

رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

محمد امینی^۱، یوسف امینی^۲، سیمین حسینیان^۳

از صفحه ۶۹ تا ۸۸

تاریخ دریافت: ۹۴/۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۵

چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی است. بدین منظور تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه از جامعه آماری مورد مطالعه (کلید کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه) به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و با استفاده از پرسش نامه شخصیتی نشو و پرسش نامه تعهد سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج این پژوهش نشان داد که: ۱- بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی به طور کلی از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بعد شخصیتی روان رنجور خوبی با تعهد سازمانی همبستگی منفی معناداری دارد و بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی و هم سان سازی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هر یک از ابعاد تعهد سازمانی با ویژگی های شخصیتی به طور کلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۳- بعد شخصیتی روان رنجور خوبی با هر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) همبستگی منفی و ابعاد شخصیتی برون گرایی و هم سازی با هر سه این ابعاد همبستگی مثبت دارند. همچنین ابعاد شخصیتی تجربه پذیری و وظیفه شناسی با تعهد عاطفی و هنجاری همبستگی مثبت دارند ولی رابطه آنها با بعد تعهد مستمر معنادار نیست. بنابراین می توان نتیجه گرفت که ویژگی های شخصیتی کارکنان در پیش بینی تعهد سازمانی آنها مؤثر است.

کلید واژه‌ها

ویژگی های شخصیتی، روان رنجور خوبی، تجربه پذیری، برون گرایی، هم سازی، وظیفه شناسی، کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی، تعهد سازمانی.

۱. کارشناسی ارشد مشاوره و مدرس گروه روان شناسی دانشگاه سوران کردستان عراق (نویسنده مسئول)

mohammadamini921@iran.ir

۲. دانشجوی دکتری و عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

۳. استاد مشاوره دانشگاه الزهرا

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روان شناسی است. در روان شناسی مباحث متعددی مطرح می شوند که یکی از مهم ترین آنها شخصیت است؛ زیرا محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (شاملو، ۱۳۹۰). مفهوم شخصیت از ابعاد مختلف قابل بررسی است. برخی از روان شناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای عینی به کار می برند و گروهی آن را مجموعه فردی الگوهای تفکر، انگیزش و عواطف می دانند. 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 نمی توان در یک نظریه خاص یافت؛ بلکه در حقیقت، تعریف شخصیت به نوع نظریه هر دانشمند علوم رفتاری بستگی دارد. آلپورت به نقل از سیاسی (۱۳۸۹) بعد از بررسی تعاریف مختلفی که از شخصیت شده بود، شخصیت را این گونه تعریف می کند: سازمان پویایی از دستگاه های بدنی و روانی فرد است که چگونگی سازگاری اختصاصی وی را با محیط معین می کند. نظریه های شخصیت و سازه ها و مقیاس های حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روان شناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی^۱، ۲۰۰۳). بر این اساس امروزه استفاده از ویژگی ها و صفات شخصیت در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. 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^۲ تعهد را

1. Borman, Ilgen & Kimoskil
2. Slanscik

عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی می‌داند و بوکانان^۱ تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز نسبت به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان در نظر می‌گیرد. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی وابستگی به سازمان در نظر می‌گیرند. بنابراین فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (به نقل از ساروقی، ۱۳۸۵). به طور خلاصه تعهد سازمانی را می‌توان اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد.

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 می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده 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 می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد؛ کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. 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 تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (عراقی، ۱۳۸۵). لذا این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که "چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و تعهد سازمانی آنان رابطه‌ای وجود دارد؟"

1. Buchanan

پیشینه و چارچوب نظری تحقیق

از آنجا که تعهد سازمانی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد (کریم زاده، ۱۳۷۸)، در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پورتر^۱ و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایلی به نقل از رنجیران (۱۳۷۵) تعهد سازمانی را به معنی حمایت پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند، هرچنانکه تعهد سازمانی را پدیده ساختاری معرفی می‌کند که حاصل تعاملات یا مراوده‌های میان شخصی و سازمان و تغییرات در سرمایه‌گذاری صورت گرفته در طول زمان است. به نظر لوتانز و شاو^۲ (۱۹۹۲) تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب این گونه تعریف شده است: ۱- تمایل قوی به ماندن در سازمان، ۲- تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، ۳- اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (اسماعیلی، ۱۳۸۰). با دقت در تعاریف روشن می‌شود که هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، تعهد مستمر و احساس تکلیف را منعکس می‌کنند که در زیر به آنها اشاره شده است. مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه‌های متعددی بررسی شده است از جمله اینکه که بر پایه دیدگاه آلن و میر^۳ (۱۹۹۱)، برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است:

الف) تعهد عاطفی^۴: معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی شیوه‌ای است که تعهد در آن، وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فرد به شدت 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 برگیرنده تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان است.

ب) درک هزینه (تعهد مستمر^۵): منظور از تعهد مستمر تمایل فرد به انجام فعالیت‌های مستمر

1.Porter

2.Lutanze and Shaw

3.Allen & Meyer

4.Affective Commitment

5.Continuanace Commitment

بر اساس تشخیص خود از هزینه های مربوط به ترک سازمان می باشد.

ج) احساس تکلیف (تعهد هنجاری)^۱: 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 کند. به طور خلاصه تعهد هنجاری را می توان به صورت احساس تکلیف فرد به ماندن، به عنوان عضوی از سازمان تعریف کرد.

پژوهش ها انجام گرفته نشان داده است که تعهد سازمانی در نیروی کار، علاوه بر اینکه یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان هاست (کالورسون^۲، ۲۰۰۲)، به نظر می رسد که دارای یک اعتبار بین فرهنگی است (سوآنز، ستیون، سئونگ، هیون و لوشینز^۳، ۱۹۹۶). اهمیت تعهد سازمانی در سودمندی سازمانی و پیامدهای مطلوب نظیر افزایش اثر بخشی، کاهش غیبت و فرسودگی شغلی در مطالعات بسیاری نظیر پورتر، استیز و بولین^۴ (۱۹۷۴) و تیت و مایر^۵ (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.

تحقیقات پیشین در این زمینه نشان می دهد که عوامل زیادی در تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است که یکی از این عوامل ویژگی های شخصیتی آنان است. در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم بندی های مختلفی را ارائه داده اند. از جمله این نظریات می توان به مدل پنج عاملی^۶ شخصیت مک کرا و کاستا^۷ (۱۹۸۷) اشاره کرد؛ مدل پنج

-
1. Normative Commitment
 2. Culverson
 3. Soaer, Steven, Seong-Hyon & Luthcins,
 4. Porter, Steers & Boulian,
 5. Tett & Meyer,
 6. Five Factor Model
 7. McCrae & Costa

رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجورخویی^۱ (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون گرایی^۲ (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)، تجربه پذیری^۳ (جستجوی فعال فرد برای بهره گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری)، هم سازی^۴ (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه شناسی^۵ (توانایی افراد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدف دار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتن داری و تأمل) تقسیم می کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب تفاوت های شخصیتی افراد می توانند منبع توسعه خلاقیت یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهند بود (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۰).

چقنای^۶ (۲۰۰۶) 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. ماتزلر^۷ (۲۰۰۷) در پژوهشی با 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. گلاذ^۸ (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان «تفاوت ملل مختلف در تعهد سازمانی» تأثیر وضعیت اقتصادی، تفاوت های شخصیتی یا پیامدهای

-
1. Neuroticism
 2. Extraversion
 3. Openness
 4. Agreeableness
 5. Conscientiousness
 6. Chughtai
 7. Motzler
 8. Gelade

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 کشورهایی که جمعیت آنها بیشتر افراد برون گرا هستند زیاد بوده و در کشورهایی که دارای جمعیتی روان رنجور(عصبی) هستند کم است. در پژوهشی دیگر و هرا^۱(۲۰۱۰) 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. همچنین کامیلری^۲(۲۰۰۲) 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. در ایران پروین(۱۳۸۷) 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 آلن و مایر و ویژگی های شخصیتی برون گرایی، تجربه پذیری و هم سازی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر داشته اند. 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 به دست 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 معناداری 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 هم سان سازی بیشترین نقش را در

1.Vohra .

2.Cammileri

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

تبیین حیطه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی ایفا می‌کنند. ارده‌سیم و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین مدل پنج‌عامل بزرگ شخصیت و مدل تعهد سازمانی را در یکی از کارخانجات اتومبیل‌سازی امریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که برون‌گرایی، ارتباط معناداری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد. روان‌رنجورخویی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با تعهد مستمر در ارتباط هستند و سرانجام هم‌سازی با تعهد هنجاری ارتباط معناداری دارد.

فرضیه‌های تحقیق

- 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 (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، هم‌سازی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی) 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 پنج‌گانه شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌های کمی گردآوری داده‌ها، توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه نیروهای شاغل در پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۲ می‌باشد که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان گروه نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی از فرم کوتاه شده پرسش‌نامه شخصیتی نئو کاستا و مک‌کرا استفاده شد. این پرسش‌نامه حاوی ۵ حیطه (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، هم‌سازی و وظیفه‌شناسی) و ۶۰ سوال است که بر اساس مقیاس لیکرت (۱- کاملاً موافقم و ۵ کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. کیا مهر (۱۳۸۱) فرم کوتاه پرسش‌نامه ۵ عاملی را بر روی نمونه‌ای با حجم ۳۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه

تهران اعتبار یابی کرد. در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی هم زمان و تحلیل عاملی استفاده شد ضریب همبستگی حاصل از روایی هم زمان بین فرم کوتاه و بلند پرسش نامه بین ۰/۴۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. برای بررسی پایایی فرم کوتاه پرسش نامه ۵ عاملی از روش بازآزمایی استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو اجرای آزمون برای عامل‌های پرسش نامه بین ۰/۶۵ و ۰/۸۶ به دست آمد. ضریب حاصل از هماهنگی درونی این پرسش نامه با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ بود. همچنین برای بررسی تعهد سازمانی از پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. این پرسش نامه 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 پرسش نامه به روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت و با کسب ضریب پایایی ۰/۸۵ مشخص شد که این پرسش نامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

سن اعضای نمونه بین ۱۹ تا ۵۵ سال و میانگین سنی آنها ۳۲ سال و ۴ ماه بود از میان نیروهای پلیس شرکت کننده در پژوهش ۵۸ نفر (۰/۳۸/۶۶) نیروی وظیفه و ۹۲ نفر (۰/۶۵/۳۳) پلیس کادر بودند. از لحاظ سطح تحصیلات ۳۷ نفر (۰/۲۴/۶۶) از افراد گروه نمونه زیر دیپلم و دیپلم، ۱۰۶ نفر (۰/۷۰/۶۶) فوق دیپلم و لیسانس و ۷ نفر (۰/۰۴) فوق لیسانس بودند. همچنین از نظر سابقه کار ۱۱۳ نفر (۰/۷۵/۳۳) از میان گروه نمونه زیر ۵ سال و ۳۷ نفر (۰/۲۴/۶۶) بالای ۵ سال سابقه داشتند.

جدول ۱: همبستگی کلی بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی

ویژگی‌های شخصیتی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۵۵	۰/۰۰۱

نتایج نشان همبستگی کلی بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی نشان می دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی به طور کلی رابطه مثبت وجود دارد.

رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

جدول ۲: همبستگی بین ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	
-۰/۳۱	۰/۰۲	روان رنجورخویی
۰/۳۵	۰/۰۰۳	برون گرایی
۰/۳۰	۰/۰۰۴	هم سازی
۰/۲۲	۰/۰۴	تجربه پذیری
۰/۴۵	۰/۰۰۰	وظیفه شناسی

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 معناداری 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، هم سازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) با تعهدسازمانی کارکنان مثبت و از لحاظ آماری معنادار است؛ بدین صورت که هرچه این ابعاد شخصیتی در کارکنان قوی تر باشند تعهد سازمانی آنها بیشتر است.

جدول ۳: همبستگی بین ابعاد شخصیت و ابعاد تعهد سازمانی

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

بر اساس نتایج جدول فوق که همبستگی بین ابعاد شخصیت و ابعاد تعهد سازمانی را به تفکیک نشان می دهد؛ بعد شخصیتی روان رنجور خویی با هر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از لحاظ آماری همبستگی منفی معناداری دارد. در حالی که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و هم سازی با هر سه این ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری 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 ۴: همبستگی کلی بین ابعاد تعهد سازمانی با ویژگی های شخصیتی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۴	۰/۴۳	تعهد عاطفی
۰/۰۳	۰/۳۱	تعهد مستمر
۰/۰۰۰	۰/۴۸	تعهد هنجاری

جدول فوق همبستگی کلی هر یک از ابعاد تعهد سازمانی با کل ویژگی های شخصیتی را نشان می دهد همچنان که ملاحظه می شود هر یک از ابعاد تعهد سازمانی از لحاظ آماری همبستگی مثبت و معناداری با ویژگی های 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 ویژگی های شخصیتی دارند.

جدول ۵: تبیین تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی

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

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

سطح معناداری	مقدار T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		
		بتا	Std.Error	B	
۰/۰۰۳	۳/۰۵	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۳۳	وظیفه شناسی
۰/۰۲	۲/۸۰	۰/۲۹	۰/۰۴۱	۰/۳۰	وظیفه شناسی
۰/۰۰۳۱	۲/۰۱	۰/۲۷	۰/۰۵	۰/۲۹	برون گرایی
۰/۰۰۱	۳/۲	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	۰/۰۲	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	۰/۰۷	۰/۲۸	تجربه پذیری
۰/۰۳۸	۲/۸	-۰/۳۰	۰/۰۱۵	-۰/۳۱	روان رنجورخویی

یافته‌های جداول شماره ۵ و ۶ نتایج آزمون رگرسیون چند متغیری به روش گام به گام (stepwise) را جهت تبیین تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی را نشان می‌دهد.

داده‌های جدول شماره ۵ بیانگر این است که ضریب همبستگی چندگانه برابر $R=551$ و ضریب تعیین $0/30$ به دست آمده است؛ یعنی از روی متغیرهای مستقل معنادار موجود در مدل می‌توان تا حدود ۳۰ درصد واریانس تعهد سازمانی در نیروهای شاغل پلیس راهنمایی و رانندگی را از طریق مشارکت پنج متغیر وظیفه شناسی، برون گرایی، هم سازی، تجربه پذیری، روان رنجورخویی تبیین کرد. همچنین حاکی از آن است که مقدار ضریب تعیین برای ویژگی وظیفه‌شناسی در اولین مدل $0/20$ ، در دومین مدل برای وظیفه شناسی و برون‌گرایی $0/21$ ، در

سومین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، هم سازی ۰/۲۳۵، در چهارمین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، هم سازی، تجربه پذیری ۰/۲۵۱ و در پنجمین مدل برای ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرای، هم سازی، تجربه پذیری ۰/۳۰ بوده است. بنابراین ۵ ویژگی از ویژگی های شخصیتی به صورت ترکیبی ۳۰ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را تبیین می نمایند. آزمون های T مربوط به ضرایب بتا در جدول شماره ۶ نیز نشان می دهد که همگی این ضرایب از نظر آماری معنادار هستند. در آخرین مدل وظیفه شناسی دارای ضریب بتای ۰/۳۲۵، برون گرای ۰/۲۸، هم سازی 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، هم سازی، روان رنجورخویی، تجربه پذیری و برون گرای بیشترین نقش را در پیش بینی و تبیین تعهد سازمانی کارکنان پلیس را دارند. بنابراین ویژگی های شخصیتی به طور جداگانه نیز با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارند.

بحث و نتیجه گیری

جامعه امروزی جامعه سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان ها شکل می گیرد که آنها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می گیرند. گرچه سازمان ها به شکل های 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 سازمان های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان، می تواند ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابه جایی، 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 سازمان ها 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 ویژگی های شخصیتی و

رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

شخصیت فرد، خصوصیات شغلی، روابط گروهی و رابطه با رهبران سازمان، ویژگی های سازمانی و وضعیت نقش برشمرده 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 انجام شده که نتایج آن به شرح زیر است:

در راستای رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی، همبستگی به دست آمده برابر با ۰/۵۵ است که نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی به طور کلی است. همچنین این نتیجه با یافته های چقتای (۲۰۰۶)، ماتز لر (۲۰۰۷)، گلاد (۲۰۰۶)، و هرا (۲۰۱۰)، کامپلری (۲۰۰۲)، خدادادی (۱۳۸۳)، پروین (۱۳۸۷)، جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، اردهیم و همکارانش (۲۰۰۶) که نشان می دهند ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه دارد هم سو است. در تبیین این یافته می توان گفت که تعهد سازمانی حالتی روانی دارد که رابطه فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می کند و نوعی احساس انطباق و هم سازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش ها و آرمان های 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 کرد که شخصیت یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار کارکنان پلیس در سازمان های نظامی است.

درخصوص رابطه ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی، نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین بعد شخصیتی روان رنجورخویی و تعهد سازمانی به طور کلی از لحاظ آماری همبستگی منفی ($R = -0.31$) معناداری 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، هم سازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) با تعهد سازمانی کارکنان مثبت و از لحاظ آماری معنادار است؛ بدین صورت که هر چه این ابعاد شخصیتی در کارکنان قوی تر باشند تعهد سازمانی آنها بیشتر است.

گلاد (۲۰۰۶) 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 برون گرا هستند

زیاد بوده و در کشورهایی که دارای جمعیتی روان رنجور(عصبی) هستند کم می باشد. در پژوهشی دیگر و هرا (۲۰۱۰)، 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؛ نتیجه به دست آمده از این تحقیق نیز مؤید نتایج به دست آمده از پژوهش گلاب(۲۰۰۶) و و هرا (۲۰۱۰) می باشد و همچنین 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 هم خوانی دارد.

رابطه ابعاد شخصیتی(روان رنجورخویی، برون گرایی، همسازی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی) و ابعاد تعهد سازمانی(تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری نشان می دهد؛ بعد شخصیتی روان رنجور خویی با هر سه بعد، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، از لحاظ آماری به ترتیب همبستگی منفی $R = -0.19$ ، $R = -0.16$ ، $R = -0.2$ معناداری دارد. در حالی که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و هم سازی با هر سه این ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری 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. اردهیم و همکاران(۲۰۰۶)، نیز 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 معناداری 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 هم سازی با تعهد هنجاری ارتباط معناداری دارد.

نتایج تحقیق اردهیم و همکارانش(۲۰۰۶) از این لحاظ که برون گرایی با ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در ارتباط است و اینکه روان رنجورخویی با تعهد مستمر و هم سازی با تعهد هنجاری همبستگی دارد با نتیجه این پژوهش هم خوانی دارد؛ ولی از این لحاظ که روان رنجورخویی و هم سازی تنها با یک بعد تعهد سازمانی (روان رنجور خویی با تعهد مستمر و هم سازی با تعهد هنجاری) و اینکه تجربه پذیری و وظیفه شناسی با تعهد عاطفی و هنجاری

رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

همبستگی ندارد ولی با تعهد مستمر ارتباط معناداری دارند مغایر با نتایج به دست آمده از این پژوهش است. همچنین نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات جزایری و همکارانش (۱۳۸۵)، خدادادی (۱۳۸۳)، و پروین (۱۳۸۷)، کامیلری، (۲۰۰۲) هم سو است. 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 محرک های 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 است.

رابطه ویژگی های شخصیتی با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) نشان می دهد که هر یک از ابعاد تعهد سازمانی از لحاظ آماری همبستگی مثبت و معناداری با ویژگی های 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 ویژگی های شخصیتی دارند.

نتیجه این تحقیق مؤید 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 است که نشان دادند بالاترین ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری وجود دارد. همچنین این نتیجه هم سو با این مبنای نظری است که "می توان با شناسایی ویژگی های شخصیتی برای پیش بینی رفتار افراد چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی و در نهایت تعهد سازمانی آنان افزایش یابد(راینز، استیفن، پی، ۱۹۹۶ به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۹).

رابطه ابعاد پنج گانه شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی نشان داد که ضریب همبستگی چند گانه برابر $R=0/55$ و ضریب تعیین $0/30$ به دست آمده است؛ یعنی از روی متغیرهای مستقل معنادار 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، برون‌گرایی، هم‌سازی، تجربه‌پذیری، روان‌رنجورخویی تبیین کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پنج ویژگی شخصیتی (وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، هم‌سازی، تجربه‌پذیری، روان‌رنجورخویی) به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی و تبیین ۰/۳۰ واریانس متغیر تعهد سازمانی می‌باشند. این یافته پژوهشی نیز تا حدی با نتایج تحقیقات پروین (۱۳۸۷) تحت عنوان «رابطه سازه‌های ۵ عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهر اسلام‌آباد غرب» هم‌خوانی دارد که نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، و وظیفه‌شناسی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد ۳ گانه تعهد سازمانی آن و مایر و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و هم‌سازی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر دارند. همچنین این نتیجه با نتایج تحقیقات جزایری و همکارانش (۱۳۸۵)، هم‌سو است که نشان می‌دهد برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و هم‌سان‌سازی بیشترین نقش را در تبیین حیطه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی ایفا می‌کنند.

منابع

- اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. مجله تدبیر، دوره ۱۲، شماره ۱۱۲: ۶۹-۶۶.
- بارونی، مجتبی (۱۳۸۶). رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان لارستان، زرین‌دشت، داراب و فسا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اصفهان.
- پروین، احمد (۱۳۸۷). رابطه سازه‌های ۵ عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهر اسلام‌آباد غرب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده روان‌شناسی.
- ثناگو، اکرم؛ نیک‌روش، منصوره؛ دباغی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران، دوره ۱۳ (۵۲)، ۸۳-۹۲.

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه

- جزایری، زبیده؛ نعمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی پور، منوچهر (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چند گانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز: ۳، ۲۰۸-۱۸۹.
- حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله؛ حبیبی، صفر. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، ۹(۲)، ۲۵-۹.
- خدادادی فریده. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های 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؛ خواجوری، داریوش. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان‌های استان مرکزی. فصلنامه حرکت، شماره ۱۳، ۱۷-۵.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی. مجله مدیریت سلامت، ۱۲(۲۷): ۴۹-۵۶.
- رابینز، استیفن، پی (۱۹۹۶) مبانی رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد اعرابی، علی پارسائیان (۱۳۸۹). تهران انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمان سرشت، حسین؛ فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. ۲۹(۲۹)، ۷۳-۹۶.
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵): تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۵۷: ۲-۴۱.
- 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.
- سنجرى، احمد رضا. (۱۳۷۶). تعهد شغلی مدیران آموزشی. مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۵، شماره ۱۴.
- سیاسی، علی اکبر. (۱۳۸۹) نظریه‌های مربوط به شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- شاملو، سعید. (۱۳۹۰). مکتبها و نظریه‌ها 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.

- کریم زاده، مجید (۱۳۷۸): تعهد سازمانی، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره

www.SID.ir:۳۹

-Allen J. Meyer N. (1996) . Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*; 252-276.

-Borman , W.C., Ilgen, D.R. & Kilmoski, R.J. (2003). *Handbook of Psychology*, John wiley.

-Cammileri E.(2002). Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. *Malta, Bank of Volleta review*,

-Chughtai AA.(2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistan university teachers. *HRM* 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.(2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy,product of personality or consequences of culture?. *Journal of cross-cultural psychology*; 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.(2007). Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total quality management & Business excellence*; 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,). Organizationalcommitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:

-Soaer, 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.