

پیش‌آیندهای روان‌شناختی تعهد سازمانی

نادر حاجلو^۱، ناصر صبحی قراملکی^۲ و حسین بهرامی رضاقی^۳

چکیده

هدف این پژوهش، عبارت بود از: بررسی پیش‌بینی‌پذیری تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش از روی ویژگی‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل: کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم بود. از این جامعه، نمونه‌ای با حجم ۱۴۱ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای (بر حسب نوع استخدام) انتخاب شد. روش این تحقیق، توصیفی-همبستگی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های شخصیتی آیزنک (EPQ)، عزت نفس آیزنک (ESQ)، کیفیت زندگی SF-36 و تعهد سازمانی (OCQ) استفاده شد. داده‌های به‌دست آمده به کمک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج، رابطه‌ی معنی‌داری بین عزت نفس و تعهد سازمانی ($P < 0/01$)، برون‌گرایی-درون‌گرایی و تعهد سازمانی ($P < 0/01$)، کیفیت زندگی و تعهد سازمانی ($P < 0/05$) نشان داد. هم‌چنین بین برون‌گرایی-درون‌گرایی و عزت نفس ($P < 0/01$)؛ بین برون‌گرایی-درون‌گرایی و کیفیت زندگی ($P < 0/05$) و بین کیفیت زندگی و عزت نفس ($P < 0/01$) رابطه معناداری پیدا شد. سه بعد انرژی، سلامت روانی و عملکرد اجتماعی از ابعاد هشت‌گانه کیفیت زندگی نیز به خوبی توانستند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند ($P_s < 0/05$). بر اساس نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به منظور در خدمت گرفتن نیروهای متعهد و کارا، قبل از استخدام از آن‌ها آزمون‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی بگیرند.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، عزت نفس، کیفیت زندگی، ویژگی‌های شخصیتی

۱. نویسنده‌ی مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی (hajloo53@uma.ac.ir)

۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۷/۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۱۸

مقدمه

رشد و توسعه‌ی اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان، بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت است. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران امور اقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارآیی و پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نیست (خسروی، ۱۳۸۱).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌ی وجود سازمان‌های آموزشی آن جامعه است. در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها تعهد سازمانی کارکنان است. در واقع هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر اینکه اعضاء و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی بکنند (شاقلی، ۱۳۷۸). تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیش‌گویی کننده‌ی مهمی برای اثربخشی سازمان باشد؛ لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داشت (بنک‌هوف، ۱۹۹۷). تعهد سازمانی یک مفهوم پیچیده است و تعریف واحدی از آن ارائه نشده است. اما از همه تعاریف چنین برمی‌آید که تعهد سازمانی شامل ویژگی‌های شخصیتی فرد به صورت کلی است. در واقع تعهد سازمانی، بخشی از سازمان شخصیتی یک فرد است و به نظر می‌رسد که با سایر عوامل مؤثر در زندگی در ارتباط باشد. از جمله این عوامل می‌توان به میزان عزت نفس، ابعاد شخصیتی و کیفیت زندگی اشاره کرد.

با توجه به اینکه اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود هستند لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده‌ی شخصیت انسان است. حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند (سیادت، بختیار نصر آبادی و سلیمی، ۱۳۸۴).

یکی از مسائلی که نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است که خشنودی و ارضاء نیاز درونی فرد را به همراه دارد و زمینه‌های پیشرفت در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی فرد را نیز فراهم می‌نماید. هالند نظریه خود را در زمینه شغل و شخصیت چنین بیان می‌دارد که «اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می‌توانیم در اصل با به کارگیری دانسته‌هایمان در مورد تیپ‌های شخصیتی و الگوهای محیطی به پیش‌بینی برخی از نتایج این گونه سازگار شدن‌ها بپردازیم. این گونه نتایج شامل انتخاب شغل، تغییرات کاری، موفقیت‌های شغلی، صلاحیت فردی و رفتار تربیتی و اجتماعی می‌گردد» (هالند^۱، ۱۹۹۷؛ ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶).

در پژوهش جانسون، کرکسترا، ابو سعد و واندر زی^۲ (۱۹۹۶) ارتباط خصوصیات فردی با رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش دیگری که در مورد کارمندان زن شهر تهران انجام گرفته، معلوم شده است که درجه تمایلات افراد نسبت به عوامل شخصیتی شش‌گانه در پرسش‌نامه شخصیتی برن رویتز می‌تواند راه‌گشایی برای انتخاب شغل و موفقیت شغلی باشد (سوری، ۱۳۷۳).

از طرف دیگر، اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت‌های فرد تأثیر می‌گذارد (سدیکیدز و گرگ^۳، ۲۰۰۳). مطالعات علمی نشان داده‌اند که زنانی که عزت نفس بالایی دارند و مایلند به دانشگاه بروند بیش از زنانی که مایلند به دانشگاه بروند ولی عزت نفس پایینی دارند به انجام رفتارهایی که منجر به نیل آن هدف می‌گردد اشتغال می‌ورزند. افرادی که عزت نفس بالایی دارند به احتمال بیشتر شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که در آن‌ها خود را واجد درجه بالایی از توانایی ادراک کنند تا آنهایی که عزت نفس پایینی دارند

1 . Holland

2 . Jansen, Kerkstra, Abu-saad & Van der – zee

3 . Sedikides & Gregg

(کورمن^۱، ۱۳۷۶). افراد واجد عزت نفس بالا هنگامی که توانایی‌های آن‌ها به مبارزه طلبیده شود به احتمال بیشتر کار را با موفقیت به انجام می‌رسانند تا افرادی که عزت نفس پایینی دارند (فینکلمن، ۱۹۶۹، به نقل از کورمن، ۱۳۷۶).

تحقیقات نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس با کیفیت زندگی کارکنان نیز رابطه دارد (استارینگ، واندر گاگ، واندر برگ، دووینووردن و مولدر^۲، ۲۰۰۹). از دیدگاه سازمان بهداشت جهانی مفهوم کیفیت زندگی یک مفهوم فراگیر است که از سلامت فیزیکی، رشد شخصی، حالات روان‌شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی و روابط با نهادهای برجسته محیط تأثیر می‌پذیرد و بر ادراک فرد مبتنی است. عزت نفس می‌تواند کلیدی جنبه‌های زندگی و کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار دهد (شولتز^۳، ۱۳۸۸).

به طور خلاصه می‌توان گفت که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد، لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود. این بهبود کیفی تنها از طریق آموزش‌های تخصصی فراهم نمی‌شود، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌گردد. یکی از مهم‌ترین این نگرش‌ها تعهد سازمانی است (شیخ‌باقرزاده، زیویار، غلامعلی‌زاده، اسماعیلی و فاضل، ۱۳۸۴). تعهد سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلف از جمله میزان عزت نفس، ابعاد شخصیتی و کیفیت زندگی، قرار دارد. هنوز کیفیت این ارتباط به طور واضح مشخص نیست و نیازمند بررسی‌های علمی در سازمان‌های مختلف است. در این پژوهش چگونگی ارتباط عزت نفس، ابعاد شخصیتی و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی در جامعه ایرانی و در یک سازمان دولتی مورد سؤال قرار گرفته است.

1 . Korman

2 . Staring, Van der Gaag, Van der Berg, Duivenvoorden & Mulder

3 . Schultz

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری این مطالعه کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش استان قم بود. اندازه‌ی نمونه با خطای نمونه‌برداری ۵٪ و سطح اطمینان ۹۵٪ تعداد ۱۳۲ نفر برآورد گردید (کوهن، منیون و موريسن، ۲۰۰۰؛ به نقل از هومن، ۱۳۸۲). با در نظر گرفتن احتمال افت نمونه، تعداد ۱۵۰ نفر مورد مطالعه قرار گرفت، که از این تعداد پاسخ ۱۴۱ نفر (۴۸ زن و ۹۳ مرد) وارد تحلیل شد. نمونه مورد نظر، به روش تصادفی طبقه‌ای (بر حسب نوع استخدام: رسمی، پیمانی، قراردادی) از سازمان آموزش و پرورش استان قم انتخاب شد. با توجه به اینکه ۸۸ درصد جامعه‌ی آماری از نوع استخدام رسمی، ۷ درصد از نوع استخدام پیمانی، و ۵ درصد از نوع استخدام قراردادی بودند، تعداد ۱۲۴ نفر (۸۷/۹ درصد) از نوع استخدام رسمی، ۱۰ نفر (۷/۱ درصد) از نوع استخدام پیمانی، و ۷ نفر (۵ درصد) از نوع استخدام قراردادی انتخاب شدند. در ضمن روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه را که مودی، پورتر و استیرز^۱ (۱۹۹۲) ابداع کرده است، دارای ۱۵ آیتم است. در این پرسش‌نامه حداقل امتیاز ممکن ۱۵ و حداکثر امتیاز ۱۰۵ است. برای نمره‌گذاری این پرسش‌نامه سؤالات ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، و ۱۵ به صورت معکوس و از راست به چپ از ۱ تا ۷، و سؤالات ۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، و ۱۴ از چپ به راست به صورت مثبت نمره‌گذاری می‌شود. جمع نمره ردیف‌ها نمره کل را تشکیل می‌دهد. هر چه امتیاز بالاتر باشد، تعهد سازمانی فرد بالاتر است. در تحقیقی (اسکندری، ۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد و در هر دو روش مقدار ۰/۸۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ مقیاس کلی تعهد سازمانی ۰/۸۰ به دست آمد.

1 . Mowday, Porter & Steers

آزمون شخصیتی آیزنک: این پرسش‌نامه را که آیزنک در سال ۱۳۹۲ ساخته، دارای ۵۷ سؤال است و چهار بعد برون‌گرایی- درون‌گرایی (E) و بی‌ثباتی- باثباتی (N) را می‌سنجد. نمره‌ی بالا در بعد E، نشانگر ویژگی برون‌گرایی با صفاتی چون اجتماعی بودن، هیجانی بودن، تکانشی بودن و... است و نمره‌ی پایین نشانگر ویژگی درون‌گرایی با صفاتی چون آرام بودن، در خود فرورفتگی، منظم بودن و... است. نمره‌ی بالا در بعد N، نشانگر ویژگی بی‌ثباتی با صفاتی چون عصبی، دم‌دمی، تحریک‌پذیر، خجالتی و... است و نمره‌ی پایین نشانگر ویژگی باثباتی با صفاتی چون بی‌خیال، سرزنده، منطقی و... است (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۸۸). در پژوهشی که در شیراز انجام گرفت، دانش‌آموزان انگلیسی و ایرانی مورد مقایسه قرار گرفتند و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس‌های این پرسش‌نامه در گروه پسران ایرانی ۰/۷۳ تا ۰/۸۱ و در گروه دختران ایرانی ۰/۶۳ تا ۰/۸۴ به‌دست آمد (آیزنک، مکارمی و بارت، ۱۹۹۴؛ به نقل از رحیمی نژاد، ۱۳۸۲). براهنی (۱۹۷۳؛ به نقل از رحیمی نژاد، ۱۳۸۲) نیز قابلیت اعتماد دو مقیاس را ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ گزارش کرده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ بعد E، ۰/۷۸ و بعد N، ۰/۸۱ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی SF-۳۶: این پرسش‌نامه که وارشریون آن را در سال ۱۹۹۲ طراحی کرده است، دارای ۳۶ عبارت است که هشت حیطه‌ی مختلف سلامت را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این هشت حیطه عبارتند از: سلامت عمومی، عملکرد جسمانی، محدودیت ایفای نقش به دلایل جسمانی، محدودیت ایفای نقش به دلایل عاطفی، درد بدنی، عملکرد اجتماعی، انرژی و شادابی، و سلامت روانی (منتظری، گشتاسبی و وحدانی‌نیا، ۱۳۸۴). همه سؤالات از صفر تا ۱۰۰ نمره‌گذاری می‌شود. پایین‌ترین نمره (۰) بیانگر پایین‌ترین کیفیت و بالاترین نمره (۱۰۰) بیانگر بالاترین کیفیت زندگی در هر حیطه می‌باشد. امتیاز هر بعد با امتیاز عنوان‌ها در آن بعد مشخص است. جمع نمرات عبارات هر بعد نمره کلی در آن بعد است و جمع نمرات کل ابعاد، نمره کلی کیفیت زندگی را نشان می‌دهد (انتظاری، نبی، مروج فروشی، مشکوه رضوی و طوسی، ۱۳۸۷). در مطالعه‌ای که به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه SF-۳۶ در شهر تهران در افراد ۱۵ سال

به بالا انجام شد ضریب آلفای کرونباخ $0/70$ به دست آمد (منتظری و همکاران، ۱۳۸۴). پایایی این پرسش‌نامه را دهداری (۱۳۸۲) به نقل از سبز مکان، هزاوئی، ربیعی، جهانی هاشمی و میر محمد صادقی، (۱۳۸۷) در بیماران با عمل جراحی قلب باز، به روش باز آزمایی $0/82$ به دست آورد. در این تحقیق پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ، $0/73$ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی عزت نفس: پرسش‌نامه‌ی عزت نفس آیزنک (۱۹۷۶) به نقل از یابانگرد، (۱۳۷۳) ۳۰ ماده دارد و آزمودنی برای پاسخ دادن به هر ماده باید یکی از ۳ گزینه «بلی»، «خیر» و «یا نمی‌دانم» را انتخاب کند. در این پرسش‌نامه، پایین‌ترین نمره‌ی ممکن صفر و بالاترین نمره ۳۰ است. هرمزی نژاد (۱۳۸۰) در تحقیقی روی دانشجویان شهید چمران اهواز، اعتبار سازه این آزمون را برای دانشجویان دختر $0/74$ و برای دانشجویان پسر $0/79$ گزارش کرده است.

روش اجرا: ابتدا لیستی از تمام کارکنان اداری سازمان آموزش و پرورش تهیه شد. پس از انتخاب نمونه‌ی مورد نظر، که از طریق انتخاب تصادفی طبقه‌ای (با توجه به لیست کارکنان اداری سازمان) صورت گرفت، به محل کار آنها مراجعه شد و پرسش‌نامه‌های مذکور در اختیار کارکنان قرار گرفت و توضیحات لازم جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها داده شد. سپس با هماهنگی به‌عمل آمده، پس از یک الی دو روز پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری گردید. با توجه به روش نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌های مربوطه، نمره‌گذاری صورت گرفت و داده‌های به‌دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه در محیط SPSS ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

در این پژوهش، اطلاعات به‌دست آمده از ۱۴۱ نفر وارد تحلیل شد. از این تعداد ۴۸ نفر زن و ۹۳ نفر مرد بودند. دامنه‌ی سنی افراد مورد مطالعه بین ۵۶-۲۴ با میانگین $37/17$ و انحراف معیار $11/09$ بود. کلیه‌ی افراد مورد مطالعه متأهل بودند. میانگین سابقه‌ی شغلی نمونه‌ی مورد مطالعه $14/36$ و انحراف معیار آن $4/20$ سال بود. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در نمونه مورد بررسی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (n=۱۴۱)

متغیر	حداقل نمره	حداکثر نمره	M	S
عزت نفس	۳	۲۸/۵۰	۲۱/۷۲۷	۴/۸۹۴
تعهد سازمانی	۳۶	۱۰۳	۷۳/۷۰۲	۱۴/۶۰۶
بی‌ثباتی - باثباتی	۱	۲۹	۱۰/۸۹	۵/۱۴۹
برونگرایی - درون‌گرایی	۷	۳۱	۱۵/۶۷	۳/۶۹۱
کیفیت زندگی	۱۹/۶۹	۱۰۰	۷۰/۱۴	۱۷/۲۰
عملکرد جسمانی	۱۰	۱۰۰	۷۷/۴۴	۲۳/۴۳
محدودیت ایفای نقش به دلایل جسمانی	۰	۱۰۰	۶۶/۶۶	۳۲/۴۱
محدودیت ایفای نقش به دلایل عاطفی	۰	۱۰۰	۷۵/۶۵	۳۱/۸۴
انرژی و شادابی	۱۰	۱۰۰	۶۲/۶۹	۱۹/۷۹
سلامت روانی	۱۶	۱۰۰	۶۶/۰۷	۱۹/۸۷
عملکرد اجتماعی	۱۲/۵۰	۱۰۰	۷۲/۴۲	۲۰/۵۱
درد بدنی	۰	۱۰۰	۷۴/۱۳	۲۰/۶۷
سلامت عمومی	۸/۳۳	۱۰۰	۶۶/۰۴	۱۸/۵۹

برای بررسی روابط دو متغیری، از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است. تحلیل آماری نشان داد که شرایط استفاده از ضریب همبستگی پیرسون شامل نرمال بودن توزیع نمرات دو متغیری، خطی بودن رابطه دو متغیری، و فقدان داده‌های پرت، احراز شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (n=141)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱- برون‌گرایی - درون‌گرایی (E)	-				
۲- بی‌ثباتی - باثباتی (N)	-۰/۱۸*	-			
۳- تعهد سازمانی	۰/۳۸**	-۰/۰۹	-		
۴- عزت نفس	۰/۳۱۷**	-۰/۱۱۱	۰/۳۶**	-	
۵- کیفیت زندگی	۰/۱۷۲*	-۰/۲۰۴*	۰/۱۶۶*	۰/۲۷۴**	-

* $P < 0.05$ و ** $P < 0.01$

همان‌طوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد تک تک متغیرهای برون‌گرایی، عزت نفس و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی، رابطه مثبت معنی‌دار دارند. این در حالی است که بین بعد N و تعهد سازمانی رابطه منفی دیده شد. یعنی وقتی باثباتی افزایش می‌یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بیشترین همبستگی تعهد سازمانی با بعد برون‌گرایی و کم‌ترین همبستگی آن با بعد N بود.

جدول ۳. رگرسیون نمرات تعهد سازمانی بر زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی کارکنان (n=141)

متغیر	B	S.E.	t	P	F	R	R ²
عملکرد جسمانی	-۰/۱۰۶	۰/۰۸۱	-۱/۳۱۲	۰/۰۹۲	۲/۹۷*	۰/۷۴۶	۰/۵۵۷
محدودیت ایفای نقش به دلیل جسمانی	۰/۰۴۶	۰/۰۴۵	۱/۰۵۲	۰/۲۹۵			
محدودیت ایفای نقش به دلیل عاطفی	-۰/۰۹۲	۰/۰۴۹	-۱/۲۵۵	۰/۰۹۸			
انرژی و شادابی	۰/۱۹۲	۰/۱۱۸	۱/۹۸۹	۰/۰۲۳*			
سلامت روانی	۰/۱۲۵	۰/۱۰۵	۱/۶۸۹	۰/۰۴۶*			
عملکرد اجتماعی	۰/۲۷۲	۰/۱۰۱	۲/۶۹۵	۰/۰۰۸*			
درد بدنی	۰/۰۶۶	۰/۰۸۰	۰/۸۱۵	۰/۲۱۶			
سلامت عمومی	۰/۰۷۸	۰/۱۰۷	۰/۷۲۳	۰/۱۷۱			

* $p < 0.05$

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، مدل رگرسیونی معنی دار است ($p < 0/05$) و $F_{(8,132)} = 2/97$. به عبارت دیگر از روی نمرات افراد مورد مطالعه در زیر مقیاس‌های هشت‌گانه کیفیت زندگی می‌توان نمره‌ی تعهد سازمانی آن‌ها را پیش‌بینی کرد. هم چنین نتایج نشان داد که ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $0/557$ است. یعنی زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی در مجموع $55/7$ درصد از واریانس (تغییرات) تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. با توجه به ضرایب بتا نیز مشخص است که انرژی و شادابی، سلامت روانی و عملکرد اجتماعی سهم مهمی در تبیین واریانس تعهد سازمانی دارند. در این میان سهم عملکرد اجتماعی مهم‌تر و بیشتر از سایر متغیرهای کیفیت زندگی بود. برای ارزیابی نقش نمره کلی کیفیت زندگی، عزت نفس و ویژگی‌های شخصیتی در تبیین واریانس تعهد سازمانی از رگرسیون چندگانه دیگر استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مدل رگرسیون نمرات تعهد سازمانی بر نمرات کیفیت زندگی، عزت نفس و ویژگی‌های شخصیتی معنی دار است ($p < 0/01$) و $F_{(4,136)} = 8/99$. هم چنین نتایج نشان داد که ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $0/184$ است. یعنی متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی $18/4$ درصد از واریانس (تغییرات) متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. برای تعیین میزان سهم هر یک از متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی در تبیین واریانس تعهد سازمانی، ضرایب بتا مورد توجه قرار گرفت و معلوم شد که عزت نفس و ویژگی شخصیتی برون‌گرایی - درون‌گرایی سهم معناداری در تبیین واریانس تعهد سازمانی دارند. در این میان سهم برون‌گرایی - درون‌گرایی بیشتر از سایر متغیرهای مدل است.

جدول ۴. رگرسیون نمرات تعهد سازمانی بر نمرات کیفیت زندگی، عزت نفس و ویژگی‌های شخصیتی (n=۱۴۱)

متغیر	B	S.E.	t	P	F	R	R ²
عزت نفس	۰/۷۴۲	۰/۲۴۷	۳/۰۰۴	۰/۰۰۳			۰/۱۸۴
برونگرایی- درون‌گرایی	۱/۱۷۱	۰/۳۲۳	۳/۶۳۰	۰/۰۰۰			۰/۴۲۸
بی‌ثباتی- باثباتی	۰/۰۰۷	۰/۲۲۳	۰/۰۳۳	۰/۹۷۳			۸/۹۹۷*
کیفیت زندگی	۰/۰۴۱	۰/۰۶۹	۰/۵۹۲	۰/۵۵۵			

* p<۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که ملاحظه می‌شود تعهد سازمانی دارای پیش‌بیننده‌های گوناگونی است که در این پژوهش نقش سه مورد از آن‌ها مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی شخصیت، رابطه‌ی مثبت و معنادار با تعهد سازمانی دارد. این یافته همسو با نتایج تحقیقاتی است که ویژگی برون‌گرایی را زمینه مناسبی برای تعهد سازمانی کارکنان اعلام کرده‌اند (مودی و همکاران، ۱۹۹۲؛ اردایم، وانگ و زیچار، ۲۰۰۶). می‌توان گفت افراد برون‌گرا بیشتر تمایل دارند خود را با هویت سازمانی خویش به دیگران معرفی کنند و به خاطر روابط اجتماعی قوی با پرسنل سازمان، بیشتر از درون‌گراها سازمان و اعضای آن را درونی کرده و جزء هویت خود به حساب می‌آورند. هم‌چنین بین بعد باثباتی- بی‌ثباتی (N) شخصیت و تعهد سازمانی رابطه منفی دیده شد (هرچند از نظر آماری معنی‌دار نبود). بر اساس الگوی نظری آیزنک و الگوی نظری مودی و همکاران (۱۹۹۲) فرض می‌شود که افرادی که در بعد شخصیتی N نمرات بالایی کسب می‌کنند، در تعهد سازمانی نمرات پایینی به دست می‌آورند.

1 . Erdheim, Wang & Zichar

بین عزت نفس و تعهد سازمانی نیز رابطه‌ی مثبت معنادار پیدا شد. این نتیجه در پژوهش مک کول کندی و اندرسون^۱ (۲۰۰۵) نیز به دست آمد. آنها معتقدند که عزت نفس با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری دارد و می‌تواند تغییرات آن را پیش‌بینی کند. محققان (برای مثال پوپ، ۱۹۸۸؛ به نقل از صالحی، ۱۳۸۸) نشان داده‌اند که فردی که عزت نفس بالایی دارد، به طور کلی واقع‌بینانه به نقایص و کمبودهای خود توجه کرده، و خود را به صورت مثبت ارزیابی نموده و احساس خوبی درباره‌ی نقاط قوت خود دارند. کوپراسمیت^۲ (۱۹۶۷) نیز اشاره کرده است که افراد دارای عزت نفس بالا، هدف‌های بالاتری دارند، کمتر از اضطراب رنج می‌برند، استرس کمتری تجربه می‌کنند، احساس کنترل بیشتری دارند، و تمایل بیشتری برای جستجو و درگیر شدن با مسائل دارند. ویژگی‌هایی که این محققان به افراد دارای عزت نفس بالا نسبت داده‌اند، به خوبی نشان دهنده شرایط لازم برای نشان دادن تعهد سازمانی است. یعنی یک فرد باید بتواند در درجه‌ی اول به یک شناخت نسبی از خود دست یابد، نقاط ضعف و قوتش را بشناسد، هدف‌های والایش را در زندگی مشخص کند، از نابسامانی‌های روانی به دور باشد تا بتواند به خوبی بین خود و سازمان یک حس تعهد ایجاد کند.

نتایج نشان داد که زیر مقیاس‌های انرژی و شادابی، سلامت روانی و عملکرد اجتماعی، به خوبی می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند. تاکنون پژوهش‌های زیادی در زمینه‌ی کیفیت زندگی صورت گرفته و به نقش مثبت کیفیت زندگی در حیطه‌های مختلف اشاره شده است (مانند فاسینو، داگا، دلسدیم، روگنا و باگیو^۳، ۲۰۰۴؛ کوهنر و بورگر^۴، ۲۰۰۵). در حال حاضر می‌توان فرض کرد افرادی که از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند، از تعهد سازمانی بالاتری بهره‌مند باشند، اما این رابطه و تبیین دلایل آن نیازمند پژوهش‌های بعدی است. از آنجا که

-
- 1 . McColl-Kennedy & Anderson
 - 2 . Cooper Smith
 - 3 . Fassino, Daga, Delsedime, Rogna & Baggio
 - 4 . Kuehner & Buerger

کیفیت زندگی یک مفهوم چند مؤلفه‌ای است و با توجه به اینکه هیچ پژوهشی (چه داخلی و چه خارجی) که رابطه‌ی کیفیت زندگی را با تعهد سازمانی سنجیده باشد، پیدا نشد لذا این یافته ارزش اکتشافی داشته و می‌تواند مبنای فرضیه سازی در پژوهش‌های آتی باشد.

در این پژوهش بین ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس رابطه‌ی معناداری دیده شد. اما این ارتباط تنها درباره‌ی بعد شخصیتی E صادق است. یعنی هر چه فرد به میزان بیشتری به سمت برونگرای میل کند، به همان میزان از عزت نفس بیشتری برخوردار است. این یافته همسو با نتیجه پژوهش واتسون، سولز و هایگ^۱ (۲۰۰۲) و پژوهش گرام و وون کولانی^۲ (۲۰۰۷) است که نشان دادند برونگرای رابطه مثبت با عزت نفس دارد. بسیاری از نظریه‌پردازان و پژوهشگران (مانند مودی و همکاران، ۱۹۹۲) عزت نفس را جزئی از ویژگی‌های شخصیتی بر می‌شمارند، پس به نظر منطقی می‌رسد که بین ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس رابطه معنادار به‌دست آید. همچنین از آنجا که بخشی از عزت نفس در اثر تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرد، و برونگرایان تعاملات بیشتری دارند، زمینه برای ارتقای عزت نفس آن‌ها وجود دارد.

بین بعد شخصیتی برونگرایی و کیفیت زندگی رابطه‌ی مثبت معناداری به‌دست آمد. یعنی کیفیت زندگی همسو با گرایش بیشتر به برونگرایی، افزایش می‌یافت. این یافته با یافته پندو، گونزالس، داهن^۳ و همکاران (۲۰۰۳) هماهنگ است که به خوبی نشان داده‌اند صفت شخصیتی برونگرایی با کیفیت زندگی مطلوب و بالا رابطه مثبت معناداری دارد. ماستوف، ترومپنارس، وان هک، هودیامونت و دويس^۴ (۲۰۰۷) و فاسینو و همکاران (۲۰۰۴) نیز رابطه مثبت و معناداری را بین برونگرای و کیفیت زندگی پیدا کردند.

1 . Watson, Suls & Haig

2 . Grumm, & Von Collani

3 . Penedo, González & Dahn

4 . Masthoff, Trömpenaars, Van Heck, Hodiamont & De Vies

بین کیفیت زندگی و عامل شخصیتی بی‌ثباتی، رابطه منفی دیده شد. وجود این رابطه از دیدگاه نظری نیز درست به نظر می‌رسد. زیرا طبق نظر آیزنک دو بعد شخصیتی (E و N) با همدیگر ناهم‌ترازند و یک رابطه‌ی منفی را با هم نشان می‌دهند. پس منطقی است که سازه‌ها یا متغیرهایی که با برونگرایی رابطه‌ی مثبتی نشان می‌دهند، با بی‌ثباتی رابطه‌ی منفی از خود نشان دهند. این نتیجه با پژوهش‌های ماستوف و همکاران (۲۰۰۷) پندو و همکاران (۲۰۰۳) هماهنگ است که نشان داده‌اند بین کیفیت زندگی و بعد شخصیتی بی‌ثباتی رابطه‌ی منفی وجود دارد.

بین کیفیت زندگی و عزت نفس نیز رابطه‌ی مثبت پیدا شد. این یافته همسو با یافته پژوهشی کوهنر و برگر (۲۰۰۵) است. همان‌طور که گفته شد کیفیت زندگی یک مفهوم چند بعدی است که تقریباً تمام ابعاد زندگی فردی را در بر می‌گیرد و در واقع به ترسیم یک فضای مفروض از زندگی فرد می‌پردازد. عزت نفس نیز به عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند در این چارچوب قرار گیرد. از سوی دیگر محققان (کوپراسمیت، ۱۹۶۷) به خوبی ارتباط عزت نفس و مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی و اجتماعی مطلوب را نشان داده‌اند. پس منطقی است که فردی که عزت نفس بالایی را نشان می‌دهد، کیفیت زندگی بالاتری را نیز گزارش کند.

این پژوهش محدودیت‌هایی داشت که مسأله‌ی تعمیم نتایج را تحت تأثیر قرار می‌داد. باید گفت که این پژوهش محدود به کارمندان آموزش و پرورش قم بود و نمی‌توان نتایج را به کلیه کارکنان سازمان‌ها از جمله سازمان‌های خصوصی تعمیم داد. هم‌چنین این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد، لذا نمی‌توان روابط علی را از نتایج به‌دست آمده استنباط کرد. با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به منظور در خدمت گرفتن نیروهای متعهد و کارا، قبل از استخدام از آن‌ها آزمون‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی بگیرند و افرادی را که نمره‌ی قابل قبولی کسب می‌کنند جذب کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت زندگی یک مفهوم چند مؤلفه‌ای است که تمام ابعاد زندگی فرد را در بر می‌گیرد و قابل آموزش و بهبود دادن هست. تدوین برنامه‌های آموزشی برای بهبود کیفیت

زندگی پیشنهاد می‌شود، چرا که با افزایش کیفیت زندگی، زمینه برای تعهد سازمانی نیز فراهم می‌شود. پیشنهاد می‌شود برای وسعت بخشیدن به دامنه تعمیم نتایج، چنین پژوهشی در بین کارکنان سایر سازمان‌های دولتی و سازمان‌های خصوصی اجرا شود.

منابع

- اسکندری، علی (۱۳۸۶). رابطه بین خوشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان شرکت شیر پاستوریزه پگاه فارس. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- انتظاری، عباس؛ نبی، لیلا؛ مروج فروشی، حمیده؛ مشکوه رضوی، گیتا و طوسی، پرویز (۱۳۸۷). بررسی کیفیت زندگی در بیماران پوستی سرپایی. *پژوهنده (مجله‌ی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)*، ۶۱، ۶۵-۶۹.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۳). *روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان*. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- خسروی، مریم (۱۳۸۱). تناسب شخصیت و شغل اطلاع‌رسانی. *فصل‌نامه‌ی اطلاع‌رسانی*، ۳(۴)، ۱-۵.
- رحیمی نژاد، عباس (۱۳۸۲). استاندارد کردن پرسش‌نامه شخصیتی آیزنک در نوجوانان دختر و پسر تهرانی. *مجله‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۳۳(۱)، ۲۹-۵۴.
- سبز مکان، لیلا؛ هزاوئی، محمد مهدی؛ ربیعی، کتابون؛ جهانی هاشمی، حسن و میر محمد صادقی، محسن (۱۳۸۷). تأثیر مداخله آموزشی بر اساس الگوی (PRECEDE) بر افسردگی و کیفیت زندگی بیماران با عمل جراحی تعویض عروق کرونر. *فصل‌نامه‌ی پایش*، ۸(۱)، ۷۵-۸۴.
- سوری، حلیمه (۱۳۷۳). *مقایسه خصوصیات شخصیتی دبیران و کارمندان اداری در جامعه زنان تحصیل کرده تهران*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- سیادت، علی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی و سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۹-۸۰. *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱۲(۴)، ۱۰۱-۱۲۰.

- شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی و رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی، عادی نواحی ۲ و ۴ مشهد. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- شولتز، دوان. پی و شولتز، سیدنی. ال.ن. (۲۰۰۸). نظریه‌های شخصیت. ترجمه‌ی یحیی سید محمدی، ۱۳۸۸. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل‌اله؛ زیویار، فرزاد؛ غلامعلی‌زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل کلخوران، جمال (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش. مجله‌ی حرکت، ۲۶، ۲۱-۵.
- صالحی، زهرا (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی ارزیابی توصیفی بر پیشرفت و عزت نفس دانش‌آموزان دختر پایه پنجم ابتدایی منطقه‌ی ۹ تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- فتحی آشتیانی، علی و داستانی، محبوبه (۱۳۸۸). آزمون‌های روان‌شناختی ارزیابی شخصیت و سلامت روان. تهران: انتشارات بعثت.
- کورمن، آبراهام (۱۳۷۰). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه‌ی حسین شکرکن، ۱۳۷۰. تهران: انتشارات رشد.
- منتظری، علی؛ گشتاسبی، آریتا و وجدانی نیا، مریم (۱۳۸۴). ترجمه، تعیین پایایی و روایی گونه‌ی فارسی پرسش‌نامه SF-۳۶. فصل‌نامه‌ی پایش، ۵، ۴۹-۵۶.
- هالند، جان ال (۱۹۹۷). حرفه مناسب شما چیست. ترجمه‌ی سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، ۱۳۷۶. تهران: انتشارات پارت.
- هرمزی نژاد، معصومه (۱۳۸۰). رابطه ساده و چندگانه عزت نفس، اضطراب اجتماعی و کمال‌گرایی با ابراز وجود در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- هومن، عباس (۱۳۸۲). راهنمای عملی پژوهش‌های تربیتی. تهران: مؤسسه‌ی فرهنگی منادی تربیت.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50(6), 701-726.
- Cooper Smith, S. (1967). *The antecedent of self esteem*. W.H. Freeman and Sanfransisco Company.

- Erdheim, J., Wang, M. & Zichar, M. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970.
- Fassino, S., Daga, G. A., Delsedime, N., Rogna, L. & Baggio, S. (2004). Quality of life and personality disorders in heroin abusers. *Drug and Alcohol Dependence*, 76, 73-80.
- Grumm, M. & Von Collani, G. (2007). Measuring Big-Five personality dimensions with the implicit association test – Implicit personality traits or self-esteem? *Personality and Individual Differences*, 43, 2205-2217.
- Jansen, P. G., Kerkstra, A., Abu-saad, H. H. & Van der – zee . I. (1996). The effect job characteristics and individual characteristics on job satisfaction of Organizational Commitment. *International Journal of Nursing Studies*, 33(4), 407-421.
- Kuehner, C. & Buerger, C. (2005). Determinants of subjective quality of life in depressed patients: The role of self-esteem, response styles, and social support. *Journal of Affective Disorders*, 86, 205-213 .
- Masthoff, E. D., Trompenaars, F. J., Van Heck, C. L., Hodiamont, P. P. & De Vies, J. (2007). The relationship between dimensional personality models and quality of life in psychiatric outpatients. *Psychiatry Research*, 149, 81-88.
- McColl-Kennedy, J. R. & Anderson, R. D. (2005). Subordinate-manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 58, 115- 125.
- Mowday, R. T., Porter, W. L., & Steers, R. M. (1992). *Employee and organization linkages*. New York: Academic press.
- Penedo, F. J., Gonzalez, J. S., Dahn, J. R., Antoni, M., Malow, R., Costa, P. & Schneiderman, N. (2003). Personality, quality of life and HAART adherence among men and women living with HIV/AIDS. *Journal of Psychosomatic Research*, 54, 271-278.
- Sedikides, C. & Gregg, A. P. (2003). Portraits of the self. In M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.), *Sage handbook of social psychology* (pp.110-138). London: Sage Publications.
- Staring, A. B. P., Van der Gaag, M., Van der Berg, M., Duivenvoorden, H. J. & Mulder, C. L. (2009). Stigma moderates the associations of insight with depressed mood, low self-esteem, and low quality of life in patients with schizophrenia spectrum disorders. *Schizophrenia Research*, 115, 363-369.
- Watson, D., Suls, J. & Haig, J. (2002). Global self-esteem in relation to structural models of personality and affectivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 185-197.

Predictability of organizational commitment

N. Hajloo¹, N. Sobhi Gharamaleki² & H. Bahrami Razaghi³

Abstract

The purpose of this study was to examine the predictability of employee's organizational commitment from the personality traits, self-esteem and quality of life. The statistical population was the personnel of Ministry of Education in Qom province. A sample size of 141 individuals were selected with stratified the random sampling method (depending on the type of employment). Research method was descriptive- correlation. To collect the data Eysenck personality questionnaire (EPQ), self-esteem Eysenck questionnaire (ESQ), SF-36 quality of life questionnaire and organizational commitment questionnaire (OCQ) were used. The data were analyzed through Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The results showed significant relations between personality characteristics and organizational commitment ($P < 0.01$), self-esteem and organizational commitment ($P < 0.01$), quality of life and organizational commitment ($P < 0.05$). Also significant relationships were found between personality characteristics and self-esteem ($P < 0.01$); between personality characteristics and quality of life ($P < 0.05$) and between quality of life and self esteem ($P < 0.01$). Three dimensions of energy, mental health and social performance of the eight dimensions of quality of life were also able to predict organizational commitment ($P < 0.05$). Based on the results of this study we proposed organizations use the tests of personality characteristics, self-esteem and quality of life in order to promote commitment and efficiency of the staff.

Keywords: organizational commitment, self-esteem, quality of life, personality characteristics

1. Corresponding author: Associate of Psychology, University of Mohaghegh Ardabili (hajloo53@uma.ac.ir)

2. Assistant Professor of Psychology, University of Mohaghegh Ardabil

3. M.A.student of psychology, University of Mohaghegh Ardabili