد کارکنان در هر بخش، تعداد نمونهٔ لازم برای هر بخش استخراج و سپس پرسش‌نامه‌ها توزیع شد. معیار ورود تمامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهیدصدوقی یزد و واحدهای مربوطه بود و کارکنانی که

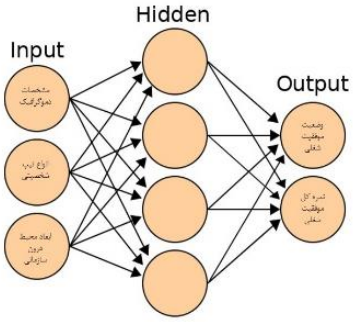
[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

تمایل به شرکت در مطالعه را نداشتند، از پژوهش خارج شدند. جهت انجام مطالعه از مقامات مسئول دانشگاه مجوزهای لازم کسب شد. در مراجعه به واحدهای مربوطه و تکمیل کردن پرسش‌نامه ها توسط کارکنان ستادی، نکات اخلاقی به‌طور کامل رعایت شد. همچنین به مسئولان واحدها کاملاً توضیح داده شد که از اطلاعات جمع آوری‌شده فقط در راستای بهتر کردن عملکرد آن ها استفاده می‌شود و کاملاً محرمانه است. نرخ پاسخ‌دهی ۸۰٪ بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های تیپ شخصیتی مایرز ـ بریگز (MBTI)، شناخت سازمان (QDQ) و موفقیت شغلی رادسیپ استفاده شد. (۲۵ـ۲۶) پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی مایرز ـ بریگز (۲۵) از ۸۷ سؤال تشکیل شده است. پاسخ‌دهندگان باید در هر سؤال صرفاً یکی از گزینه‌های الف یا ب را انتخاب می‌کردند. این پرسش‌نامه شامل ۴ مقیاس دوقطبی است که به هر قطب یک ترجیح شخصیتی گفته می‌شود. مقیاس اول مربوط به درون‌گرا یا برون‌گرا بودن، مقیاس دوم مربوط به شهودی یا حسی بودن، مقیاس سوم مربوط به شخصیت احساساتی یا منطقی و مقیاس چهارم مربوط به برخورد ادراکی یا قضاوتی است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۶ تیپ چهارحرفی است. در پژوهش پورصابری (۱۳۹۵) روایی پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی مایرز ـ بریگز توسط استادان و متخصصان این حوزه تأیید شده است. همچنین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۷۰٪ به‌دست آمده است. (۲۷) پرسش‌نامهٔ شناخت سازمان (QDQ) توسط ماروین وایزبورد (۲۶) در سال ۱۹۷۶ ساخته شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۵ سؤال و ۷ بُعد هدف (سؤال ۱ تا ۵)، بُعد ساختار (سؤال ۶ تا ۱۰)، بُعد رهبری (سؤال ۱۱ تا ۱۵)، بُعد ارتباطات (سؤال ۱۶ تا ۲۰)، بُعد پاداش‌ها (سؤال ۲۱ تا ۲۵)، بُعد مکانیسم مفید (سؤال ۲۶ تا ۳۰) و بُعد نگرش تغییر (سؤال ۳۱ تا ۳۵) است. پرسش‌نامهٔ مذکور به‌شیوهٔ لیکرت پنج‌گزینه‌ای شامل گزینه‌های «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم» بود و به هریک از این گزینه‌ها به‌ترتیب امتیاز ۵ تا ۱ تعلق گرفت. پرسش‌نامهٔ موفقیت شغلی رادسیپ (۲۶) شامل ۳۰ سؤال و به‌شیوهٔ لیکرت سه‌گزینه‌ای شامل گزینه‌های «موافقم، نظری ندارم و مخالفم» بود و به هریک از این گزینه‌ها به‌ترتیب امتیاز ۳ تا ۱ تعلق گرفت. در پژوهش شعبانی و همکاران (۱۳۹۲) روایی پرسش‌نامهٔ موفقیت شغلی به تأیید ۱۲ نفر از استادان رسید و پایایی آن نیز به‌شیوهٔ همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۷۹٪ تعیین شد. (۲۱). این پرسش‌نامه دارای ۳ وضعیت (برد ـ برد، منفعل و باخت) است. درنهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخهٔ ۲۵) و شبکه‌های عصبی مصنوعی (جهت استخراج ضرایب اهمیت) تجزیه و تحلیل شد.

امروزه شبکه‌های عصبی مصنوعی (ANN)، به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از تکنیک‌های هوش مصنوعی، در حل بسیاری از مسائل مانند پیش‌بینی، بهینه‌سازی، تشخیص و کنترل مورد استفاده قرار می‌گیرند. (۲۸). این شبکه‌ها الهام‌گرفته از ساختار مغز انسان هستند و بخشی از عملکردهای مغز را شبیه‌سازی می‌کنند. (۲۹) همانند شبکهٔ عصبی زیستی، شبکهٔ عصبی مصنوعی نیز از واحدهای پردازنده به‌نام نورون تشکیل شده که مسئول پردازش اطلاعات است. (۳۰) به‌طور موازی لایه‌های ورودی را به لایه‌های خروجی تبدیل می‌کنند. (۳۱) هر نورون دارای یک وزن اختصاصی است که در رابطهٔ جهت‌دار، به نورون‌های دیگر متصل می‌شود. این نورون‌ها از سه لایهٔ ورودی، لایهٔ پنهان و لایهٔ خروجی تشکیل شده‌اند و با مطالعهٔ داده‌هایی که از قبل ثبت شده‌اند، ارتباط بین متغیرهای ورودی و خروجی را یاد می‌گیرند. داده‌های لایهٔ ورودی به‌طور تصادفی به سه قسمت تقسیم می‌شوند: داده‌های آموزش[1] که شامل ۷۰٪ داده‌های ورودی است. داده‌های اعتبار[2] که ۱۵٪ از داده‌های ورودی را شامل می‌شود و ۱۵٪ باقی‌مانده نیز داده‌های آزمون[3] درنظر گرفته می‌شود. (۳۲) پژوهش‌های بسیاری در مقایسهٔ شبکه‌های عصبی مصنوعی با معادلات ساختاری، روش‌های رگرسیونی، روش آریما و دیگر روش‌ها، برتری شبکه‌های عصبی را در تحلیل داده‌ها تأیید کردند. یکی از کاربردهای شبکه‌های عصبی مصنوعی قابلیت طبقه‌بندی است. همچنین شبکه‌های عصبی مصنوعی با قابلیت جست‌وجوی معانی از داده‌های پیچیده یا مبهم، می‌توانند برای استخراج الگوها و شناسایی روش‌هایی که آگاهی از آن‌ها برای انسان و دیگر تکنیک‌های کامپیوتری بسیار پیچیده و دشوار است، به‌کار گرفته شوند. برای حفظ اطلاعات معاونت‌ها و محرمانگی آن، به‌جای نام معاونت به هریک از آن‌ها کد داده شد و نتایج براساس کدها اعلام گردید. در این پژوهش، مشخصات دموگرافیک، انواع

1 Train
2 Validation
3 Test

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]



شکل ۱ـ نمایی از شبکهٔ عصبی مصنوعی مورد استفاده در پژوهش

تیپ‌های شخیصتی و ابعاد محیط درون‌سازمانی به‌عنوان ورودی، و ابعاد موفقیت شغلی و نمرهٔ کل موفقیت شغلی به‌عنوان خروجی شبکه درنظر گرفته شد (شکل ۱).

یافته‌ها

میانگین سنی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۳۴ سال بود. از بین کارکنان ستادی مورد مطالعه، دو گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۵۰ سال به بالا به‌ترتیب بیشترین و کمترین فراوانی را در بین گروه‌های سنی داشتند (۴۵٪ درمقابل ۶٪). از نظر نوع استخدام، مستخدمین رسمی با ۴۱٪ و مستخدمین تبصرهٔ ۴ با ۲٪ به‌ترتیب بیشترین و کمترین درصد فراوانی را در بین انواع استخدام داشتند. ۴۵٪ از پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و فقط ۳٪ مدرک تحصیلی دکترا داشتند. از بین معاونت‌های مورد بررسی، معاونت پشتیبانی (۳۰٪) و معاونت پژوهشی (۶٪) به‌ترتیب بیشترین و کمترین تعداد را در حجم نمونه به خود اختصاص دادند. ۵۵٪ از پاسخ‌گویان را مردان و ۴۵٪ آن‌ها را زنان تشکیل دادند. همچنین ۷۶٪ از پاسخ‌گویان متأهل بودند (جدول ۱).

پیش از گزارش نتایج ضرایب اهمیت هریک از متغیرهای ورودی بر متغیرهای خروجی، لازم است ذکر شود که هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان ۳ تیپ شخصیتی (برون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و قضاوت‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و ملاحظه‌گرا) را دارا نبودند. در پرسش‌نامهٔ موفقیت شغلی نیز، هیچ‌کدام از پاسخ‌گویان در موقعیت باخت قرار نداشتند؛ لذا این متغیرها در زمان تحلیل از پژوهش خارج شدند.

جدول ۲ ضریب اهمیت هریک از متغیرهای

جدول ۱ـ فراوانی و درصد مشخصات دموگرافیک پاسخ‌گویان

مشخصه		تعداد	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۵۶	٪۲۹
	۳۰ تا ۴۰ سال	۸۷	٪۴۵
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۶	٪۱۹
	بالای ۵۰ سال	۱۲	٪۶
	نامشخص	۳	٪۱
نوع استخدام	رسمی	۸۰	٪۴۱
	پیمانی	۱۱	٪۶
	شبه‌پیمانی	۶	٪۳
	قراردادی	۳۴	٪۱۸
	شرکتی	۱۴	٪۷
	طرحی	۳۰	٪۱۵
	تبصرهٔ ۳	۷	٪۴
	تبصرهٔ ۴	۴	٪۲
	نامشخص	۸	٪۴
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۱	٪۶
	فوق‌دیپلم	۲۱	٪۱۰
	لیسانس	۸۷	٪۴۵
	فوق‌لیسانس	۵۷	٪۲۹
	دکترا	۵	٪۳
	نامشخص	۱۳	٪۷
جنس	مرد	۱۰۶	٪۵۵
	زن	۸۸	٪۴۵
معاونت	حوزهٔ ریاست	۱۸	٪۹
	معاونت آموزشی	۲۰	٪۱۰
	معاونت پژوهشی	۱۲	٪۶
	معاونت فرهنگی	۴۳	٪۲۳
	معاونت دارو و غذا	۲۲	٪۱۱
	معاونت درمان	۲۱	٪۱۱
	معاونت پشتیبانی	۵۸	٪۳۰
وضعیت تأهل	مجرد	۴۵	٪۲۳
	متأهل	۱۴۸	٪۷۶
	نامشخص	۱	٪۱

دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی را بر نمرهٔ برد ـ برد نشان می‌دهد. از بین ۱۶ تیپ شخصیتی، ۴ تیپ (برون‌گرا، حسی، احساسی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۲ـ وزن مشخصات دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی در رابطهٔ با نمرهٔ برد ـ برد

	متغیرها	معاونت ۱	معاونت ۲	معاونت ۳	معاونت ۴	معاونت ۵	معاونت ۶	معاونت ۷
متغیرهای دموگرافیک	جنسیت	٪۹/۳	٪۵۵/۵	٪۳۲/۴	٪۱۲/۳	٪۱۰/۱	٪۴۰/۵	٪۲/۲
	تأهل	٪۱۷/۷	٪۲۳/۰	٪۱۲/۷	٪۳۶/۴	٪۲۲/۵	٪۴۲/۲	٪۴۱/۷
	سن	٪۴۳/۰	٪۵۸/۴	٪۳۲/۹	٪۱۴/۶	٪۱۰/۱	٪۴۰/۷	٪۴۰/۹
	تحصیلات	٪۱۰/۹	٪۸۲/۹	٪۲۷/۸	٪۷۶/۳	٪۱۷/۶	٪۱۱/۹	٪۱/۶
	سابقهٔ شغلی	٪۱۵/۳	٪۳۸/۷	٪۱۳/۴	٪۳۷/۶	٪۳۷/۴	٪۴۷/۹	٪۵۰/۸
	نوع استخدام	٪۳۳/۳	٪۴۶/۸	٪۳۴/۰	٪۴۲/۱	٪۲۹/۵	٪۱۰۰/۰	٪۱۰۰/۰
ابعاد محیط درون‌سازمانی	هدف‌گذاری	٪۱۲/۲	٪۲۱/۳	٪۱۵/۹	٪۲۴/۹	٪۶۱/۲	٪۴۱/۰	٪۳۳/۵
	ساختار سازمانی	٪۲۱/۶	٪۸۱/۳	٪۳۴/۰	٪۴۴/۹	٪۵۳/۰	٪۳۵/۰	٪۱۹/۹
	رهبری	٪۲۶/۹	٪۸۹/۴	٪۲۰/۶	٪۲۰/۸	٪۱۷/۵	٪۵۷/۲	٪۲۷/۳
	ارتباطات	٪۲۰/۷	٪۸۶/۰	٪۱۰۰/۰	٪۱۳/۹	٪۵۵/۷	٪۴۲/۸	٪۱۱/۱
	پاداش‌ها	٪۱۰۰/۰	٪۲۹/۸	٪۲۶/۷	٪۴۱/۹	٪۳۵/۲	٪۴۸/۱	٪۲۸/۵
	مکانیسم‌های مفید	٪۱۱/۲	٪۳۰/۵	٪۳۱/۲	٪۶۴/۷	٪۵۸/۶	٪۵۵/۷	٪۱۱/۱
	نگرش‌ها به‌طرف تغییر	٪۱۵/۴	٪۲۶/۶	٪۱۶/۵	٪۱۷/۳	٪۲۴/۰	٪۴۹/۵	٪۲۳/۴
انواع تیپ شخصیتی	قضاوت‌گرا حسی، عقلانی، گرا،درون	٪۲۰/۷	٪۱۹/۴	-----	٪۲۳/۸	٪۹/۵	٪۳۱/۲	٪۴۱/۰
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، گرا،درون	٪۱۵/۴	-----	٪۲۹/۸	٪۲۱/۴	-----	-----	٪۷۸/۲
	قضاوت‌گرا شمی، عقلانی، درون‌گرا،	٪۵۴/۶	٪۳۵/۵	٪۲۲/۳	٪۲۸/۰	-----	-----	٪۴/۳
	ملاحظه‌گرا حسی، احساسی، گرا،درون	٪۲۹/۶	-----	-----	٪۱۰۰/۰	-----	-----	-----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، درون‌گرا،	-----	-----	٪۲۶/۸	-----	٪۱۰۰/۰	-----	-----
	حسی، عقلانی، ملاحظه‌گرا برون‌گرا،	٪۱۷/۳	-----	-----	٪۳۵/۵	-----	-----	-----
	ملاحظه‌گرا شمی، احساسی، برون‌گرا،	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	-----	٪۲۹/۵	-----	٪۹/۷	-----	-----	٪۳۵/۳
	حسی، عقلانی، قضاوت‌گرا برون‌گرا،	-----	٪۱۸/۹	٪۲۰/۶	٪۱۶/۰	٪۷۲/۲	٪۲۷/۶	٪۳۶/۱
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، برون‌گرا،	٪۳۴/۴	٪۵۰/۷	٪۱۹/۶	٪۵۴/۱	٪۳۹/۸	٪۸۹/۲	٪۳۶/۶
	قضاوت‌گرا شمی، احساسی، برون‌گرا،	٪۲۷/۹	٪۷۲/۱	-----	-----	٪۵۰/۷	-----	٪۲۳/۶
	قضاوت‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	٪۳۶/۴	٪۱۰۰/۰	-----	-----	٪۳۷/۱	-----	٪۲۸/۵

و ملاحظه‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و قضاوت‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و ملاحظه‌گرا؛ درون‌گرا، حسی، عقلانی و ملاحظه‌گرا) بین نمونه‌ها وجود نداشتند و در تحلیل‌ها نیز آورده نشدند. همان‌طور که از یافته‌های جدول پیداست، متغیر پاداش‌ها، تیپ شخصیتی (برون‌گرا، شمی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، ارتباطات، تیپ شخصیتی (درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ شخصیتی (درون‌گرا، شمی، عقلانی و ملاحظه‌گرا) و نوع استخدام بیشترین ضریب اهمیت را به خود اختصاص دادند.

جدول ۳ ضریب اهمیت هر یک از متغیرهای دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی را بر نمره منفعل نشان می‌دهد. از بین ۱۶ تیپ شخصیتی، ۳ تیپ (برونگرا، حسی، احساسی، ملاحظه گرا)، (درون گرا، شمی، احساسی، قضاوت گرا) و (درون گرا، شمی، احساسی، ملاحظه گرا) بین نمونه‌ها وجود نداشتند و در تحلیل‌ها نیز آورده نشده‌اند. همان‌طور که از یافته‌های جدول پیداست، متغیر پاداش ها، تیپ شخصیتی (برونگرا، شمی، عقلانی، قضاوت گرا)، جنسیت، تیپ شخصیتی (برونگرا، حسی، احساسی، قضاوت گرا)، سن، ارتباطات و مکانیسم‌های مفید بیشترین ضریب اهمیت را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۴ ضریب اهمیت هریک از متغیرهای دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی را بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی نشان می‌دهد. از بین ۱۶ تیپ شخصیتی، ۴ تیپ (برون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و قضاوت‌گرا؛ درون‌گرا، شمی، احساسی و ملاحظه‌گرا؛ درون‌گرا، حسی، عقلانی و ملاحظه‌گرا) بین نمونه‌ها وجود نداشتند و در تحلیل‌ها نیز آورده نشدند. همان‌طور که از

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۳ – وزن مشخصات دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی در رابطه با نمره منفعل

	متغیرها	معاونت ۱	معاونت ۲	معاونت ۳	معاونت ۴	معاونت ۵	معاونت ۶	معاونت ۷
متغیرهای دموگرافیک	جنسیت	٪۱۷/۰	٪۳۶/۶	٪۱۰۰/۰	٪۶۳/۱	٪۵۰/۳	٪۸۳/۵	٪۵۲/۷
	تأهل	٪۱۶/۴	٪۴۵/۵	٪۷۲/۵	٪۳۰/۱	٪۱۱/۱	٪۴۲/۹	٪۴۴/۲
	سن	٪۳۲/۵	٪۴۶/۴	٪۴۲/۲	٪۹۳/۵	٪۱۰۰/۰	٪۵۴/۴	٪۷۶/۸
	تحصیلات	٪۳۳/۰	٪۶۶/۷	٪۲۷/۳	٪۴۵/۷	٪۶۹/۹	٪۵۲/۸	٪۲۱/۹
	سابقه شغلی	٪۱۱/۸	٪۴۵/۳	٪۲۹/۸	٪۵۸/۵	٪۳۹/۷	٪۲۴/۶	٪۵۸/۰
	نوع استخدام	٪۱۵/۹	٪۸۲/۴	٪۵۴/۲	٪۳۳/۴	٪۷۳/۳	٪۷۸/۵	٪۵۱/۲
ابعاد محیط درون‌سازمانی	هدف‌گذاری	٪۵۱/۶	٪۶۷/۵	٪۱۹/۱	٪۴۵/۴	٪۸۵/۴	٪۱۹/۴	٪۳۲/۵
	ساختار سازمانی	٪۴۷/۸	٪۷۸/۰	٪۴۶/۵	٪۲۱/۲	٪۵۷/۱	٪۳۳/۳	٪۷۸/۷
	رهبری	٪۱۷/۲	٪۱۶/۹	٪۴۲/۴	٪۸۴/۹	٪۵۳/۵	٪۹/۸	٪۲/۰
	ارتباطات	٪۱۸/۲	٪۶۶/۴	٪۷۶/۹	٪۴۲/۵	٪۷۷/۸	٪۱۰۰/۰	٪۶۳/۴
	پاداش‌ها	٪۱۰۰/۰	٪۸۹/۰	٪۹۷/۴	٪۲۴/۱	٪۵۸/۵	٪۵۵/۹	٪۵۵/۶
	مکانیسم‌های مفید	٪۱۶/۸	٪۲۶/۶	٪۷۸/۱	٪۵۱/۹	٪۱۶/۵	٪۴۴/۹	٪۱۰۰/۰
	نگرش‌ها به‌طرف تغییر	٪۱۱/۸	٪۴۳/۷	٪۲۳/۰	٪۵۰/۸	٪۸۱/۵	٪۵۴/۵	٪۷/۳
انواع تیپ شخصیتی	قضاوت‌گرا حسی، عقلانی، درون‌گرا،	----	----	٪۴۸/۹	٪۲۹/۸	٪۳۶/۱	٪۲۳/۷	٪۳۲/۷
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، درون‌گرا،	٪۳۸/۴	٪۵۶/۹	٪۵۶/۰	٪۳۲/۵	٪۶۳/۷	----	٪۶۹/۰
	قضاوت‌گرا شمی، عقلانی، درون‌گرا،	٪۴۴/۳	٪۴۲/۵	٪۳۷/۳	٪۵۶/۸	----	٪۵۲/۷	٪۵۴/۶
	ملاحظه‌گرا حسی، عقلانی، درون‌گرا،	----	----	----	٪۳۴/۵	----	----	----
	ملاحظه‌گرا حسی، احساسی، درون‌گرا،	٪۲۱/۴	----	----	----	----	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، گرا،درون	----	----	٪۲۹/۴	----	----	----	----
	ملاحظه‌گرا حسی، عقلانی، برون‌گرا،	٪۴۱/۸	----	----	٪۳۳/۲	٪۹۲/۸	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، حساسی، برون‌گرا،	----	----	----	----	٪۴۹/۰	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	----	٪۴۷/۱	----	٪۴۷/۱	٪۱۱/۰	----	٪۶۸/۵
	قضاوت‌گرا حسی، عقلانی، برون‌گرا،	----	٪۱۱/۶	٪۳۲/۵	٪۳۵/۷	٪۰/۶	٪۱۵/۲	٪۱۸/۷
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، برون‌گرا،	٪۶۵/۸	٪۵۵/۶	----	٪۱۰۰/۰	٪۷۷/۶	٪۸۹/۴	٪۴۳/۹
	قضاوت‌گرا شمی، احساسی، برون‌گرا،	٪۲۴/۶	----	----	----	٪۴۸/۵	----	----
	قضاوت‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	٪۴۱/۹	٪۱۰۰/۰	٪۲۸/۸	٪۱۵/۴	٪۲۴/۸	----	٪۴/۹

یافته‌های جدول پیداست، متغیر ارتباطات، سابقهٔ شغلی، نگرش‌ها، نوع استخدام و مکانیسم‌های مفید بیشترین ضریب اهمیت را به خود اختصاص دادند.

نمودار ۱ رتبهٔ هریک از عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت برد ـ برد را نشان می‌دهد. چنان‌که از نمودار آشکار است، دو متغیر هدف‌گذاری و تیپ شخصیتی ISFP به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند.

*** راهنما: تیپ‌های شخصیتی شانزده‌گانه:

تیپ ISTJ (درون‌گرا، حسی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، تیپ INFJ (درون‌گرا، شمی، احساسی و قضاوت‌گرا)، تیپ ESTP (برون‌گرا، حسی، عقلانی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ENFP (برون‌گرا، شمی، حساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ISFJ (درون‌گرا، حسی، احساسی و قضاوت‌گرا)، تیپ INTJ (درون‌گرا، شمی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، تیپ ESFP (برون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ENTP (برون‌گرا، شمی، عقلانی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ISTP (درون‌گرا، حسی، عقلانی و ملاحظه‌گرا)، تیپ INFP (درون‌گرا، شمی، احساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ESTJ (برون‌گرا، حسی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، تیپ ENFJ (برون‌گرا، شمی، احساسی و قضاوت‌گرا)، تیپ ISFP (درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ INTP (درون‌گرا، شمی، عقلانی و ملاحظه‌گرا)، تیپ ESFJ (برون‌گرا، حسی، احساسی و قضاوت‌گرا) و تیپ ENTJ (برون‌گرا، شمی، عقلانی و قضاوت‌گرا).

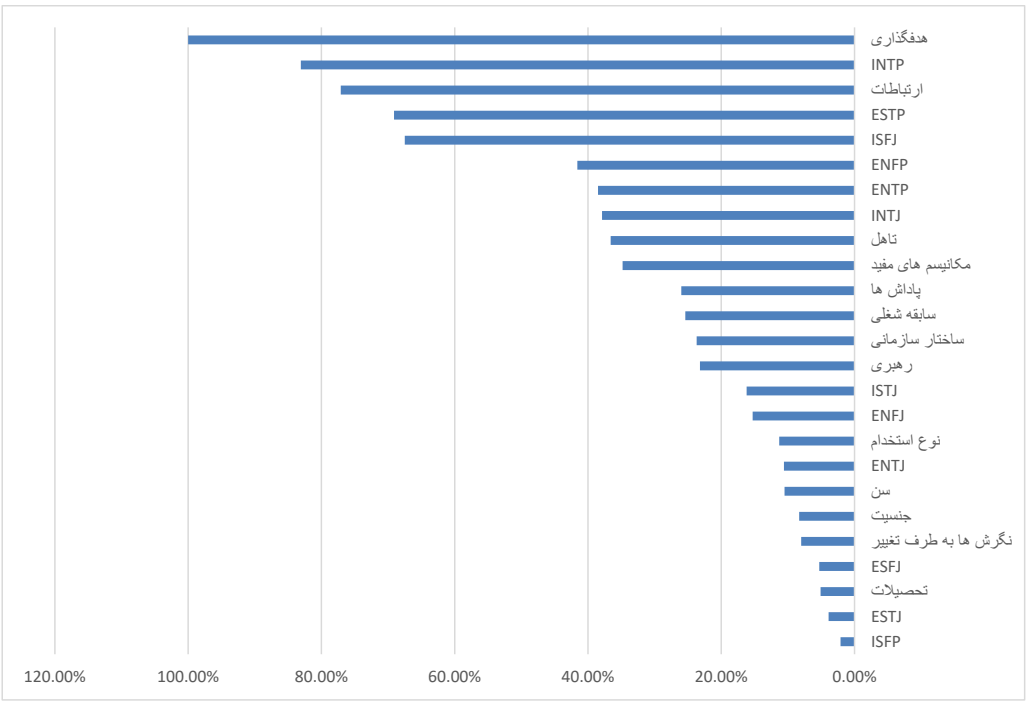
نمودار ۲ رتبهٔ هریک از عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت منفعل را نشان می‌دهد. همان‌طور که از نمودار روشن است، دو متغیر ارتباطات و سابقهٔ شغلی به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند.

نمودار ۳ رتبهٔ هریک از عوامل مؤثر بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی را بیان می‌کند. همان‌طور که از نمودار پیداست، دو متغیر مکانیسم‌های مفید و نوع استخدام به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت دارند.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

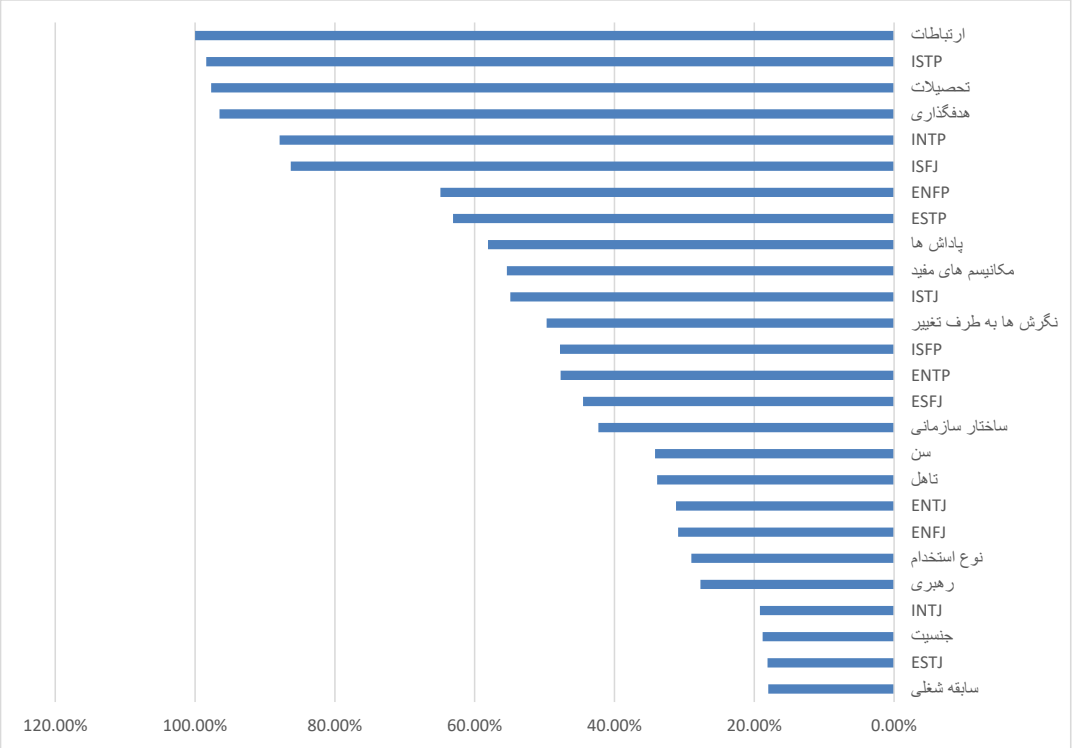
جدول ٤ـ وزن مشخصات دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی در رابطه با نمرهٔ کل موفقیت شغلی

	متغیرها	معاونت ۱	معاونت ۲	معاونت ۳	معاونت ۴	معاونت ۵	معاونت ۶	معاونت ۷
متغیرهای دموگرافیک	جنسیت	٪۱۹/۷	٪۷۹/۶	٪۲۷/۵	٪۲۲/۶	٪۱۸/۵	٪۳۳/۴	٪۵۲/۷
	تأهل	٪۱۸/۸	٪۷۶/۳	٪۲۴/۸	٪۳۹/۸	٪۱۱/۱	٪۲۷/۶	٪۴۴/۲
	سن	٪۶۳/۸	٪۴۶/۴	٪۵۲/۹	٪۷۷/۶	٪۴۳/۴	٪۰/۶	٪۷۶/۸
	تحصیلات	٪۵۲/۲	٪۱۰/۰	٪۷۱/۱	٪۸۱/۳	٪۲۵/۰	٪۱۰/۹۵	٪۲۱/۹
	سابقهٔ شغلی	٪۱۱/۳	٪۳۶/۱	٪۴۳/۲	٪۱۰۰/۰	٪۴۸/۸	٪۸/۲	٪۵۸/۰
	نوع استخدام	٪۷/۲	٪۳۴/۶	٪۱۵/۲	٪۱۸/۲	٪۵۴/۵	٪۱۰۰/۰	٪۵۱/۲
ابعاد محیط درون‌سازمانی	هدف‌گذاری	٪۴۲/۸	٪۶۵/۷	٪۹۶/۴	٪۴۴/۸	٪۱۹/۰	٪۴/۲	٪۳۲/۵
	ساختار سازمانی	٪۵۱/۳	٪۱۶/۴	٪۲۵/۵	٪۵۷/۰	٪۲۶/۸	٪۲۰/۷	٪۷۸/۷
	رهبری	٪۶۵/۶	٪۵۳/۴	٪۱۴/۵	٪۳۷/۵	٪۴۸/۹	٪۵/۱	٪۲/۰
	ارتباطات	٪۱۰۰/۰	٪۱۰۰/۰	٪۱۰۰/۰	٪۷۴/۷	٪۴۰/۵	٪۱۸/۴	٪۶۳/۴
	پاداش‌ها	٪۸۹/۴	٪۲۳/۶	٪۷۷/۷	٪۲۸/۱	٪۷۰/۷۹	٪۳/۷	٪۵۵/۶
	مکانیسم‌های مفید	٪۲۱/۱	٪۴۶/۱	٪۱۴/۹	٪۷۷/۶	٪۶۱/۸	٪۹/۶	٪۱۰۰/۰
	نگرش‌ها به‌طرف تغییر	٪۱۹/۵	٪۵۴/۱	٪۸۰/۵	٪۴۴/۰	٪۱۰۰/۰	٪۶/۷	٪۷/۳
انواع تیپ شخصیتی	قضاوت‌گرا حسی، عقلانی، گرا،درون	٪۴۵/۰	٪۶۸/۹	٪۵۵/۹	٪۶۲/۵	٪۱۰/۴	٪۱۰/۶	٪۳۲/۷
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، درون‌گرا،	٪۱۳/۸	----	٪۱۷/۷	----	٪۷۱/۰	----	٪۶۹/۰
	گراقضاوت شمی، عقلانی، درون‌گرا،	٪۲۳/۹	----	٪۱۰/۴	٪۴۵/۱	٪۲۲/۶	----	٪۵۴/۵۶
	ملاحظه‌گرا حسی، احساسی، گرا،درون	٪۳۱/۳	----	----	٪۷۸/۹	----	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، درون‌گرا،	----	----	٪۱۲/۹	----	----	----	----
	ملاحظه‌گرا حسی، عقلانی، برون‌گرا،	٪۱۴/۲	----	----	----	٪۹۷/۵	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، حساسی، برون‌گرا،	----	----	----	----	----	----	----
	ملاحظه‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	----	٪۳۹/۸	----	٪۸۱/۳	٪۷۶/۲	----	٪۶۸/۵
	قضاوت‌گرا حسی، عقلانی، برون‌گرا،	----	٪۱۱/۹	٪۲۷/۸	٪۵۹/۷	٪۵۱/۶	٪۱۷/۶	٪۱۸/۷
	قضاوت‌گرا حسی، احساسی، برون‌گرا،	٪۴۹/۵	٪۴۵/۷	----	٪۸۷/۷	٪۷۴/۶	٪۴۵/۸	٪۴۳/۹
	قضاوت‌گرا شمی، احساسی، برون‌گرا،	٪۴۳/۶	٪۶۴/۸	----	----	٪۲۹/۶	----	----
	قضاوت‌گرا شمی، عقلانی، برون‌گرا،	٪۲۵/۹	٪۹۸/۴	٪۷۲/۰	٪۴۷/۵	٪۴۴/۸	----	٪۴/۹

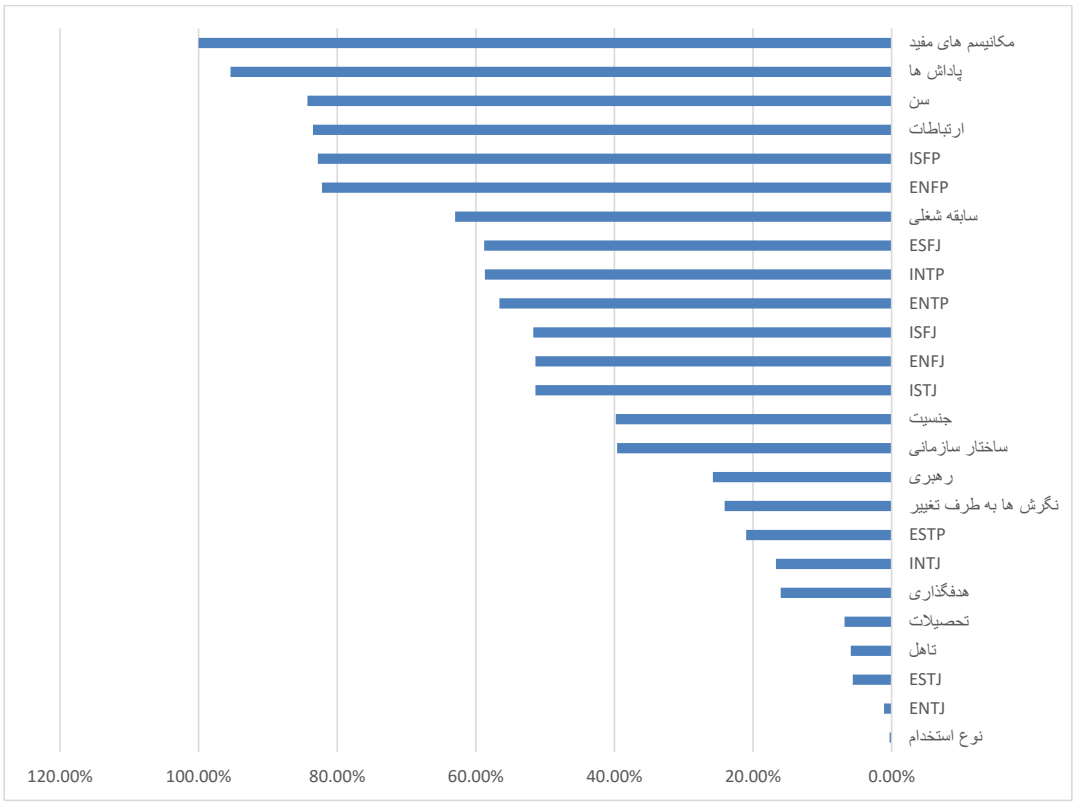


نمودار ۱ـ رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ برد ـ برد

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]



نمودار ۲ـ رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ منفعل



نمودار ۳ـ رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

بررسی ضریب اهمیت هریک از متغیرهای دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ برد ـ برد در معاونت‌های مربوطه نشان داد متغیرهای پاداش، تیپ (برون‌گرا، شمی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، تیپ (درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا)، تیپ (درون‌گرا، شمی، عقلانی و ملاحظه‌گرا)، ارتباطات و نوع استخدام ضریب اهمیت بیشتری را به خود اختصاص دادند. بررسی ضریب اهمیت هریک از متغیرهای دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ منفعل در معاونت‌های مربوطه گویای آن بود که متغیرهای پاداش، جنسیت، تیپ (برون‌گرا، شمی، عقلانی و قضاوت‌گرا)، تیپ (برون‌گرا، حسی، احساسی و قضاوت‌گرا)، سن ارتباطات و مکانیسم‌های مفید ضریب اهمیت بیشتری را ازآنِ خود کردند. همچنین بررسی ضریب اهمیت هرکدام از متغیرهای دموگرافیک، وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی نشان داد متغیرهای ارتباطات، سابقهٔ شغلی، نگرش‌ها، نوع استخدام و مکانیسم‌های مفید ضریب اهمیت بیشتری را به خود اختصاص دادند. براساس رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت برد ـ برد، متغیر هدف‌گذاری دارای بیشترین تأثیر است. برمبنای رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ وضعیت منفعل، متغیر ارتباطات بیشترین اثرگذاری را دارد. همچنین رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی نشان داد متغیر مکانیسم‌های مفید دارای بیشترین اثربخشی است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد از بین متغیرهای دموگرافیک مورد مطالعه، متغیرهای تحصیلات و جنسیت به‌ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را در موفقیت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد داشت. نتایج بررسی وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ وضعیت برد ـ برد (اولین وضعیت موفقیت شغلی) نشان داد دو متغیر هدف‌گذاری و تیپ شخصیتی (درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گرا) به‌ترتیب دارای بیشترین و کمترین اثر بر وضعیت موفقیت شغلی بود. نتایج بررسی وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ وضعیت منفعل (دومین وضعیت موفقیت شغلی) گویای آن بود که دو متغیر ارتباطات و سابقهٔ شغلی به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت داشت. نتایج بررسی وضعیت محیط درون‌سازمانی و انواع تیپ شخصیتی بر نمرهٔ کل موفقیت شغلی (وضعیت سوم) بیانگر آن بود که دو متغیر مکانیسم‌های مفید و نوع استخدام به‌ترتیب بیشترین و کمترین اثر را بر این وضعیت داشت. باآنکه موفقیت شغلی قابل اندازه‌گیری است، امکان دارد تفسیر نتایج آن بعضاً پیچیدگی‌هایی داشته باشد؛ زیرا کنترل همهٔ عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی بسیار دشوار است. (۳۳)

مقایسهٔ تمام ابعاد و متغیرهای مورد مطالعه روشن کرد که از بین سه متغیر محیط درون‌سازمانی، انواع تیپ شخصیتی و مشخصات دموگرافیک، متغیر محیط درون‌سازمانی اهمیت بیشتری در موفقیت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد داشت و متغیر تیپ شخصیتی دارای اهمیت کمتری بود. پژوهش‌های مختلفی به بررسی ابعاد و عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی افراد و به‌طور کلی کارکنان پرداخته‌اند که نتایج برخی از این پژوهش‌ها با مطالعهٔ حاضر همخوانی دارد. (۳۴) در زمینهٔ بررسی رابطهٔ تیپ شخصیتی و موفقیت شغلی پژوهش‌های زیادی انجام شده؛ ولی تحقیقات محدودی دربارهٔ تأثیر محیط درون‌سازمانی در موفقیت شغلی موجود است. ناصری محمدآبادی و همکاران در پژوهش خود دریافتند سازمان‌ها می‌توانند با توجه به نوع ماهیت خصوصی یا دولتی خود، از پاداش‌های مادی و یا پیشبرد اهداف جامعه (هدف‌گذاری) به ارتقای عملکرد کارکنان و موفقیت شغلی آن‌ها امیدوار باشند. (۳۵) تأثیر مثبت محیط درون سازمان بر امکان موفقیت شغلی را می‌توان در نتایج سایر تحقیقات مانند اسکاندیورا (۱۹۹۲)، آرایه و همکاران (۱۹۹۴)، مک‌آولی و همکاران (۱۹۹۴)، نبی (۲۰۰۱)، نگ و همکاران (۲۰۰۵) و کوئی پرس و همکاران (۲۰۰۶) مشاهده نمود. (۳۶ـ۴۰) گل‌پرور و همکاران در پژوهشی باعنوان نقش حمایت اجتماعی، سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی، به این نتیجه رسیدند که برای تقویت موفقیت شغلی که از عوامل مهم اثربخشی و عملکرد سازمان مطلوب است، باید حمایت شخصی، همکاران و سپس اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به پاداش و ارتقا مورد توجه و تقویت قرار گیرد. (۴۱) در پژوهشی دیگر، بیان شد که هرچه ابعاد ارتباط مثبت، حمایت اجتماعی، تسلط بر محیط، رشد شخصی و هدف‌گذاری بیشتر باشد، استرس کم می‌شود و عملکرد و موفقیت شغلی افزایش می‌یابد. (۴۲) نجاری و همکاران در

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مطالعه‌ای باعنوان رابطهٔ موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا، دریافتند که بین تیپ شخصیتی با موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد و باید در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیمات و گزینش‌های تخصصی، به ارتباط بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبط مانند شخصیت توجه شود. (۲۲) نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش حاضر تناسب نداشت. براساس یکی از پژوهش‌های انجام‌شده، کارکرد امنیت اجتماعی و نوع استخدام یکی از مهم‌ترین اجزای درون محیط سازمانی است که نقش بسیار اساسی در موفقیت شغلی کارکنان دارد. چنین احساسی دارای این مضمون شناختی و عاطفی است که تلاش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های فرد در عرصهٔ داوری و ارزیابی همراه با نیازهای معقولش درنظر گرفته می‌شود. پیامد نهایی این زنجیره چیزی جز موفقیت شغلی نخواهد بود و همسو با نتایج این پژوهش نیز هست. (۴۳) در مطالعهٔ چگینی و همکاران (۲۰۱۵) برون‌گرایی (یکی از انواع تیپ شخصیتی) نتوانست موفقیت شغلی را پیش‌بینی کند. (۴۴) بوزیونلوس (۲۰۰۴) نیز دریافت که برون‌گرایی نتوانسته است موفقیت شغلی را پیش‌بینی کند. (۴۵) نتایج این مطالعات با یافتهٔ پژوهش حاضر همخوانی دارد. از طرف دیگر مطالعهٔ سوئیدر و زایمرمن (۲۰۱۰) نتایج این پژوهش را تأیید نمی‌کند. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برون‌گرایی با موفقیت و رضایت شغلی دارای رابطهٔ معناداری است و منجر به ایجاد دیدگاهی مثبت به اثربخشی شغلی می‌شود. (۴۶) درحالی که پژوهش حاضر بیانگر این است که تیپ شخصیتی اهمیت کمتری در موفقیت شغلی دارد. سامرز و کسل (۲۰۰۹) در پژوهش خود باعنوان استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی در طراحی مدل غیرخطی رضایت شغلی و عملکرد شغلی که بر روی ۱۷۶پرستار شاغل در مرکز روان‌پزشکی در امریکا انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که استفاده از شبکه‌های عصبی نتایج بهتری در مقایسه با روش‌های سنتی ارائه می‌دهد؛ اما لازم است از آموزش دیدن شبکه اطمینان لازم فراهم شود. (۴۷) به‌نظر می‌رسد برخی نتایج متناقض مشاهده‌شده احتمالاً به‌دلیل تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها و ویژگی‌های متفاوت شغل‌ها و محیط‌های کاری در پژوهش‌های مختلف باشد که بر ارتباط موجود بین موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بوده است.

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در میان سه متغیر محیط درون‌سازمانی، تیپ شخصیتی و مشخصات دموگرافیک کارکنان ستادی، متغیر محیط درون‌سازمانی اهمیت بیشتری در موفقیت شغلی کارکنان ایفا می‌کند. برای تقویت موفقیت شغلی که از عوامل مهم اثربخشی و عملکرد سازمانی مطلوب است، باید حمایت شخصی و همکاران و سپس اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به ارزیابی و ارائهٔ ترفیع و پاداش و برای موفقیت شغلی، اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به ترفیع و ارتقا مورد توجه و تقویت قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور ارتقای عملکرد، رضایتمندی، موفقیت شغلی و موفقیت‌طلبی افراد متقاضی شغل مدیریتی، از آزمون‌های تعیین تیپ شخصیتی منطبق با شغل، علاوه‌بر آزمون‌های دیگر، استفاده شود. از نوآوری‌های این مطالعه می‌توان به استفاده از روش شبکهٔ عصبی مصنوعی در تعیین رابطهٔ تیپ شخصیتی و محیط درون‌سازمانی با موفقیت شغلی اشاره کرد که به‌نوعی کمتر از این روش برای انجام پروژه‌هایی باعنوان مشابه استفاده شده است.

از محدودیت عمدهٔ این پژوهش در دسترس نبودن پژوهش‌های مشابه جهت مقایسهٔ نتایج آن ها با پژوهش حاضر و نیز عدم همکاری برخی کارکنان ستادی در تکمیل تمامی گویه‌های پرسش‌نامه مشخصات دموگرافیک بود.

تشکر و قدردانی

از مسئولان معاونت‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی یزد که در تکمیل پرسش‌نامه‌های پژوهش نهایت همکاری را کردند، تشکر می‌شود. بدون همکاری این عزیزان، انجام این پژوهش مقدور نبود.

Reference

1. Santos G. Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. Career Development International. 2016; 21 (1): 60-84.
2. Spurk D, Keller AC, Hirschi A. Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark traid of personality with objective and subjective career success. Social Psychological and Personality Sience. 2016; 7 (2): 113-121.
3. Spurk D, Abele A, Volmer J. The career statisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. Journal of Career Assessment. 2014; 10: 1-19.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

4. Robbins PS. [Organization theory: structure, design and applications]. 13th ed. Alvani M, Danayifard H. (translators). Tehran: Safar; 2006. 300-315. [Persian]
5. Abele AE, Spurk D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. Journal of vocational behavior. 2009; 74(1): 53-62.
6. Janahiraman S, Paraidathathu T. Job satisfaction among Malaysian pharmacists. Jurnal Sains Kesihatan Malaysia. 2007; 5(2): 79-90.
7. Arnold J, Cohen L. The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical but Appreciative Analysis. International review of industrial and organizational psychology. 2008; 23: 1-44.
8. Altman Y, Baruch Y. Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? Personnel Review. 2012; 41(2): 233-55.
9. Semmer N, Meier L. Individual differences, work stress and health. Handbook of work and health psychology. 2003; 2: 83-120.
10. Rogelberg SG. Encyclopedia of industrial and organizational psychology: Sage; 2007.
11. Manroop L, Richardson J. Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. International Journal of Management Reviews. 2015; 18(2): 206-227.
12. Rowley CH, Kang HR, Lim HJ. Female manager career success: the importance of individual and organizational factors in South Korea. Asia Pacific Journal of Human Resources. 2016; 54(1): 98-122.
13. Choi Y. Career Success Factors of Women in the Public Sector: An Empirical Analysis of the Korean Central Government. Asian Social Science. 2015; 11(9): 300-311.
14. Guan Y, Wenxia Z Lihui Y, Peng J, Yixin Z. Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. Journal of Vocational Behavior. 2015; 88: 230-237.
15. Doubell M, Struwig M. Perceptions of Factors Influencing the Career Success of Professional and Business Women in South Africa. Sajems Ns 2014; 17(5): 531-543.
16. Carmeli A, Shalom R, Weisberg J. Considerations in organizational career advancement: what really matters. Personnel Review. 2007; 36 (2): 190-205.
17. Khanjankhani K, Askari R, Askari Shahi M, Shafii M. Evaluate the dimensions of the internal environment and the five personality sonality traits in nurses' job performance ormance in an educational hospital. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2018; 16(5): 324-334. [Persian]
18. Ghasemzadeh A, Abbaszadeh M, Hassani M, Hashemi T. Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. Iran Occup Health. 2013; 10 (2): 54-64. [Persian]
19. Samari A, Lalifaz A. The Study of reciprocal relationships of personality characteristics and job stress in work area. Q J Fundam Ment Health 2004; 6 (21&22): 19-28.
20. Hejazi Y, Iravani M. The relationship between personality traits and job performance. J Psychol Educ 2002; 32 (2): 171-89.
21. Shabani Bahar G, Erfani N, Hekmati Z. The relationship between sport motivation and career success rate among employees at General Organization of Education in Kermanshah Province. Scientific Journal Management System. 2014; 2(7): 22-11. [Persian]
22. Najjari R, Kermani B, Farzad H. Relationship between the nurses' subjective and objective career success and extraversion and introversion personality types. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences. 2014; 18(7): 426-32 . [Persian]
23. Converse PD, Pathak J, DePaul-Haddock AM, Gotlib T, Merbedone M. Controlling your environment and yourself: Implications for career success. Journal of Vocational Behavior. 2012; 80(1): 148-59.
24. Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Personality and career success. Handbook of career studies. 2007: 59-78.
25. Myers IB, McCaulley MH, Quenk NL, Hmmer AL. MBTI Manual: A guide to the development and use of the Myers Briggs Type Indicator. San Francisco, CA: CPP: Consulting Psychologists Press; 1985.
26. Moghimi SM. Organization and Management: A Research Approach (Second Edition), Tehran Termeh Press, 2009. [Persian]
27. Poursaberi R. Determining Students' Profiles of Myers-Briggs Personality Types and its Correlation with Academic Achievement at Tabriz University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2016; 16 (0): 494-503. [Persian]
28. Strobl R, Forte F. Artificial neural network exploration of the influential factors in drainage network derivation. Hydrological processes. 2007; 21(22): 65-78.
29. Esfe MH, Saedodin S, Sina N, Afrand M, Rostami S. Designing an artificial neural network to predict thermal conductivity and dynamic viscosity of ferromagnetic nanofluid. International Communications in Heat and Mass Transfer. 2015; 68: 50-7.
30. Mohebbi Z, Sedghi S, Roudbari M, Gholamnejad J. An artificial neural network model to predict the service quality of academic libraries. Journal of Health Administration (JHA). 2013; 16(54(.[Persian]
31. Dou J, Yamagishi H, Pourghasemi HR, Yunus AP, Song X, Xu Y, et al. An integrated artificial neural network model for the landslide susceptibility assessment of

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Osado Island, Japan. Natural Hazards. 2015; 78 (3): 49-76.
32. Asadi E, da Silva MG, Antunes CH, Dias L, Glicksman L. Multi-objective optimization for building retrofit: A model using genetic algorithm and artificial neural network and an application. Energy and Buildings. 2014; 81(4): 44-56.
33. Sansgiry SS, Ngo C. Factors affecting job satisfaction among hospital pharmacists. Hospital Pharmacy. 2003; 38(11): 37-46.
34. Schluter PJ, Turner C, Huntington AD, Bain CJ, McClure RJ. Work/life balance and health: the Nurses and Midwives e-cohort Study. International nursing review. 2011; 58(1): 28-36.
35. Naseri M, Nouri A, Askari A, Sadegh R. Mediating Role Of Individual-Organization And Individual-Job Proportion In Correlation With Public Service Motivation And Job Performance Among Nurses Of Governmental Hospitals In Isfahan, Iran. Health Information Management. 2012; 9(5): 33-43. [Persian]
36. Aryee S, Chay YW, Tan HH. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. Human relations. 1994; 47 (5): 487-509.
37. McCauley CD, Ruderman MN, Ohlott PJ, Morrow JE. Assessing the developmental components of managerial jobs. Journal of applied psychology. 1994; 79(4): 544.
38. Nabi GR. The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. International journal of manpower. 2001; 22(5): 457-74.
39. Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. Personnel psychology. 2005; 58(2): 367-408.
40. Kuijpers MA, Schyns B, Scheerens J. Career competencies for career success. The Career Development Quarterly. 2006; 55(2): 68-78.
41. Golparvar M, Ghazavi A. The role of social support and organizational policies and procedures in job success. Contemporary Psychology. 2010; 5 (1): 21-9. [Persian]
42. Adriaenssens J, Hamelink A, Van Bogaert P. Predictors of occupational stress and well-being in First-Line Nurse Managers: A cross-sectional survey study. International journal of nursing studies. 2017; 73: 85-92.
43. Rasdi RM, Ismail M, Uli J, Noah SM. Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. Research Journal of International Studies. 2009; 9(3): 21-35.
44. Chegeni A, Arshadi N. The relationship of personality and organizational variables with work motivation. Journal of Behavioral Sciences. 2015; 9(2): 147-157.
45. Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004; 77(3): 403-20.
46. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout and work outcomes. J Vocat Behav. 2010; 76(3): 487-506.
47. Somers MJ, Casal JC. Using artificial neural networks to model nonlinearity: The case of the job satisfaction—job performance relationship. Organizational Research Methods. 2009; 12(3): 403-17.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]