

## رابطه تعهد و شخصیت در یک سازمان نظامی (مطالعه موردی: یک دستگاه نظامی مستقر در تهران)

### Relationship Between Commitments with Personality in a Military Unit

مصطفی ادیب\*، ابوالفضل خوشی\*\*، حسین حسنزاده\*\*\*

#### Abstract

**Introduction:** commitment is concerned as an attitude and can antecedent the rate of displacement, low performance and weak responsibility before recruitment. With respect to the nature of military organizations, it was found those who committed to their job were succeeded.

**Methods:** subjects were selected through Cluster sampling from a military unit. Subjects were requested to fill in the Porter Organizational Commitment Questionnaire as well as the Big Five Personality Scale (NEO). Data was analyzed by correlation and regression.

**Results:** the aim of the present research is to find the personality traits that antecedent the organizational commitment.

**Discussion:** results revealed that both conscientiousness and agreeableness was the main predictors for organizational commitment. Openness to experience can also predict the organizational commitment in second order.

**Keywords:** personality traits, organizational commitment, NEO, military unit

#### چکیده

**مقدمه:** تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش قادر است نرخ جابه‌جایی، کم‌کاری و بی‌مسئولیتی کارکنان را قبل از استخدام پیش‌بینی کند. با توجه به ماهیت و رسالت سازمان‌های نظامی کشور، کارکنان متخصص و متعهد، نقش قابل توجهی در موفقیت آن دارند. بنابراین توجه به تعهد سازمانی در این سازمان‌ها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

**روش:** برای این منظور کارکنان یک دستگاه نظامی به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای کارکنان آن دستگاه نظامی در تهران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و پرسشنامه صفات پنج‌گانه شخصیتی نئو (NEO) استفاده شد. و برای تحلیل اطلاعات گردآوری شده از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون بهره‌برداری شد.

**نتایج:** هدف این پژوهش تعیین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی است. این هدف به دنبال این مساله که چه افرادی با چه ویژگی‌های شخصیتی نسبت به سازمان متعهدتر هستند. مطابق یافته‌های پژوهش نشان داده شده که دو ویژگی شخصیتی باوجدان بودن و توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کننده بهتری برای تعهد سازمانی هستند.

**بحث:** در این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی کلیدی موثر بر تعهد سازمانی شناسایی گردید و مشخص شد که دو ویژگی شخصیتی باوجدان بودن و توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کنندگان اصلی برای تعهد سازمانی می‌باشند. ویژگی شخصیتی برون‌گرایی را نیز با اندکی اغماض می‌توان به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی کارکنان در نظر گرفت.

**کلید واژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی،

سازمان نظامی

## مقدمه

موضوع تعهد سازمانی<sup>۱</sup> به طور مستمر مورد توجه اندیشمندان و کارورزان مدیریت قرار گرفته است. یک دلیل عمده و اصلی چنین علاقه و توجهی این است که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عمده قادر است ترک خدمت کارکنان را بهتر از سایر نگرش‌های کاری مانند رضایت شغلی پیش‌بینی نماید. تعهد سازمانی صرفاً وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن عوامل و بازیگران سازمان علاقه‌مندی‌شان را نسبت به سازمان و موفقیت و خوشبختی‌اش ابراز می‌دارند (پورتر، ۱۹۸۳). با افزایش رقابت بین سازمان‌ها برای جذب کارکنان ماهر و شایسته و هزینه‌های زیاد فرآیند انتخاب و آموزش کارکنان، جدا شدن کارکنان از سازمان و یا ماندن در سازمان بر خلاف میل باطنی‌شان هزینه‌های جبران‌ناپذیری را بر سازمان تحمیل خواهد کرد. سازمان‌ها برای انتخاب کارکنان خود نیاز به اطلاعات زیادی دارند که یکی از این اطلاعات شناخت ویژگی‌های شخصیتی<sup>۲</sup> است (مجیا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۱) بیان نمودند که آزمون‌های شخصیت می‌توانند پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد کارکنان باشند. (باندورا و آدامز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷) دریافتند که عملکرد بالقوه افراد به وسیله آزمون‌های شخصیت در مقایسه با عملکرد بعدی‌شان بهتر پیش‌بینی می‌شود. در این پژوهش ابتدا تحقیقات گذشته بررسی گردید که طی آن ویژگی‌های شخصیتی موثر بر ارتقاء تعهد سازمانی مشخص شدند. سپس با استفاده از این یافته‌ها، پرسشنامه استاندارد تهیه شد و در بین نمونه آماری توزیع گردید تا ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی آن‌ها شناسایی شود. بر اساس تحلیل داده‌های میدانی، ویژگی‌های شخصیتی موثر بر ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان شناسایی شدند. شناسایی این ویژگی‌ها می‌تواند در انتخاب کارکنان سازمان با تعهد بالقوه بالا موثر باشد. از این رو سوال اصلی این پژوهش به صورت زیر مطرح شد:

چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان در یک سازمان نظامی وجود دارد؟

کدام ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی کننده بهتری برای تعهد سازمانی کارکنان در یک سازمان نظامی هستند؟

## تعهد سازمانی

در تعریف تعهد سازمانی تعاریف متفاوتی وجود دارد. (هال و همکارانش<sup>۵</sup>، ۱۹۷۰) تعهد سازمانی را فرآیندی می‌دانند که در آن فرآیند، اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق گردیده و هم‌نوا می‌شوند. (براون، گرین بری و سامرز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵) تعهد سازمانی را تمایل کارمند به سازمان، تعیین هویت با آن و میزان چالش وی در سازمان مثل روابط کاری، ارتقاء شغلی، بازنشستگی و اهداف و ارزش‌های سازمانی می‌دانند (زالی، ۱۳۷۵). (کانتر<sup>۷</sup>، ۱۹۷۳) تعهد سازمانی را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند. (بوکانان<sup>۸</sup>، ۱۹۷۴) تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی<sup>۹</sup> و تعهدآمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌داند.

دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی وجود دارد: اولین دیدگاه تعهد سازمانی را امری عاطفی یا نگرشی می‌داند، تعهد سازمانی عاطفی را می‌توان در این دیدگاه قرار داد (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). در دیدگاه دوم اعتقاد بر این است که تعهد سازمانی امری رفتاری است (بیکر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۶۰). از این دیدگاه افراد در شرایط خاص تعهد قوی به سازمان خواهند داشت و تعهد مستمر و تکلیفی را می‌توان در این دیدگاه قرار داد (استیروز و همکاران، ۱۹۸۳؛ به نقل از بزرگی اشرفی، ۱۳۷۴).

سازمان‌ها تمایل دارند تا نیروهای کاری با تعهد بالایی را داشته باشند، زیرا نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعهد سازمانی به پیامدهای مهمی مانند کاهش ترک خدمت کارکنان، انگیزش و رفتار شهروندی سازمانی و پشتیبانی سازمانی بالاتر منجر می‌شود. (بانکس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۴)

5- Hall et al 1970.

6- Brown , Greenberg &amp; Samerz.

7- Kanter.

8- Buchanan.

9- Affective Dependency.

10- Biker.

11- Banks.

1-Organizational Commitment.

2- Personality traits.

3- Mejia.

4- Bundoora &amp; Adams.

نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی. منبع (اسکول، ۱۹۸۵)

پیامدهای رفتاری	اتحاد (یگانگی) اجتماعی	حالات عاطفی کارکنان	سیستم های تشویقی
کارکنان متعهد: دید بلند مدتی در مورد عضویت در سازمان دارند. رفتار فرانقشی از خود نشان می دهند. برای ارتقاء شهرت سازمان تلاش می کنند. از سازمان دفاع می کنند تمایل دارند تا سرمایه - گذاری هایی انجام دهند که به سازمان بیش تر متعهد شوند.	هنگامی که عضویت در سازمان منبع اعتبار باشد، کارکنان اتحاد اجتماعی شان را در قالب سازمان بیان می کنند. این بدین معناست که کارکنان: به دلیل عضو بودن در سازمان احساس غرور می - کنند. نگران شهرت سازمان هستند.	کارکنان احساس با ارزش بودن می کنند. کارکنان دوست دارند که کمک با ارزشی را به سازمان بکنند. کارکنان احساس می کنند که سازمان کار با ارزشی را انجام می دهد. کارکنان شغلشان را به عنوان منبع اعتبار مهارت ها و توانایی ها می بینند. کارکنان احساس امنیت کرده و آینده خود را در سازمان می بینند. کارکنان نسبت به بازپرداخت حقوق و مزایای دریافتی، به سازمان و افراد در آن سازمان احساس تعهد می کنند.	پاداش : کارکنان حقوق و دستمزد را معادل ارزش کارهای خود می دانند. کارکنان انتظار افزایش حقوق مستمر را دارند. کارکنان آینده خود را در سازمان می بینند.

ویژگی های شخصیتی:

شخصیت یک مجموعه از خصوصیات و فرآیندهایی است که ترکیب نسبتا پایداری از رفتارها را در واکنش به افراد، اشیاء و عقاید در محیط برقرار می سازد (دافت<sup>۱</sup>، سازد (دافت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

بر اساس نظریه صفات شخصیت، جنبه های مهم رفتار و تجارب آدمی را می توان با تعداد محدودی از صفات توصیف کرد. هر یک از این صفات در جامعه توزیع بهنجار دارد. در سال های اخیر، این نظریه بر اساس الگوی پنج عاملی<sup>۲</sup> شخصیت تبیین می شود (مک کرا و کاستا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). بر اساس این الگو، شخصیت انسان را می توان به وسیله پنج عامل بزرگ

تبیین کرد. (کوپر، ۱۳۷۹، ترجمه شریفی و نجفی زند). هر یک از این پنج عامل یا پنج بعد از شش صفت یا عامل فرعی تشکیل شده است. این عوامل و زیر مجموعه آن ها به شرح زیر است:

عصبانیت یا بی ثباتی هیجانی (N) که با سازگاری رابطه دارد و صفات زیر مجموعه آن شامل اضطراب، افسردگی، کمرویی، تکانشگری و آسیب پذیری است.  
برونگرایی (E) که با گرایش به مردم آمیزی، فعال بودن، گرایش به شادمانی و خطرجویی ارتباط دارد و صفات زیر مجموعه آن عبارت است از: گرمی و صمیمیت، مردم آمیزی یا گروه گرایی، جرات، فعال بودن، هیجان خواهی، هیجان های مثبت با اشتیاق.

انعطاف پذیری (O) که با ویژگی هایی مانند باز بودن نسبت به تجارب، غنای تخیل، کنجکاوی نسبت به جهان بیرونی و درونی خود، آزاداندیشی و عدم سنت -

1- Daft.  
2- Five Factor Model.  
3- A. McCrea & Costa.

تعهد سازمانی ممکن است شامل فهرستی از سازه‌ها باشد که با شخصیت در ارتباط می‌باشند. با این فرض مسلم که تعهد سازمانی یک پیش زمینه مهم برای جابه‌جایی کارکنان می‌باشد.

(سو چاو چانگ و میگ شینگ لی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵) در پژوهش‌شان در تایوان بدین نتیجه رسیدند که از میان عوامل ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغل و رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی بیش‌ترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند. (میکائیل جی زیکار و مو وانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵) در بررسی‌شان در یک شرکت تولید اتومبیل در آمریکا دریافتند که برون‌گرایی با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری دارای رابطه معنادار مثبت بوده و عصبانیت (بی‌ثباتی هیجانی)، با وجدان بودن و باز بودن نسبت به تجربه تا اندازه قابل ملاحظه‌ای با تعهد مستمر دارای رابطه مثبت می‌باشند و توافق نیز با تعهد هنجاری دارای رابطه‌ای مثبت است.

#### روش:

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات توصیفی<sup>۹</sup> و از نوع همبستگی<sup>۱۰</sup> می‌باشد. پژوهش حاضر در چند گام به صورت زیر انجام شده است.<sup>۱۰</sup>

گرایی ارتباط دارد و از صفات زیر تشکیل شده است: تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات و هیجانی بودن اعمال و علایق و اندیشه‌های گسترده.

توافق‌پذیری (A) که با گرایش‌های میان‌فردی و محبوبیت در گروه ارتباط دارد. زیر مجموعه این عامل عبارت است از: نوع دوستی، اعتماد، رک‌گویی، فروتنی، هم‌نوایی یا همراهی، نرم‌خویی یا دل‌رحمی.

با وجدان بودن (C)، این عامل با کنترل تکانه‌ها و خویش‌نظمی، با اراده و مصمم بودن، برنامه‌ریزی در کارها و گرایش به موفقیت ارتباط دارد. خرده مقیاس‌های این عامل عبارت‌اند از: شایستگی و کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویش‌نظمی، خردی یا خودنظم‌دهی و دوراندیشی و احتیاط در تصمیم‌گیری (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲).

الگوی پنج عاملی نئو<sup>۱</sup>، الگوهای آیزنک<sup>۲</sup> و کتل<sup>۳</sup> را نیز در خود جای داده و الگوی جامعی است و بدین دلیل در این پژوهش از آن استفاده شده است.

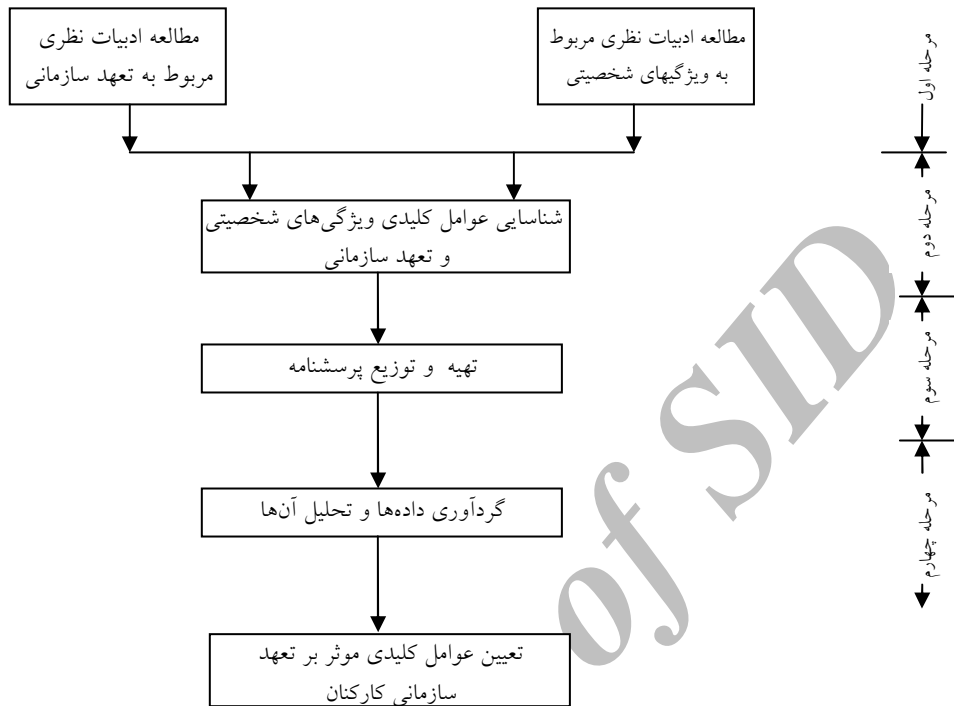
ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی:

بسیاری از محققان بیان نموده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی به صورت واقعی، رفتارهای مختلف کاری مانند انتخاب شغل، عملکرد و یا رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. فرض رابطه بین شخصیت و پیامدهای شغلی، موضوع بسیاری از تحقیقات در سال‌های اخیر بوده است با این وجود فقط در سال‌های اخیر این رابطه به صورت دقیق پذیرفته شده است (ویویان دی کوک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). ویژگی‌های شخصیتی در حال حاضر به عنوان یک رویه متداول برای انتخاب پرسنل به کار می‌روند.

(تورسن<sup>۵</sup> و همکارانش، ۲۰۰۳) دریافتند که تمایلات شخصیتی مثبت به صورت مثبتی بر اندازه‌ای که کارکنان به سازمانشان متعهد می‌باشند تاثیرگذار است. (اردهایم و همکارانش<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶) بیان نمودند که

7- Soo Chao Chung & Mig Shing Lee.  
8 Michael j. zickar mo. wang Jesse erdheim  
9 Descriptive  
10. Correlation

1-Neo  
2-.Ayzenk  
3-.Cattle  
4- Vivian. D. Dok  
5-.Thoresen et al  
6- Erdheim et al



- ۷- ویژگی شخصیتی توافق پذیری از توان بالایی برای پیش بینی تعهد سازمانی برخوردار است.
- ۸- ویژگی شخصیتی برون گرایی از توان بالایی برای پیش بینی تعهد سازمانی برخوردار است.
- ۹- ویژگی شخصیتی باز بودن نسبت به تجربه از توان بالایی برای پیش بینی تعهد سازمانی برخوردار است.

#### جامعه و نمونه آماری:

جامعه آماری این پژوهش عبارت اند از کلیه کارکنان شاغل در یک دستگاه نظامی مستقر در تهران به تعداد ۸۵۰ نفر که با روش نمونه گیری تصادفی از این جامعه به تعداد ۱۳۰ نفر پرسشنامه توزیع گردید. که از این تعداد ۱۰۹ پرسشنامه عودت داده شد. از پرسشنامه های عودت داده شده تعداد ۱۰۳ پرسشنامه قابلیت تجزیه و تحلیل داشت که در این پژوهش از آنها استفاده شده است.

- در این پژوهش چند فرضیه وجود دارد که پژوهش به آنها متکی است. در این پژوهش فرضیات زیر آزمون می گردند:
- ۱- بین با وجدان بودن و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.
- ۲- بین توافق پذیری و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.
- ۳- بین برون گرایی و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.
- ۴- بین باز بودن نسبت به تجربه و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.
- ۵- بین عصبانیت و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار منفی برقرار است.
- ۶- ویژگی شخصیتی با وجدان بودن از توان بالایی برای پیش بینی تعهد سازمانی برخوردار است.

## ابزار گردآوری اطلاعات

در بخش مطالعه میدانی این پژوهش، از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. در پرسشنامه اول برای پاسخگویی گزینه‌های پنج‌گانه طیف لیکرت (شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، خنثی، موافقم، و کاملاً موافقم) در آن منظور گردیده است. در پرسشنامه دوم نیز برای پاسخگویی از گزینه‌های هفت‌گانه (شامل کاملاً مخالفم، تا حدودی مخالفم، کمی مخالفم، نه موافقم نه مخالف، کمی موافقم، تا حدودی موافقم، کاملاً موافقم) استفاده شده است.

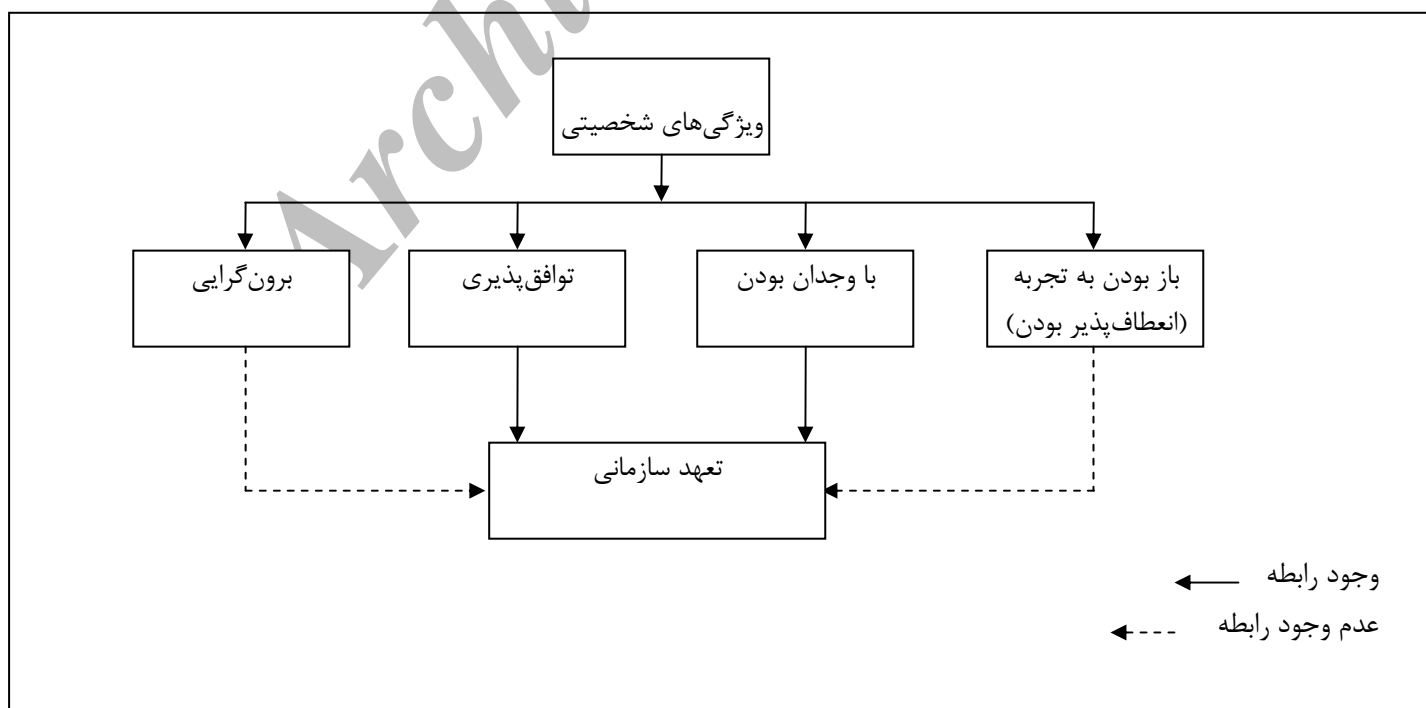
## روایی و پایایی

روایی<sup>۱</sup> و پایایی<sup>۲</sup> ویژگی‌هایی هستند که هر ابزار سنجش از جمله پرسشنامه باید دارا باشد، زیرا ابزار اندازه‌گیری پژوهش باید قادر باشد داده‌های لازم جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری نهایی را در اختیار بگذارد. به طور خلاصه منظور از روایی آن است که ابزار اندازه‌گیری بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. در این پژوهش دو پرسشنامه به کار رفته است. اولین پرسشنامه، پرسشنامه صفات پنج‌گانه شخصیتی نئو (Neo) و دومین پرسشنامه، پرسشنامه تعهد

سازمانی پورتر (Porter) است که با توجه به کاربردهای زیادی که در تحقیقات قبلی داشته و روایی و پایایی آن‌ها به اثبات رسیده است ما نیز در این پژوهش از آن‌ها استفاده کرده‌ایم. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو دارای ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۳ - ۰/۷۵ می‌باشد (گروسی، فرشی، ۱۳۸۰). که این ضریب، ضریب بالایی است. همچنین پرسشنامه پورتر دارای آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> معادل ۰/۷۶ - ۰/۶۸ (پایان نامه: اشرفی، بزرگ - دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۴) که این ضریب نیز، ضریب نسبتاً بالایی است.

مدل مفهومی پژوهش:

با توجه به ادبیات موضوع، متغیرهای شخصیتی تاثیرگذار بر تعهد سازمانی شناسایی گردید. این متغیرها شامل عصبانیت، برون‌گرایی، با وجدان بودن، توافق‌پذیری و باز بودن به تجربه می‌باشند. در این پژوهش متغیر عصبانیت کنار گذاشته شده است. این متغیرها مبنای پرسشنامه را تشکیل می‌دهند. همچنین متغیرهای مربوط به تعهد سازمانی در پرسشنامه دوم گنجانده شده‌اند. عوامل مربوط به هر سطح با توجه به ادبیات موضوع و پرسشنامه‌های برگشتی در شکل زیر مشخص شده است.



1. Validity

2. Reliability

3. Cronbachs

## نتایج

در این پژوهش بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و وارد کردن داده‌ها در SPSS، مساله هم خطی بین متغیرهای مستقل وجود داشت. پژوهشگر برای رفع این هم خطی متغیر عصبانیت که دارای اهمیت کم‌تری بوده و از طرف دیگر با کنار گذاشتن آن، مساله هم خطی بین متغیرهای مستقل به طور کلی برطرف می‌گردد را کنار گذاشته است (مومنی، قیومی، ۱۳۸۶).

فرضیه اول: بین با وجدان بودن (C) و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.

با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۱۳ همبستگی بین متغیرهای با وجدان بودن و تعهد سازمانی مثبت می‌باشد، به عبارت دیگر متغیر با وجدان بودن بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد. (جدول همبستگی).

فرضیه دوم: بین توافق‌پذیری (A) و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت برقرار است.

با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۰۷ همبستگی بین متغیرهای توافق‌پذیری و تعهد سازمانی مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر توافق‌پذیری بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد (جدول همبستگی).

فرضیه سوم: بین برون‌گرایی (E) و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبتی برقرار است.

با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۷۱۷ بین متغیرهای برون‌گرایی و تعهد سازمانی همبستگی وجود ندارد. به عبارت دیگر از لحاظ آماری متغیر برون‌گرایی تاثیر مثبتی بر روی تعهد سازمانی ندارد (جدول همبستگی).

فرضیه چهارم: بین باز بودن به تجربه (O) و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبتی برقرار است.

با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۶۶۶ بین متغیرهای باز بودن به تجربه و تعهد سازمانی همبستگی وجود ندارد. به عبارت دیگر از لحاظ آماری متغیر باز بودن به تجربه تاثیر مثبتی بر روی تعهد سازمانی ندارد (جدول همبستگی).

جدول ۱- جدول تحلیل همبستگی متغیرها

تایید/رد فرضیه	سطح معنی‌داری	همبستگی جزئی با متغیر وابسته	همبستگی با متغیر وابسته
تایید	*۰/۰۱۳	۰/۲۳۹	۰/۲۴۵
تایید	**۰/۰۰۷	۰/۲۵۵	۰/۲۶۶
رد	۰/۷۱۷	-۰/۱۹۶	۰/۰۳۶
رد	۰/۶۶۶	-۰/۰۸۴	-۰/۰۴۳

متغیر وابسته: تعهد سازمانی \*P: ۰/۰۵ \*\* P: ۰/۰۱

با توجه به جدول تحلیل ضرایب رگرسیونی مشاهده می‌شود که دو متغیر مستقل با وجدان بودن (C) و توافق‌پذیری (A) بر روی متغیر وابسته تعهد سازمانی تاثیر مثبت داشته و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارند، متغیر برون‌گرایی (E) را نیز با اندکی اغماض می‌توان به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی در نظر گرفت. ولی باز بودن نسبت به تجربه (O) تاثیر ناچیزی بر روی متغیر تعهد سازمانی دارد به طوری که می‌توان از تاثیر آن چشم‌پوشی کرد.

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یک-دیگر است. به منظور بررسی استقلال خطاها از یک-دیگر از آزمون دوربین - واتسون استفاده می‌شود. آماره آزمون دوربین واتسون در این پژوهش معادل ۱/۵۰۵ می‌باشد که بیان‌کننده استقلال خطاها از یک-دیگر می‌باشد. سطح معنی‌داری نیز معادل ۰/۰۰۵ می‌باشد که بسیار کوچک بوده و معنادار می‌باشد.

جدول ۲: جدول تحلیل ضرایب رگرسیون

تایید/رد	سطح معنی داری	مقدار آماره t	ضرایب رگرسیونی
تایید	***۰/۰۰	۵/۹۷۵	۵۸/۷۴
تایید	*۰/۰۱۷	۲/۴۳۸	۰/۴۲۷
تایید	***۰/۰۱۰	۲/۶۱۶	۰/۶۶۸
رد	۰/۰۵۱	-۱/۹۷۹	-۰/۵۴۶
رد	۰/۴۰۶	-۰/۸۳۴	-۰/۱۸۳

متغیر وابسته: تعهد سازمانی \* P: ۰/۰۵ \*\* P: ۰/۰۱

### بحث و نتیجه گیری

آزمون‌های شخصیت نیز استفاده کنند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که افرادی که ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن، توافق‌پذیری و تا اندازه‌ای برون‌گرایی را داشته باشند در آینده تعهد بالایی را به سازمان نشان خواهند داد. بدین لحاظ، در مرحله جذب پرسنل، بهتر است در جستجوی چنین ویژگی‌های شخصیتی باشیم.

پژوهش حاضر تا اندازه‌ای بیانگر نوعی نگرش مشابه نسبت به پژوهش‌های پیشین می‌باشد، هر چند تفاوت‌هایی نیز دارد. در این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی کلیدی موثر بر تعهد سازمانی شناسایی گردید و مشخص شد که دو ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کنندگان اصلی برای تعهد سازمانی می‌باشند. ویژگی شخصیتی برون‌گرایی را نیز با اندکی اغماض می‌توان به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی کارکنان در نظر گرفت. اما پژوهش حاضر نشان داد که باز بودن به تجربه یا انعطاف‌پذیری تأثیری بر تعهد سازمانی کارکنان ندارد و نمی‌توان آن را به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی در نظر گرفت. از آن جا که تعهد سازمانی پایین کارکنان زیان‌های زیادی بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند، و اغلب مشاهده می‌شود علی‌رغم هزینه‌های زیادی که سازمان‌ها صرف انتخاب پرسنل، آموزش و نگهداری آن‌ها می‌کنند، با این وجود کارکنان زیادی سازمان‌ها را ترک کرده و یا برخلاف تمایل واقعی خود در سازمان‌ها باقی می‌مانند. همچنین با افزایش رقابت بین سازمان‌ها برای جذب نیروهای ماهر، این مساله شدت بیشتری پیدا کرده است. از این رو توصیه می‌شود سازمان‌ها برای انتخاب از میان متقاضیان خود از



13. Hui-Fang Lee (2007), The Relationships among Personality Traits, Self-Efficacy, And Organizational Commitment in Fitness Center Staff, Dissertation: Doctor Of Education, United State, Spalding University, pg 207

14. Labatmediene, Lina (2007); Endriulaitiene, Auks and Gustainiene, Loreta; Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization, Baltic Journal of Management, Volume 2 Issue 2, pg 196-212

15. Raymark,H, Patric (2007); Mark J Schmit; Robert M Guion, Identifying Potentially useful Personality Constructs for Employee Selection, Personal Psychology; Volume 50, Issue 3; pg 723-736

16. Abu Elanain, M, Hossam (2007); The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behaviour In United Arab Emiretes; Advanced Management Journal; Volume 72, Issue 3; pg 47-57

17. Salgado F Jesus (2003); Predicting Job Performance Using FFM And non-FFM Personality Measures; Journal of Occupational and Organizational Psychology; Volume 76; pg 323-349.

منابع

۱. حق شناس، حسن. (۱۳۸۵)، طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت؛ ج ۱، انتشارات: دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

۲. مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. (۱۳۸۶)؛ تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS؛ ج ۱، انتشارات: کتاب نو.

۳. پاشا شریفی، حسن. (۱۳۸۳)، رابطه خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی: دانش‌آموزان دبیرستان‌های تهران، مجله نوآوری‌های آموزشی، فصلنامه، ش ۷، ص ۱۱-۳۱

۴. سیادت، سید علی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ سلیمی، قربانعلی. (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۹-۸۰، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ۱۲، ش ۴، ص ۱۰۱-۱۲۰

۵. فرهنگي، علی اکبر. خرداد (۱۳۸۴)، دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، تدبیر، ش ۱۵۷، ص ۱۴-۱۷

۶. نوین‌نام، غلام‌عباس؛ شکرکن، حسین؛ مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ۸، ش ۳ و ۴، ص ۸۷-۱۰۶

۷. نادریان جهرمی، مسعود؛ امیرحسینی، احسان. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافی‌های مدیران ورزشی با مهارت‌های شغلی آنان، فصلنامه المپیک، سال ۱۵، ش ۴، ص ۱۰۵-۱۱۴

۸. آتوسا، فرزاد؛ (۱۳۸۵)، تاثیر بازاریابی درونی بر تعهد سازمانی، مورد مطالعه: بانک‌های دولتی شهر اصفهان؛ پایان نامه دوره دکترای بازاریاب؛ تهران: دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

۹. دوستدار، محمد. (۱۳۸۵)، تبیین مدل تاثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک‌های رهبری، مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران پایان نامه دوره دکترای مدیریت؛ تهران: دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۲۵۲ صفحه

۱۰. مجیدی، عبدالله. (۱۳۷۶)، تاثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی؛ پایان نامه دوره کارشناسی مدیریت دولتی، تهران: دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹ صفحه

۱۱- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴)، تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی؛ پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۲۵۷ صفحه

12. Su-Chao Chang (2006); Ming-Shing Lee "Relationships Among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction And Organizational Commitment – An Empirical Study In Taiwan"; The Business Review, Cambridge; volume 6, issue 1, pg 201-20