

# "بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی در بین کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه"

## چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی است. بدین منظور تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه از جامعه آماری مورد مطالعه (کلیه کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه) به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و با استفاده از پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI) و پرسشنامه تعهد سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS از آزمون رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده شد. آزمون فرضیه ها نشان داد که: ۱- بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی و همسان سازی با تعهد سازمانی از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد.

**مفاهیم کلیدی:** ویژگی های شخصیتی، کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی، تعهد سازمانی،

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روانشناسی است. در روانشناسی مباحث متعددی مطرح می‌گردند که یکی از مهمترین آنها شخصیت است؛ چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (شاملو، ۱۳۸۴). مفهوم شخصیت از ابعاد مختلف قابل بررسی است. برخی از روانشناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای عینی به کار می‌برند و گروهی آن را مجموعه فردی الگوهای تفکر، انگیزش و عواطف می‌دانند. با توجه به اینکه واژه شخصیت یک مفهوم انتزاعی است؛ تعریف آن از لحاظ اصطلاحی امری مشکل است. نظر اجمالی به تعاریف شخصیت، حاکی از آن است که تمام معانی شخصیت را نمی‌توان در یک نظریه خاص یافت؛ بلکه در حقیقت، تعریف شخصیت به نوع نظریه هر دانشمند علوم رفتاری بستگی دارد. آپورت به نقل از سیاسی (۱۳۸۲) بعد از بررسی تعاریف مختلفی که از شخصیت شده بود، شخصیت را این گونه تعریف می‌کند: سازمان پویایی از دستگاههای بدنی و روانی فرد است که چگونگی سازگاری اختصاصی وی را با محیط معین می‌کند. نظریه‌های شخصیت و سازه‌ها و مقیاسهای حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته‌اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی، ۲۰۰۳). بر این اساس امروزه استفاده از ویژگیها و صفات شخصیت در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است.

همچنین در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند. از جمله این نظریات می‌توان به مدل پنج‌عاملی<sup>۲</sup> شخصیت مک کرا و کاستا<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) اشاره نمود؛ مدل پنج‌عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجورخویی<sup>۴</sup> (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون‌گرایی<sup>۵</sup> (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین)، تجربه‌پذیری<sup>۶</sup> (جستجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن‌فکری و نوآوری)، همسازی<sup>۷</sup> (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه‌شناسی<sup>۸</sup> (توانایی افراد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدف‌دار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویش‌داری و تأمل) تقسیم می‌کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌توانند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهند بود (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۰).

- 
1. Borman, Ilgen & Kimoskil
  2. Five Factor Model
  3. McCrae & Costa
  4. Neuroticism
  5. Extraversion
  6. Openness
  7. Agreeableness
  8. Conscientiousness

یکی دیگر از مولفه های اثر گذار در سازمان ها میزان تعهد سازمانی اعضای سازمان است. تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان هاست و عبارت از نگرش های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند.

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است که به اهم آنها اشاره می شود. تعهد عبارت از: ۱- عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور، ۲- عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع، ۳- تقبل یا عهده دار شدن کاری در آینده، ۴- حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کاری در آینده (سنجری، ۱۳۷۶). سالانسیک<sup>۱</sup> تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی می داند) و بوکانان<sup>۲</sup> تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز نسبت به ارزش ها و اهداف یک سازمان در نظر می گیرد. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی وابستگی به سازمان در نظر می گیرند. بنابراین فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد و در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (به نقل از ساروقی، ۱۳۸۵). پورتر<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان می دانند. چاتمن و اورایلی به نقل از رنجیران تعهد سازمانی را به معنی حمایت پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و ارزش های ابزاری آن (وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند، هر بیناک تعهد سازمانی را پدیده ساختاری معرفی می کند که حاصل تعاملات یا مراوده های میان شخصی و سازمان و تغییرات در سرمایه گذاری صورت گرفته در طول زمان است (به نقل از رنجیران، ۱۳۷۵). به نظر لوتانز و شاول<sup>۴</sup> (۱۹۹۲) تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب اینگونه تعریف شده است: ۱- تمایل قوی به ماندن در سازمان، ۲- تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان، ۳- اعتقاد قوی به پذیرش ارزش ها و اهداف (اسماعیلی، ۱۳۸۰). با دقت در تعاریف روشن می شود که هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، تعهد مستمر و احساس تکلیف را منعکس می کنند که در زیر به آنها اشاره شده است. به طور خلاصه تعهد سازمانی را می توان اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد. این مفهوم از دیدگاه های متعددی بررسی شده است از جمله اینکه که بر پایه دیدگاه آلن و میر<sup>۵</sup> (۱۹۹۱)، برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است:

الف) تعهد عاطفی<sup>۶</sup>: معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی شیوه ای است که تعهد در آن، وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فرد شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت کند، در سازمان مشارکت کند، در آن درگیر شود و از عضویت در سازمان لذت برد. در واقع تعهد عاطفی در بر گیرنده تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان است.

ب) درک هزینه (تعهد مستمر<sup>۷</sup>): منظور از تعهد مستمر تمایل فرد به انجام فعالیت های مستمر بر اساس تشخیص خود از هزینه های مربوط به ترک سازمان می باشد.

ج) احساس تکلیف (تعهد هنجاری<sup>۸</sup>): شیوه ای که کمتر رایج است ولی جای بحث دارد این است که تعهد را به عنوان یک مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت ها به طریقی که اهداف و منابع سازمان حاصل شود تعریف می

- 
1. Slanscik
  2. Buchanan
  3. Porter
  4. Lutanze and Shaw
  5. Allen & Meyer
  6. Affective Commitment
  7. Continuance Commitment
  8. Normative Commitment

کند به طور خلاصه تعهد هنجاری را می توان به صورت احساس تکلیف فرد به ماندن، به عنوان یک عضو سازمان تعریف کرد (میر و آلن، ۱۹۹۱).

دلایل زیادی برای توجه ویژه به موضوع تعهد سازمانی وجود دارد: اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد؛ ثالثاً شخص دارای تعهد سازمانی، نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد؛

لوتانز اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد؛ کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از استخدام افراد با در نظر گرفتن خصوصیات شخصی با شغل مورد نظر، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (عراقی، ۱۳۸۵). لذا در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال کلی هستیم که " آیا بین ویژگی های شخصیتی افراد و تعهد سازمانی آنان رابطه ای وجود دارد؟

### پیشینه تحقیق

از آنجا که تعهد سازمانی تأثیر قابل ملاحظه ای بر بازدهی و بهره وری دارد (کریم زاده، ۱۳۷۸)، در سال های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پژوهش ها انجام گرفته نشان داده است که تعهد سازمانی در نیروی کار، علاوه بر اینکه یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان ها است (کالورسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)، به نظر می رسد که دارای یک اعتبار بین فرهنگی است (سوآئز، ستیون، سئونگ، هیون و لوشینز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). اهمیت تعهد سازمانی در سودمندی سازمانی و پیامدهای مطلوب نظیر افزایش اثر بخشی، کاهش غیبت و فرسودگی شغلی در مطالعات بسیاری نظیر پورتر، استیرز و بولین<sup>۳</sup> (۱۹۷۴) و تیت و مایر<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) تأیید شده است. در ایران، ثناگو، نیک روش، یوسفیان و خاوری (۱۳۸۳)، ثناگو، نیک روش و دباغی (۱۳۸۵)، جهانگیر، بازارگادی، محفوظ پور و اکبر زاده باغبان (۱۳۸۶)، حسینیان، مجیدی و حبیبی (۱۳۸۶)، بارونی (۱۳۸۶)، رحمان سرشت و فیاضی (۱۳۸۷)، خسروی زاده، خلجی و خواجوی (۱۳۸۷)، به تعهد سازمانی پرداخته و هر یک به نوعی به نقش تعهد سازمانی در بروز رفتارهای مثبت که منجر به تحقق اهداف سازمانی می شود پرداخته اند.

چقتای<sup>۵</sup> در پژوهش خود با عنوان « پیامدهای تعهد سازمانی در بین اساتید دانشگاه های پاکستان» به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی اساتید دانشگاه رابطه معنا داری با تعهد سازمانی آنها دارد (چقتای، ۲۰۰۶). ماتزلر<sup>۶</sup>، در پژوهشی با

1. Culverson
2. Soaaer, Steven, Seong-Hyon & Luthcins,
3. Porter, Steers & Boulian,
4. Tett & Meyer,
5. Chughtai
6. Motzler

موضوع «ویژگی های شخصیتی، رضایت کارکنان و تعهد مؤثر» نشان داده است که بیش از ۲۰٪ مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به دلیل تفاوت های ویژگی های شخصیتی آنها بوده و رضایت شغلی به عنوان عامل واسطه بر تعهد سازمانی اثر می گذارد (مانزِلر، ۲۰۰۷). گلاذ<sup>۱</sup>، در تحقیقی تحت عنوان «تفاوت ملل مختلف در تعهد سازمانی» تأثیر وضعیت اقتصادی، تفاوت های شخصیتی یا پیامد های فرهنگی، به این نتیجه رسیده است که تعهد مؤثر سازمانی به طور قابل توجهی وابسته به کشور و مرتبط با ابعاد شخصیتی می باشد بر اساس یافته های این پژوهش، تعهد مؤثر در کشور هایی که جمعیت آنها بیشتر افراد برونگرا هستند زیاد بوده و در کشورهایی که دارای جمعیتی روان رنجور (عصبی) هستند کم می باشد (گلاذ، ۲۰۰۶). در پژوهشی دیگر و هرا<sup>۲</sup>، با بررسی تأثیر ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری، و رضایت شغلی اثر می گذارند (و هرا، ۲۰۱۰). همچنین کامیلری<sup>۳</sup>، در پژوهش خود تحت عنوان «برخی تعیین کننده های تعهد سازمانی در یک سازمان عمومی نظام های اطلاعات به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی افراد از جمله درون گرایی و برون گرایی ارتباط معناداری با تعهد سازمانی دارند (کامیلری، ۲۰۰۲). در ایران پروین، در تحقیقی با موضوع « رابطه سازه های ۵ عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان های شهر اسلام آباد غرب» به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری، و وظیفه شناسی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد ۳ گانه تعهد سازمانی آلف و مایر و ویژگی های شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری و همسازی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر داشته اند (پروین، ۱۳۸۷).

خدادادی (۱۳۸۳)، پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز» انجام داد نتایج بدست آمده به شرح زیر بود: ۱- بین اکثر ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد، همچنین یافته ها نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین ضرایب همبستگی چند متغیری و خصوصیات شخصیتی با انواع تعهد سازمانی وجود دارد.

نتایج مطالعه جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، در زمینه بررسی روابط ساده و چند گانه ویژگی های شخصیت با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستان های شهرستان اهواز نشان دادند که بالاترین ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله ای نشان داد که برون گرایی، تجربه پذیری و همسان سازی بیشترین نقش را در تبیین حیطه های سه گانه تعهد سازمانی ایفا می کنند.

اردھیم و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و مدل تعهد سازمانی را در یکی از کارخانجات اتومبیل سازی امریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که برون گرایی، ارتباط معنی داری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد. روان رنجورخویی، وظیفه شناسی و تجربه پذیری با تعهد مستمر در ارتباط هستند و سر انجام همسازی با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارد.

لذل با توجه به مطالب مطرح شده در بالا و تحقیقات پیشین در این تحقیق به دنبال سنجش فرضیات زیر هستیم:

۱- بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد

۲- بین هر یک از ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد

۳- بین هر یک از ابعاد شخصیتی (روان رنجورخویی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) رابطه وجود دارد.

۴- بین هر یک از ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با ویژگیهای شخصیتی رابطه وجود دارد

۵- ترکیبی از ابعاد پنج گانه شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد.

## روش پژوهش

### جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه نیروهای شاغل در پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۲ می باشد که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان گروه نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند

## ابزار سنجش

جهت بررسی ویژگی های شخصیتی از فرم کوتاه شده پرسشنامه NEO - PI - R کاستا و مک کرا استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۵ حیطه (روان رنجورخویی، برون گرایی، تجربه پذیری، همسازی و وظیفه شناسی) و ۶۰ سوال است که بر اساس مقیاس لیکرت (۱ کاملاً موافقم و ۵ کاملاً مخالفم) نمره گذاری می گردد. هر یک از این ۵ حیطه با ۱۲ گویه سنجیده می شود. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می شود و در نهایت ۵ نمره به دست می آید. کیا مهر (۱۳۸۱) فرم کوتاه پرسشنامه ۵ عاملی را بر روی نمونه ای با حجم ۳۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران اعتبار یابی کرد. در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی همزمان و تحلیل عاملی استفاده شد ضریب همبستگی حاصل از روایی همزمان بین فرم کوتاه ویلند پرسشنامه بین ۰/۴۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. برای بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه ۵ عاملی از روش بازآزمایی استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو اجرای آزمون برای عامل های پرسشنامه بین ۰/۶۵ و ۰/۸۶ به دست آمد. ضریب حاصل از هماهنگی درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ بود.

همچنین برای بررسی تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و شامل سه خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است که هر یک از این ابعاد با ۸ سوال سنجیده می شوند. پایایی این پرسشنامه به روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت و با کسب ضریب پایایی ۰/۸۵ مشخص شد که این پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

داده های جمع آوری شده با به کار گیری نرم افزار آماری SPSS و با استفاده از روش های آمار استنباطی مانند آزمون رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول شماره ۱: همبستگی کلی بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی

| ویژگیهای شخصیتی | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
|-----------------|--------------|---------------|
|                 | ۰/۵۵         | ۰/۰۰۱         |

جدول شماره ۱ همبستگی کلی بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی نشان می دهد نتایج نشان می دهد که بین ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی بطور کلی رابطه مثبت وجود دارد.

جدول شماره ۲: همبستگی بین ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی

| ابعاد شخصیتی   | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
|----------------|--------------|---------------|
| روان رنجورخویی | -۰/۳۱        | ۰/۰۲          |
| برون گرایی     | ۰/۳۵         | ۰/۰۰۳         |
| همسازی         | ۰/۳۰         | ۰/۰۰۴         |
| تجربه پذیری    | ۰/۲۲         | ۰/۰۴          |
| وظیفه شناسی    | ۰/۴۵         | ۰/۰۰۰         |

نتایج جدول شماره ۲ که همبستگی بین ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی را نشان می دهد حاکی از آن است که بین بعد شخصیتی روان رنجورخویی و تعهد سازمانی به طور کلی از لحاظ آماری همبستگی منفی معنی داری وجود دارد بدین معنی که هر چه این بعد شخصیتی در افراد قوی باشد تعهد سازمانی کمتری از خود نشان می دهند و بالعکس. در حالی که همبستگی سایر ابعاد شخصیتی (برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) با تعهد سازمانی کارکنان مثبت و از لحاظ آماری معنی دار است؛ بدین صورت که هر چه این ابعاد شخصیتی در کارکنان قویتر باشند تعهد سازمانی آنها بیشتر است.

جدول شماره ۳: همبستگی بین ابعاد شخصیت و ابعاد تعهد سازمانی به تفکیک هر کدام

|                | تعهد عاطفی   |               | تعهد مستمر   |               | تعهد هنجاری  |               |
|----------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
|                | ضریب همبستگی | سطح معنی داری | ضریب همبستگی | سطح معنی داری | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
| روان رنجورخویی | -۰/۲         | ۰/۰۲          | -۰/۱۶        | ۰/۰۲          | -۰/۱۹        | ۰/۰۰۱         |
| برون گرایی     | ۰/۲          | ۰/۰۳          | ۰/۱۵         | ۰/۰۴          | ۰/۱۸         | ۰/۰۰۱         |
| همسازی         | ۰/۲۵         | ۰/۰۰۵         | ۰/۴          | ۰/۰۰۲         | ۰/۳          | ۰/۰۰۰         |
| تجربه پذیری    | ۰/۲۵         | ۰/۰۲          | ۰/۰۸         | ۰/۴۲۸         | ۰/۳۱         | ۰/۰۰۱         |
| وظیفه شناسی    | ۰/۲۲         | ۰/۰۰۲         | ۰/۰۹         | ۰/۴           | ۰/۲۷         | ۰/۰۰۱         |

بر اساس نتایج جدول فوق که همبستگی بین ابعاد شخصیت و ابعاد تعهد سازمانی را به تفکیک نشان می دهد؛ بعد شخصیتی روان رنجور خوئی با هر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از لحاظ آماری همبستگی منفی معنی داری دارد. در حالی که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و همسازی با هر سه این ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در مورد ابعاد شخصیتی تجربه پذیری و وظیفه شناسی نیز نتایج نشان می دهد که هر دو این ابعاد با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه و همبستگی مثبت دارند ولی رابطه آنها با بعد تعهد مستمر از لحاظ آماری معنادار نیست.

جدول شماره ۴: همبستگی کلی بین ابعاد تعهد سازمانی با ویژگیهای شخصیتی

| ضریب همبستگی | سطح معنی داری |             |
|--------------|---------------|-------------|
| ۰/۴۳         | ۰/۰۰۴         | تعهد عاطفی  |
| ۰/۳۱         | ۰/۰۳          | تعهد مستمر  |
| ۰/۴۸         | ۰/۰۰۰         | تعهد هنجاری |

جدول فوق همبستگی کلی هر یک از ابعاد تعهد سازمانی با کل ویژگیهای شخصیتی را نشان می دهد همچنان که ملاحظه می شود هر یک از ابعاد تعهد سازمانی از لحاظ آماری همبستگی مثبت و معنی داری با ویژگیهای شخصیتی دارند و به ترتیب بعد تعهد هنجاری با ضریب همبستگی  $R= ۰/۴۸$ ، بعد تعهد عاطفی با ضریب همبستگی  $R= ۰/۴۳$  و بعد تعهد مستمر با ضریب همبستگی  $R= ۰/۳۱$  بیشترین همبستگی را با ویژگیهای شخصیتی دارند.

جدول شماره ۵: تبیین تعهد سازمانی بر اساس ویژگیهای شخصیتی

| ضریب همبستگی | ضریب تعیین | اشتباه معیار برآورد مدل |   |
|--------------|------------|-------------------------|---|
| ۰/۴۵         | ۰/۲۰       | ۳/۱۰                    | وظیفه شناسی   |
| ۰/۴۶۱        | ۰/۲۱       | ۲/۹۰                    | وظیفه شناسی و برون گرایی                                      |
| ۰/۴۸۵        | ۰/۲۳۵      | ۱/۸۳                    | وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی                               |
| ۰/۵۰۱        | ۰/۲۵۱      | ۲/۷۵                    | وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری                  |
| ۰/۵۵۱        | ۰/۳۰       | ۲/۳۳                    | وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، روان رنجور خوئی |



جدول شماره ۶: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان بر اساس ابعاد

شخصیتی

| سطح معنی داری<br>Sig | T مقدار | ضرایب استاندارد نشده |           |       |                |
|----------------------|---------|----------------------|-----------|-------|----------------|
|                      |         | Beta                 | Std.Error | B     |                |
| ۰/۰۰۳                | ۳/۰۵    | ۰/۳۱                 | ۰/۰۸      | ۰/۳۳  | وظیفه شناسی    |
| ۰/۰۰۲                | ۲/۸۰    | ۰/۲۹                 | ۰/۰۴۱     | ۰/۳۰  | وظیفه شناسی    |
| ۰/۰۰۳۱               | ۲/۰۱    | ۰/۲۷                 | ۰/۰۵      | ۰/۲۹  | برون گرایی     |
| ۰/۰۰۱                | ۲/۱     | ۰/۲۷                 | ۰/۰۳۳     | ۰/۲۹  | وظیفه شناسی    |
| ۰/۰۰۲                | ۲/۵۰    | ۰/۲۸                 | ۰/۰۰۸     | ۰/۳۰  | برون گرایی     |
| ۰/۰۳۹                | ۱/۴۹    | ۰/۲۰۳                | ۰/۰۴۱     | ۰/۲۳  | همسازی         |
| ۰/۰۲۵                | ۲/۱۵    | ۰/۲۸۵                | ۰/۰۳۴     | ۰/۳۱  | وظیفه شناسی    |
| ۰/۰۰۰۱               | ۲/۰۹    | ۰/۲۶۱                | ۰/۰۰۲     | ۰/۲۸  | برون گرایی     |
| ۰/۰۵۱                | ۳/۰۱    | ۰/۲۳                 | ۰/۰۳۱     | ۰/۲۴  | همسازی         |
| ۰/۰۳۳                | ۴/۲     | ۰/۱۹                 | ۰/۰۲۱     | ۰/۲۱  | تجربه پذیری    |
| ۰/۰۰۲۵               | ۱/۵۰    | ۰/۳۲۵                | ۰/۰۰۱     | ۰/۳۳  | وظیفه شناسی    |
| ۰/۰۱                 | ۲/۲۹    | ۰/۲۸                 | ۰/۰۳۲     | ۰/۲۹  | برون گرایی     |
| ۰/۰۰۱۳               | ۳/۲۰    | ۰/۳۰                 | ۰/۰۰۹     | ۰/۳۱  | همسازی         |
| ۰/۰۴۱                | ۳/۹۰    | ۰/۲۹                 | ۰/۰۰۷     | ۰/۲۸  | تجربه پذیری    |
| ۰/۰۳۸                | ۲/۸     | -۰/۳۰                | ۰/۰۱۵     | -۰/۳۱ | روان رنجورخویی |

یافته های جداول شماره ۵ و ۶ نتایج آزمون رگرسیون چند متغییری به روش گام به گام (stepwise) را جهت تبیین تعهد سازمانی بر اساس ویژگیهای شخصیتی را نشان می دهد.

داده های جدول شماره ۵ بیانگر اینست که ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=0.551$  و ضریب تعیین  $0.30$  بدست آمده است؛ یعنی از روی متغیرهای مستقل معنی دار موجود در مدل می توان تا حدود ۳۰ درصد واریانس تعهد سازمانی در نیروهای شاغل پلیس راهنمایی و رانندگی را از طریق مشارکت پنج متغیر وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، روان رنجورخویی تبیین کرد. همچنین حاکی از آن است که مقدار ضریب تعیین برای ویژگی وظیفه شناسی در اولین مدل  $0.20$ ، در دومین مدل برای وظیفه شناسی و برون گرایی  $0.21$ ، در سومین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، همسازی  $0.235$ ، در چهارمین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، همسازی، تجربه پذیری  $0.251$  و در پنجمین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، همسازی، تجربه پذیری  $0.30$  بوده است بنابراین ۵ ویژگی از ویژگی های شخصیتی به صورت ترکیبی ۳۰ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را تبیین می نمایند. آزمونهای T مربوط به ضرایب بتا در جدول شماره ۶ نیز نشان می دهد که همگی این ضرایب از نظر آماری معنی دار هستند. در آخرین

مدل وظیفه شناسی دارای ضریب بتای ۰/۳۲۵، برون گرایی ۰/۲۸، همسازی ۰/۳۰، تجربه پذیری ۰/۲۹، روان رنجورخویی ۰/۳۰- می باشد و این نشان می دهد که به ترتیب ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی، همسازی، روان رنجورخویی، تجربه پذیری و برون گرایی بیشترین نقش را در پیش بینی و تبیین تعهد سازمانی کارکنان پلیس را دارند. بنابر این ویژگی های شخصیتی به طور جداگانه نیز با تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارند.

## بحث و نتیجه گیری

جامعه امروزی جامعه سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمانها شکل می گیرد که آنها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می گیرند. گرچه سازمانها به شکلهای مختلف و با اهداف گوناگون تاسیس و سازماندهی می شوند اما بدون تردید همه آنها بر پایه تلاش های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می شوند. به طور کلی می توان گفت که نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان، می تواند ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد. به همین دلیل در طی دهه گذشته، تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در پژوهش های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. تعهد سازمانی کارکنان تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می گیرد و سازمانها می توانند با آگاهی از مفهوم تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن و بهینه سازی آنها، تعهد کارکنان و در نتیجه عملکرد خود را بهبود بخشند. ماتیو و زاجاک، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را شامل ۵ دسته ویژگیهای شخصیتی و شخصیت فرد، خصوصیات شغلی، روابط گروهی و رابطه با رهبران سازمان، ویژگیهای سازمانی و وضعیت نقش بر شمرده اند (آلن و میر، ۱۹۹۶).

لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی در بین کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی صورت گرفت به همین منظور با توجه به چارچوب نظری و تحقیقات پیشین در این راستا تعداد پنج فرضیه طرح شد که جهت سنجش آنها با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه از بین جامعه آماری مورد مطالعه (کلیه نیروهای شاغل در پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه) با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، در مرحله بعد داده ها با استفاده از دو پرسشنامه شخصیتی NEO - PI - R و تعهد سازمانی آلن و مایر، از گروه نمونه جمع آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت و نتایج درمورد فرضیه های تحقیق به شرح زیر بود.

### فرضیه شماره ۱: بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

در راستای این فرضیه، همبستگی به دست آمده بین دو متغیر در جدول شماره ۱ برابر با ۰/۵۵ است که نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی به طور کلی است. با توجه به موارد مذکور، یافته های به دست آمده تأیید کننده فرضیه اول بوده و همچنین همسو با یافته های چقتای (۲۰۰۶)، ماتزلر (۲۰۰۷)، گلاذ (۲۰۰۶)، و هرا (۲۰۱۰)، کامیلری (۲۰۰۲)، خدادادی (۱۳۸۳)، پروین (۱۳۸۷)، جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، اردهیم و همکارانش (۲۰۰۶) است.

در تبیین این یافته می توان گفت که تعهد سازمانی حالتی روانی دارد که رابطه فرد را با سازمان متنوع خود مشخص می کند و نوعی احساس انطباق و همسازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش ها و آرمانهای سازمان در فرد به وجود می آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می کند که این خود ریشه در شخصیت آنان دارد و می توان اذعان نمود که شخصیت یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار کارکنان پلیس در سازمانهای نظامی می باشد.

فرضیه شماره ۲: بین هر یک از ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده در تأیید فرضیه فوق است همانطور که یافته ها نشان داده است بین بعد شخصیتی روان رنجورخویی و تعهد سازمانی به طور کلی از لحاظ آماری همبستگی منفی ( $R = -0/31$ ) معنی داری وجود دارد بدین معنی که هر چه این بعد شخصیتی در افراد قوی باشد تعهد سازمانی کمتری از خود نشان می دهند و بالعکس. درحالی که همبستگی سایر ابعاد شخصیتی (برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) با تعهد سازمانی کارکنان مثبت و از لحاظ آماری معنی دار است؛ بدین صورت که هر چه این ابعاد شخصیتی در کارکنان قویتر باشند تعهد سازمانی آنها بیشتر است. و این نتیجه با نتایج تحقیقات جزایری و همکارانش (۱۳۸۵)، خدادادی (۱۳۸۳)، و پروین (۱۳۸۷) مبنی بر اینکه ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه دارد همخوانی دارد.

فرضیه شماره ۳: بین هر یک از ابعاد شخصیتی (روان رنجورخویی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول شماره ۳ که همبستگی بین ابعاد شخصیت و ابعاد تعهد سازمانی را به تفکیک نشان می دهد؛ بعد شخصیتی روان رنجورخویی با هر سه بعد، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، از لحاظ آماری به ترتیب همبستگی منفی  $R = -0/2$ ،  $R = -0/16$ ،  $R = -0/19$  معنی داری دارد. در حالی که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و همسازی با هر سه این ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت معنا داری وجود دارد. در مورد ابعاد شخصیتی تجربه پذیری و وظیفه شناسی نیز نتایج نشان می دهد که هر دو این ابعاد با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه و همبستگی مثبت دارند ولی رابطه آنها با بعد تعهد مستمر از لحاظ آماری معنادار نیست. و این نتیجه با نتایج تحقیقات پیشین همسو است (جزایری و همکارانش، ۱۳۸۵، خدادادی، ۱۳۸۳، و پروین، ۱۳۸۷، اردهیم و همکاران، ۲۰۰۶، کامیلری، ۲۰۰۲).

در تبیین این یافته می توان گفت که افرادی که دارای احساسات منفی از قبیل خشم، اضطراب و تنش هستند، از ثبات و پایداری لازم برخوردار نیستند و آن قدر درگیر مسایل درونی و ذهنی خویش هستند که از رویدادها و محرکهای بیرون از خود یا محیط کار غافل می شوند؛ این بی توجهی یا غفلت باعث می شود که آنها انتظارات محیطی را که در آن کار می کنند برآورد نسازند؛ از جمله انتظارات محیطی یا سازمانی، تعهد و وفاداری فرد به سازمان یا حرفه و شغل خویش می باشد.

فرضیه شماره ۴: بین ویژگیهای شخصیتی با هر یک از ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) رابطه وجود دارد

همچنان که در جدول شماره ۴ ملاحظه می شود هر یک از ابعاد تعهد سازمانی از لحاظ آماری همبستگی مثبت و معنی داری با ویژگیهای شخصیتی دارند و به ترتیب بعد تعهد هنجاری با ضریب همبستگی  $R = 0/48$ ، بعد تعهد عاطفی با ضریب همبستگی  $R = 0/43$  و بعد تعهد مستمر با ضریب همبستگی  $R = 0/31$  بیشترین همبستگی را با ویژگیهای شخصیتی دارند.

فرضیه شماره ۵: ترکیبی از ابعاد پنج گانه شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد.

داده های جدول شماره ۵ بیانگر تأیید فرضیه فوق است. همچنان که از داده های جدول فوق ملاحظه می شود. ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R = 0/551$  و ضریب تعیین  $0/30$  بدست آمده است؛ یعنی از روی متغیرهای مستقل معنی دار موجود در مدل می توان تا حدود ۳۰ درصد واریانس تعهد سازمانی در نیروهای شاغل پلیس راهنمایی و رانندگی را از طریق مشارکت پنج متغیر وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، روان رنجورخویی تبیین کرد بنابراین می توان نتیجه گرفت که

پنج ویژگی شخصیتی (وظیفه شناسی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، روان رنجورخویی) به صورت ترکیبی قادر به پیش بینی و تبیین ۰/۳۰ واریانس متغیر تعهد سازمانی می باشند.

این یافته پژوهشی نیز با نتایج تحقیقات جزایری و همکارانش (۱۳۸۵)، پروین (۱۳۸۷) و اردهیم و همکارانش (۲۰۰۶) که همگی به این نتیجه رسیدند که ویژگی های شخصیتی توان پیش بینی تعهد سازمانی را دارا می باشند، همخوانی دارد.

## منابع فارسی

- اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. مجله تدبیر شماره ۱۱۲.
- بارونی، مجتبی (۱۳۸۶). رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان لارستان، زرین دشت، داراب و فسا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اصفهان.
- پروین، احمد. (۱۳۸۷). رابطه سازه های ۵ عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان های شهر اسلام آباد غرب. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی
- ثناگو، اکرم؛ نیک روش، منصوره؛ دباغی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران، دزره ۱۳ (۵۲)، ۹۲-۸۳.
- جزایری، زبیده؛ نعیمی، عبدالزهر؛ شکرکن، حسین؛ تقی پور، منوچهر (۱۳۸۵) بررسی روابط ساده و چند گانه ویژگی های شخصیتی با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستان های شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز ۳: صص ۲۰۸-۱۸۹
- جهانگیر، فریدون؛ بازارگادی، مهنوش؛ محفوظ پور، سعادت؛ اکبرزاده باغبان، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و عوامل فردی پرستاران در بخش های داخلی جراحی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. ۱۲ (۵) ۱۶-۴۰۷
- حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله؛ حبیبی، صفر. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، ۹ (۲)، ۲۵-۹.
- خدادادی فریده. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اهواز.
- خسروی زاده، ابراهیم؛ خلجی، حسن؛ خواجوی، داریوش. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان های استان مرکزی. فصلنامه حرکت شماره ۱۷، ۱۳-۵.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی. مجله مدیریت سلامت، ۱۲ (۲۷): ۵۶-۴۹.
- رحمان سرشت، حسین؛ فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. ۲۹ (۲۹): ۷۳-۹۶.
- رنجیران، بهران. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، شماره ۱ و ۲.
- ساروقی، احمد (۱۳۸۵). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه تهران.
- سنجری، احمد رضا. (۱۳۷۶). تعهد شغلی مدیران آموزشی. مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۴

- سیاسی، علی اکبر. (۱۳۸۲) نظریه های مربوط به شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- شاملو، سعید. (۱۳۸۴). مکتبها و نظریه ها روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد.
- عراقی، محمود. (۱۳۸۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد،
- کیامهر، جواد. (۱۳۸۱). هنجار یابی فرم کوتاه پرسشنامه ۵ عاملی *NEO. F. F.I* و بررسی ساختار عاملی آن. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- مدنی، حسین؛ زاهدی، محمد جواد. (۱۳۸۴) تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت پالایش گاز فجر و بید بلند). مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، ۱: ۳۳-۳.

## منابع لاتین

- ❖ Allen J. Meyer N. Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior* 1996; 49: 252-276.
- ❖ Borman , W.C., Ilgen, D.R. & Kilmoski, R.J. (2003). *Handbook of Psychology*, John wiley.
- ❖ Cammileri E. Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. *Malta, Bank of Volleta review*, NO.25; 2002.
- ❖ Chughtai AA. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistan university teachers. *HRM* 2006; 11(1): 39-64.
- ❖ Erdhiem J, Wang M, Zickar MJ. 2006. Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Journal of Personality and Individual Differences*. 41(5): 959 - 970.
- ❖ Gelade GA. National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality or consequences of culture?. *Journal of cross-cultural psychology* 2006; 37(5): 542-556.
- ❖ Meyer, John, P. and Natdi, Allen. J., (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp.61-98.
- ❖ Motzler K. Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total quality management & Business excellence* 2007; 18(5): 589-595.
- ❖ Porter, L. an Steers, M.R.(1979). The Measurmenr of Organization Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp.224-226.
- ❖ Porter, L. H., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974, October). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:
- ❖ Soaaer, S. M., Bae, Seong – Hyon, & Luthcins, F. (1996) Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relation*, 79(7), 977-993.
- ❖ Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- ❖ Vohra N. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Indian middle managers. Submitted to journal of psychology for publication. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd%5CWPS%20635.pdf>. Accessed Aug 24,

## **The relationship between personality characteristics and organizational commitment among traffic police personnel in the Orumieh city**

### **Abstract:**

The aim of the study is examine the relationship between personality characteristics and organizational commitment. Therefore, 100 people as sample from the study population selected by simple random sampling (all employees are from the traffic police of Urmia city) and by using of the NEO Personality Inventory (NEO-FFI) and Organizational Commitment Questionnaire, evaluated. The research is descriptive correlation. In order to analyze the collected data by using of SPSS software, regression test, Pearson correlation and t-test, used. Hypothesis testing showed that: 1 - The relationship between personality characteristics and organizational commitment is significant. 2 - Between personality extroversion, experience ability, loyalty and homogenize with the organizational commitment, exists a statistically significant relationship.

**Key words:** characteristics personality, traffic police personnel, organizational commitment,