

## نقش رگه‌های شخصیت در پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان

احمد امانی<sup>۱</sup>، مهدی نامداری پژمان<sup>۲\*</sup>  
تاریخ دریافت: ۹۱/۳/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۸

### چکیده

این تحقیق، با هدف تعیین نقش رگه‌های پنج‌گانه شخصیت در پیش‌بینی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان در سال ۱۳۹۰ انجام شد. روش انجام تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. به روش تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۱۳۲ نفر از جامعه آماری ۲۰۰ نفری استخراج و انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه رگه‌های شخصیت فرم کوتاه ۶۰ سئوالی با پایایی ۰/۸۳، پرسش‌نامه کوتاه شده رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین با پایایی ۰/۸۷ و پرسشنامه تعهد سازمانی مادوی، پورتر و استیرز با پایایی ۰/۹۲ بود. به روش تحلیل رگرسیون پیش‌رونده داده‌های به دست آمده تحلیل شدند. نتایج نشان داد متغیرهای روان‌رنجوری ( $t=-۳/۱۷$  و  $\beta=-۰/۲۸$ ) و برون‌گرایی ( $t=۲/۰۲$  و  $\beta=۰/۱۸$ ) ارتباط معناداری با رضایت شغلی داشتند ( $p<۰/۰۵$ ). رگه‌های موافق بودن ( $t=۲/۶۵$  و  $\beta=۰/۲۴$ ) و باوجدان بودن ( $t=۲/۱۴$  و  $\beta=۰/۲۰$ ) ارتباط معناداری با تعهد سازمانی داشتند ( $p<۰/۰۵$ ).  
واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، رگه‌های شخصیت، تعهد سازمانی، کارمندان آموزش و پرورش

<sup>۱</sup> - استادیار گروه روانشناسی و مشاوره، دانشگاه کردستان

<sup>۲</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان

\* - نویسنده مسوول مقاله: m.namdari@ut.ac.ir

## مقدمه

همه سازمان‌های آموزشی، بازرگانی یا دولتی، سیستم‌های اجتماعی هستند. این سازمان‌ها به وسیله افراد به حرکت در می‌آیند (Khanka, 2007). ظهور سازمان‌های اجتماعی<sup>۱</sup> و گسترش روزافزون آنها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری بوده و در دو دهه اخیر، به طور معنی‌داری تغییر یافته و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های چون عدم تمرکزگرایی<sup>۲</sup> و جهانی شده<sup>۳</sup> تبدیل گشته‌اند. در این گونه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه اصلی بشمار رفته و سازمان در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت پیشینه‌سازی بهره‌وری خود است (Sharifi, Salimi & Ahmadi, 2010, P. 82). به اعتقاد پری، اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغلی مناسب، به طور کامل به هدف خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می‌باشد (Rezaeian, 2011).

نیروی انسانی دارای رفتارهایی است که عللی دارد. چرایی رفتار افراد در محل کار موضوع «رفتار سازمانی»<sup>۴</sup> است. رفتار سازمانی به مطالعه رفتار انسان در هنگام کار مربوط می‌شود. به عبارت رفتار سازمانی، مطالعه و کاربرد دانش در این مورد است که چگونه انسان‌ها به عنوان افراد و نیز گروه‌ها در سازمان‌ها رفتار می‌کنند. تعاریف مختلفی از لوتانز (Luthans, 1995)، دیویس و نیواسترام (Newstrom & Davis, 1995) و رابینز (Robbins, 1998) در زمینه رفتار سازمانی شده است اما با وجود تعدد، سه عامل تعیین کننده در آنها مشترک است: افراد (انسان)، گروه‌ها و ساختار.

افراد در سازمان یا نیروی انسانی، دارای دو بعد جسمی و روانی (شخصیتی) هستند. به نظر دین مبین اسلام و بسیاری از مکاتب فلسفی، این دو بعد، ارتباط بسیار نزدیکی با هم داشته، به طوری که بدون یکی، دیگری امکان ظهور نخواهد داشت (Ebrahimzadeh, 2010). این اهمیت تا بدان‌جاست که رشته‌ی روانشناسی، درصدد شناسایی، تبیین، پیش‌بینی و کنترل پدیده‌های روانی پدید آمده و روان‌شناسان متعددی، به نظریه‌پردازی در این زمینه پرداخته‌اند. یکی از مباحث مورد علاقه و بحث در روان‌شناسی، موضوع شخصیت<sup>۵</sup> است. واژه‌ی شخصیت در زبان‌های اروپایی از واژه لاتین پرسونا به معنی نقاب یا ماسک گرفته شده که بازیگران در گذشته به مناسبت نقش خود در نمایشنامه‌ها به چهره می‌زدند (Parsa, 2004). یکی از ویژگی‌های این ماسک، ثابت و دائمی بودن آن در طول نمایش بود (Gannji, 2005).

<sup>1</sup>- social organizations

<sup>2</sup>- decentralization

<sup>3</sup>- globalized

<sup>4</sup>- organizational behavior

<sup>5</sup>- personality

شخصیت یک فرد، ترکیبی است از خصوصیات روان‌شناختی مانند آرام، پرخاشگر، بلندپرواز، وفادار یا اجتماعی (Robbins, 2003). مک‌شین و وان گلینو، شخصیت را الگوهای نسبتاً پایدار فرد و حالات درونی سازگار که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می‌دهند، می‌دانند (Wilcoxon & Chatham, 2006). چنین صفاتی از یک موقعیت به موقعیت دیگر هماهنگ‌اند و در طول زمان پایدار تصور می‌شوند. ساختار زیستی، وابستگی‌های اجتماعی و فرهنگی، همگی در شکل دادن به این ویژگی‌ها کمک می‌کنند. در سال‌های اخیر پژوهشگران دریافته‌اند که صفات شخصیتی از آنچه نخست تصور می‌شد، ناپایدارترند. صفات شخصیتی و محیط هر دو مشترکاً موجب رفتار می‌شوند و محیط بیش از پیش مهم تشخیص داده شده است. صفات شخصیتی به تنهایی پیش‌بین‌های شایسته از ملاک‌های جامع یا بلندمدت، از قبیل موفقیت در حیات شغلی نبوده‌اند. از سوی دیگر پاره‌ای از صفات شخصیتی، انواع معینی از رفتار را در محیط نسبتاً خاص با تقریب خوب پیش‌بینی می‌کنند. شخص ممکن است مایل به دانستن این نکته باشد که سنجش‌های شخصیتی تا چه اندازه به پیش‌بینی رفتار یا عملکرد ویژه در محیط سازمانی می‌پردازد. در اینجا سنجش‌های شخصیت به عنوان ابزار گزینش عمل می‌کنند (Pasha & Khodadadi, 2009, p. 55).

نظریات شخصیت متعددی که این تعدد ناشی از نوع نگاه نظریه‌پردازان به طبیعت بشری است. نظریه‌های روان‌پویایی، روان‌تحلیلی، روانی-اجتماعی، رفتارگرایی، کل‌گرایی و انسان‌گرایی همگی حاصل نگاه‌های مختلف به انسان می‌باشد (Shamloo, 2006). در سالیان اخیر، به بیش از یک بعد انسانی توجه شده و نگاه چندبعدی قوت بیش‌تری یافته است. دیگمن و تاکوموتوچوک، شش مطالعه را بر اساس درجه‌بندی مورد تحلیل قرار دادند آنان در این تحلیل قدرت پنج عامل اصلی در درجه‌بندی را گزارش نموده و نتیجه‌گیری کردند که این پنج عامل اولین بار توسط فیسکه، تیپوس و کریستال مشخص شده‌اند. گلبرگ فرم استاندارد را برای آنچه که پنج عامل بزرگ نامیده می‌شد، آماده نمود (Garooosi, 2001). این پنج عامل با عنوان نوروزگرایی<sup>۱</sup>، برون‌گرایی<sup>۲</sup>، گشودگی<sup>۳</sup>، مقبولیت<sup>۴</sup> و وظیفه‌شناسی<sup>۵</sup> (Brace, Kemp & Slengar, 2006). نوروزگرایی رگه‌ای از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک سوی پیوستار و در سوی دیگر آن، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار دارد. افراد با نمره بالا در این رگه، دارای عواطف غیرمنطقی بیش‌تر و کم‌توانی در مهار رفتارهای برانگیختگی‌وار<sup>۶</sup> و ضعف در کنار آمدن با مشکلات هستند (Lounsbury, 2005). برون‌گرایی تمایل فرد به مثبت بودن، جرأت

1- neuroticism

2- extraversion

3- openness

4- agreeableness

5- conscientiousness

6- impulsiveness

طلبی، پر انرژی بودن و صمیمی بودن تعریف شده است (Haren & Mitchell, 2003). رگه‌ی دیگر شخصیتی، گشودگی است. افراد دارای نمره بالا در این رگه هم درباره جهان درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاوند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است. آنها تنوع‌طلب، دارای کنجکاوی ذهنی و استقلال در داوری هستند. از دیگر ویژگی‌های فرعی این رگه می‌توان به تخیل<sup>۱</sup> و زیباپسندی<sup>۲</sup> اشاره کرد (Zhang, 2005). موافق بودن، رگه‌ای از تمایلات میان فردی است. فرد دارای مقبولیت، سازگار و نوع‌دوست بوده و با دیگران همدردی می‌کند و تمایل دارد تا به آنها کمک کند و دیگران نیز به او کمک کنند. افراد دارای مقبولیت بالا، دارای ویژگی‌هایی مانند اعتماد، رک‌گویی<sup>۳</sup>، نوع‌دوستی، همراهی<sup>۴</sup>، تواضع و دل‌رحمی<sup>۵</sup> هستند (Lounsbury, et al, 2005). آخرین رگه، باوجدان بودن، بوده که معادل اراده است. فرد باوجدان، هدفمند، بااراده و مصمم است. از ویژگی‌های افراد با نمره بالا در این رگه، دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، تلاش برای موفقیت و خودانضباطی<sup>۶</sup> است (Atashrooz, Pakdaman & Askari, 2008).

استنباط رابطه و نقش این رگه‌ها در موقعیت‌های شغلی و سازمانی که شرح آن گذشت، می‌تواند در اثربخشی سازمانی نقشی تعیین کننده داشته باشد. یکی از متغیرهای سازمانی، تعهد سازمانی<sup>۷</sup> است. تعهدشغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیش‌تر علائق خود را وقف شغل خود می‌کنند (Molaei, 2006). دلایل زیادی بر این امر وجود دارد که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. شیوان، یو و رلی (Shiuan, Yu & Relley, 2003, p. 92) در بیان این دلایل بیان می‌دارند 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 (Ogaard, Marnburg & Larsen, 2008; Meyer & Parfyonova, 2010)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (Baruch, O'Creevy, Hind & Vigoda-Gadot, 2004) و عملکرد شغلی (Motowidlo, 2003; Ng & Feldman, 2009) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005) رابطه منفی دارد. تعهد سازمانی به عنوان سازه‌ای نگرشی مدنظر قرار گرفته و در این زمینه عبارت است از توان نسبی شناسایی

<sup>1</sup>-fantasy

<sup>2</sup>- aesthetics

<sup>3</sup>- straight-forwardness

<sup>4</sup>- compliance

<sup>5</sup>- tender-mindedness

<sup>6</sup>- self-discipline

<sup>7</sup>- organizational commitment

افراد با یک سازمان خاص و میزان درگیر شدن آنها در سازمان (Allen & Meyer, 1990). این سازه مهم، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد و سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از مفهوم تعهد سازمانی و شناخت عوامل مؤثر بر آن و بهینه‌سازی آنها، تعهد کارکنان و در نتیجه عملکرد خود را بهبود بخشند. ماتیو وزاجاک، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را شامل پنج دسته ویژگی‌های شخصیتی و شخصیت فرد، خصوصیات شغلی، روابط گروهی و رابطه با رهبران سازمان، ویژگی‌های سازمانی و وضعیت نقش برشمرده‌اند (Allen & Meyer, 1996).

رضایت‌مندی و سلامت سازمانی، بر رفتار و عملکرد و بهبود حالات روانی کارمندان تأثیرگذار است. لذا برای رسیدن به حداکثر کارایی سازمانی، لازم است که آنها راضی باشند (Bert & Simmons, 2001). ملاک رضایت شغلی، در برگیرنده چهار عامل پاداش، حقوق و شرایط ارتقا، زمینه شغلی یعنی شرایط و مزایای شغل، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و هم‌چنین ویژگی‌های شغل یا حرفه می‌باشد (Richard, Hughes, Ginnet & Curfy, 2005). پژوهشگرانی که به ارزش‌های انسانی اهمیت‌زبایدی می‌دهند، چنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف‌های اولیه سازمان باشد. رضایت شغلی نه تنها با غیبت و جابجایی کارکنان رابطه منفی دارد، بلکه بنا بر استدلال آنان مسئولیت‌های سازمان فراتر از دستمزدی است که به کارکنان می‌دهند و سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند تا بدان وسیله بتوانند کارکنان را ارضا نمایند. بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی هستند همواره مورد بحث و بررسی مدیران بوده است (Greenberg, 2003). این واقعیت که عملکرد شغلی و غیبت می‌توانند تأثیر مهم در بهره‌وری داشته باشند هنوز اهمیت خود را در سازمان‌ها از دست نداده است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده و معتقدند اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی (مانند احساس لذت از انجام کار) و چه بیرونی (مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری) موجب می‌شود فرد از شغلش راضی باشد (Askari, 2003).

ارتباط رگه‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی نقش اساسی و سازنده‌ای در پیش‌بینی عملکرد سازمانی دارد. در تحقیقی با عنوان شخصیت و حرفه، نقش شخصیت را در انتخاب شغل مورد توجه قرار داده‌اند. از دیدگاه محققان در مرحله انتخاب شغل، شخصیت و عوامل در سازگاری فرد تأثیر بسزایی دارد (Mohammadi, 2003). در دو دهه گذشته، تحقیقاتی در زمینه رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی انجام گرفته است. مطالعه فروغی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی مثل بی‌ثباتی هیجانی و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد (Ferooghi, 2003). کارک، شمیر و چن (Kark & Shamir & Chen, 2003)، در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه

شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و وجدانی بودن را به عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند. بیرنه و همکاران به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کند (Naami, 2005). رستمی و همکاران (Rostami et al, 2009)، در پژوهشی به تبیین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه تهران بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان پرداختند. نتایج نشان داد رابطه رفتار شهروندی سازمانی کلی با رضایت شغلی و ابعاد آن (ماهیت کار، شناسایی، موفقیت و مسئولیت)، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد عاطفی و هنجاری) و ابعاد شخصیت (برونگرایی، سازش‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی) مثبت و معنادار بوده و روان‌رنجوری رابطه منفی معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که مؤلفه مسئولیت از رضایت شغلی، تعهد عاطفی از تعهد سازمانی و ابعاد وظیفه‌شناسی، سازش‌پذیری و گشودگی از شخصیت رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌نمایند. پروین (Parvin, 2008) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود رابطه سازه‌های پنج‌عاملی شخصیت را با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهر اسلام‌آباد غرب مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد روان‌رنجوری با تعهد همانندسازی شده، برونگرایی با تعهد همانندسازی؛ تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای، تجربه‌پذیری با تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی، همسازی با تعهد پیوستگی، وظیفه‌شناسی با تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی رابطه معناداری داشت. نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای نشان داد که برونگرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیش‌ترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی آلفن و مایر داشته‌اند و برونگرایی، تجربه‌پذیری و همسازی بیش‌تری نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر داشته‌اند. تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران بر تعهد سازمانی آنها، عنوان تحقیق پورسلطانی، زرنندی و اندام (Poursoltani, Faraji, & Andam, 2010) بود. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان زن کمتر از کارکنان مرد و تعهد کارکنان عادی کمتر از مدیران و معاونان است. هم‌چنین تعهد سازمانی کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، کمتر از دیگر کارکنان بود. پاشا و خدادادی (Pasha & Khodadadi, 2009)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (هیجانی بودن، برونگرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن) و ویژگی‌های شغلی کارکنان (تنوع وظیفه، هویت وظیفه، پسخوراند حاصل از عوامل و پسخوراند حاصل از شغل) با تعهد سازمانی آنها (هنجاری، عاطفی و مستمر) در سازمان آب و برق اهواز پرداختند. نتایج نشان داد بین اکثر ویژگی‌های شخصیتی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معنادار وجود دارد، اما با تعهد مستمر رابطه معناداری مشاهده نشد.

در زمینه رضایت شغلی پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. امیرزاده و اردستانی ( Amirzadeh & Ardestani, 2011)، در پژوهشی به عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی در کارمندان اداری منطقه دو تهران پرداختند. نتایج نشان داد ارتباطات بین فردی و دستمزد و مزایا، بیش‌ترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشتند. زین‌آبادی (Zeinabadi, 2009)، در بررسی رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی (رضایت) شغلی و تعهد به مدرسه، نشان داد الگوی اصلاح شده‌ای مرکب از خشنودی شغلی درونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان مرد برازش بهتری با داده‌ها داشته است. شواهد رو به رشدی وجود دارد که ارزیابی‌های شخصیتی به طور معناداری با عوامل سازمانی ارتباط دارند (Ryan et al, 2008). المشان (Al-Mashan, 2001)، و کرکالدی، شیرد و فورنهام ( Kirkaldy, Shepherd & Furnham, 2002)، به نقش کانون کنترل، الگوی رفتاری تیپ A و روان‌رنجوری در رضایت شغلی تأکید کرده‌اند. از طرفی جاج، هلر و مونت (Judge, Heller & Mount, 2002) و ویت (Witt, 2002)، به نقش ابعاد پنج‌گانه شخصیتی در خشنودی شغلی تأکید کرده‌اند. قراباغی و گروسی (Gharabaghi, Garoosi, 2009)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز پرداختند. آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ابعاد باوجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن همبستگی مثبتی با خشنودی شغلی دارند. اما بعد روان‌رنجوری با خشنودی شغلی رابطه منفی و معنادار داشت. هیچ رابطه معناداری بین بعد انعطاف‌پذیری و خشنودی شغلی به دست نیامد.

بر اساس آن‌چه در ادبیات و پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفت در بروز تعهد سازمانی و رضایت شغلی، عوامل زیادی دخیل‌اند که پژوهش‌های مختلف هر کدام به جنبه‌ای از آن پرداخته‌اند. دو نکته بسیار مهم این که پژوهش‌های بسیار اندکی در زمینه نقش عوامل شخصیتی بویژه عوامل پنج‌گانه در تضاد شغلی انجام شده و دیگر آن که در آموزش و پرورش به عنوان بزرگ‌ترین سازمان اداری کشور این موضوع به ندرت مورد توجه قرار گرفته است. لذا این تحقیق با هدف پوشش‌دهی به این کمبودها، در نظر دارد نقش رگه‌های پنج‌گانه شخصیتی در تکوین تضاد شغلی در کارکنان و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و ادارات تابعه مورد بررسی قرار دهد. لذا فرضیه‌های اصلی پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی کارمندان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی شخصیتی و رضایت شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.

## روش

روش تحقیق مورد استفاده، توصیفی از نوع همبستگی بود. زیرا این پژوهش، با هدف بررسی رابطه بین عوامل پنج‌گانه شخصیت با تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام گرفت. به عبارتی هنگامی که پژوهشگر دو یا چند دسته از اطلاعات مختلف مربوط به یک گروه یا یک دسته از دو یا چند گروه را

در اختیار دارد و می‌خواهد رابطه بین آنها را بررسی کند، می‌تواند از روش تحقیق همبستگی استفاده کند، چرا که این روش برای مطالعه میزان تغییرات در یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر به کار می‌رود (Naderi & Seifnaragi, 2009). برای اندازه‌گیری میزان رابطه‌ها، آزمون رگرسیون چندمتغیره سلسله مراتبی که روشی برای مطالعه سهم یک یا چند متغیر مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته است، مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرسنل دارای پست سازمانی اداری اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان در سال ۱۳۹۰ با تعداد ۲۰۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۳۲ نفر از افراد جامعه انتخاب گردید. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر اساس این فرمول:

$$n = \frac{Nt^2S^2}{Nd^2 + t^2S^2} = \frac{200 \times (1/96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{200 \times (0.5)^2 + (1/96)^2 \times (0.5 \times 0.5)} = 132$$

انتخاب روش تصادفی ساده آن بود که فهرست افراد جامعه در دست و گستردگی جامعه محدود بود. برای گردآوری اطلاعات لازم، از سه ابزار استفاده شد: الف- پرسشنامه رگه‌های شخصیت فرم کوتاه (NEO-FFI-60): این مقیاس دارای ۶۰ سوال است که بر اساس تحلیل عاملی نمرات NEO-PI که در سال ۱۹۸۶ اجرا شده بدست آمده است. هر یک از سوال‌ها نشان دهنده یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت مک کرا و کاستا به ترتیب، عامل N روان رنجوری، E برونگرایی، O گشودگی، A موافق بودن و C با وجدان بودن است. در خصوص اعتبار NEO-FFI، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیر مقیاس‌های NEO-FFI، همسانی درونی خوبی دارد. به عنوان مثال کاستا و مک کرا (Costa & McCrae, 1992)، ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای موافق بودن) تا ۰/۸۶ (برای روان آزاده گرایی) را گزارش کرده‌اند. پرسشنامه NEO-FFI در ایران توسط گروسی (Garooosi, 2001) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای عوامل N، E، O و C به دست آمده است. هم‌چنین در تحقیق ملازاده و همکاران (Mollazade, et al, 2002) ضرایب اعتبار بازآزمایی در فاصله ۳۷ روز در مورد ۷۶ نفر از فرزندان شاهد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۸، ۰/۷۳، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ برای روان رنجوری، برونگرایی، گشودگی، موافق بودن و با وجدان بودن گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز برای روان رنجوری ۰/۸۶، برونگرایی ۰/۸۳، گشودگی ۰/۷۴، موافق بودن ۰/۷۶، با وجدان بودن ۰/۸۷ و آلفای کل برابر ۰/۸۳ به دست آمده است. در زمینه روایی هم‌زمان این پرسشنامه و پرسشنامه نشانگر ریخت مایرز بریکز، پرسشنامه چند جنبه‌ای شخصیت مینه سوتا، پرسشنامه تجدید نظر شده کالیفرنیا، بررسی مزاج گیلفورد و زاکرمن، فهرست رگه‌ها و مقیاس رگه بین فردی رابطه بالایی گزارش شده است (Mollazade, et al, 2002).



ب- پرسشنامه رضایت شغلی که توسط اسمیت، کندال و هالین در سال ۱۹۶۹ تهیه گردیده و شامل ۷۲ سوال است که به پنج بعد حقوق، سرپرستی، ارتقا، کار و رابطه با همکاران می‌پردازد. به دلیل طولانی و غیر قابل استفاده بودن پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۷ تحقیقی به وسیله گرگسون به منظور کاهش سئوالات انجام گرفت و از طریق استفاده از روش آماری تحلیل عوامل، سئوالات آن به ۳۰ سوال کاهش پیدا کرد. شیوه نمره‌گذاری این آزمون به صورت مقیاس ۵ گزینه‌ای نوع لیکرت است که از شدیداً موافقم تا شدیداً مخالفم را در بر می‌گیرد. با توجه به تعداد سئوالات، روشن است که نمره ۳۰ به عنوان حداقل نمره و نمره ۱۵۰ به عنوان حداکثر نمره در نظر گرفته می‌شود. در این تحقیق برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه کوتاه شده (۳۰ سوالی) استفاده شد. گرگسون ثبات درونی سئوالات پرسش‌نامه کوتاه شده را از طریق از آلفای کرونباخ محاسبه کرد. دامنه آلفای کرونباخ برای ابعاد رضایت شغلی بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۰ به دست آمد. همین محقق در جهت تعیین روایی پرسش‌نامه نیز اقدام نمود که طبق گزارش رضایت بخش بوده است. هم‌چنین پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از آلفای کرونباخ برای ابعاد رضایت شغلی بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است (Saatchi, Ghasemi & Namazi, 2008, p.163). ج- پرسشنامه تعهد سازمانی که به وسیله مادوی، پورتر و استیرز ساخته و طی پژوهشی به زبان فارسی ترجمه شد. مقیاس تعهد سازمانی شامل ۱۵ سؤال بوده و با مقیاس هفت درجه‌ای از حالت جداً موافقم تا جداً مخالفم ادامه داشته و ارزیابی می‌شود. با توجه به تعداد سئوالات، روشن است که نمره ۱۵ به عنوان حداقل نمره و نمره ۱۰۵ به عنوان حداکثر در نظر گرفته می‌شود. پایایی این مقیاس یا روش بازآزمایی، ۰/۹۰ و با روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ گزارش شده است (Yousefian, 2004).

#### یافته‌ها

الف- توصیفی: یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و طیف سئوالات مقیاس‌های مورد استفاده و خرده‌مقیاس‌های آنان می‌باشد که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار سئوالات مقیاس‌های استفاده شده

متغیر	خرده مقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رگه‌های شخصیت	روان رنجوری	۱۸/۲۳	۶/۴۴	۵	۳۸
	برونگرایی	۲۹/۵۵	۵/۷۱	۱۶	۴۶
	گشودگی	۲۴/۲۳	۳/۸۱	۱۵	۳۴
	موافق بودن	۳۰/۷۶	۵/۱۴	۲۰	۴۲
	باوجدان بودن	۳۳/۸۲	۶/۰۲	۱۸	۴۷
رضایت شغلی	-	۱۰۰/۹۳	۱۴/۱۸	۳۷	۶۴
تعهد سازمانی	-	۷۵/۱۲	۱۳/۹۲	۹۸	۱۳۸

نمرات مقیاس‌های مورد استفاده، از جمع نمرات هر مقیاس به دست آمد. لذا مقیاس به کار گرفته شده حداقل فاصله‌ای است. براساس داده‌های جدول ۲، میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های شخصیت شامل روان‌رنجوری، ۱۸/۲۳ و ۵/۷۱، برونگرایی ۲۹/۵۵ و ۵/۷۱، گشودگی ۲۴/۲۳ و ۳/۸۱۶، موافق بودن ۳۰/۷۶ و ۵/۱۴ و باوجدان بودن ۳۳/۸۲ و ۶/۰۲ به دست آمد. در متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، میانگین ۱۰۰/۹۳ و ۷۵/۱۲ بود.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است:

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای نهفته	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)
(۱) روان رنجوری	۱						
(۲) برونگرایی	-۰/۳۵**	۱					
(۳) گشودگی	-۰/۱۸*	۰/۰۷	۱				
(۴) موافق بودن	-۰/۵۷**	۰/۴۱**	۰/۲۸**	۱			
(۵) باوجدان بودن	-۰/۴۸**	۰/۴۲**	۰/۲*	۰/۴۴**	۱		
(۶) رضایت شغلی	-۰/۳۱**	۰/۲۷**	۰/۱۴	۰/۲۶**	۰/۲۹**	۱	
(۷) تعهد سازمانی	-۰/۲۶**	۰/۲۵**	۰/۰۹	۰/۳۲**	۰/۲۹**	۰/۶۱**	۱

\*\* $P < 0.01$

\* $P < 0.05$

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بیش‌ترین ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به دست آمده است ( $r = 0.61$  و  $p < 0.01$ ). در رگه‌های شخصیتی نیز بیش‌ترین ضریب همبستگی، بین روان‌رنجوری و موافق بودن به دست آمد ( $r = -0.57$  و  $p < 0.01$ ).

ب- استنباطی: به منظور آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون چندمتغیره بر اساس رویه پیش‌رونده استفاده شد. پیش از اجرای رگرسیون، لازم است مفروضات آن بررسی گردند: الف- مستقل بودن: اشاره به آن دارد که نمرات هر فرد خاص از نمرات تمام افراد دیگر، مستقل باشد. با توجه به شیوه گردآوری داده‌ها و نوع نمونه‌گیری، به گونه‌ای منطقی می‌توان گفت این فرض برقرار است. ب- نرمال بودن: در جامعه، برای هر ترکیب ممکن از سطوح متغیرهای  $X$ ، توزیع نمره‌ها در متغیر وابسته نرمال است. ج- همگنی پراکنش: در جامعه، واریانس‌های متغیر وابسته، برای هر ترکیب ممکن از سطوح متغیرهای  $X$ ، یکسان است. د- خطی بودن: زمانی که تمام متغیرهای مستقل دیگر ثابت نگه داشته می‌شود، رابطه‌ی بین متغیر وابسته و مستقل در جامعه خطی است. سه مفروضه‌ی اخیر از طریق نمودار پراکنش نمرات  $Y$  پیش‌بینی شده ( $\hat{Y}$ ) و باقی‌مانده‌ها ( $Y - \hat{Y}$ )، قابل بررسی است. با مشاهده نمودار پراکنش مشخص شد که مفروضات سه‌گانه خطی بودن، همگنی پراکنش و

نرمال بودن برقرار است زیرا بیش تر نقاط نمودار برای هر سطح از نمره پیش‌بینی شده، نزدیک و حول خط رگرسیون است. لذا مفروضات تحلیل رگرسیون برقرارند. نتایج حاصل از اجرای تحلیل رگرسیون رگه‌های شخصیت بر رضایت شغلی در جدول‌های ۳، ۴ و ۵ آمده است.

### جدول ۳. تحلیل واریانس رگه‌های شخصیت بر رضایت شغلی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
A (روان‌رنجوری)	۲۸۹۹/۰۶	۱	۲۸۹۹/۰۶	۱۶/۷۸	۰/۰۰۱
	۲۲۴۵۵/۶۹	۱۳۰	۱۷۲/۷۴		
B (روان‌رنجوری و برونگرایی)	۳۵۸۴/۵۱	۲	۱۷۹۲/۲۶	۱۰/۶۲	۰/۰۰۱
	۲۱۷۷۰/۲۴	۱۲۹	۱۶۸/۷۶		

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد در مدل A (متغیر پیش‌بین = روان‌رنجوری)، F مشاهده شده (۱۶/۷۸) در سطح  $p < 0/001$  معنادار است. در مدل B (متغیرهای پیش‌بین = روان‌رنجوری و برونگرایی)، F مشاهده شده (۱۰/۶۲) در سطح  $p < 0/001$  معنادار است. به عبارتی از بین متغیرهای رگه‌های شخصیتی دو رگه روان‌رنجوری و برونگرایی، رضایت شغلی را به صورت معنادار تبیین می‌کنند. خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون رگه‌های شخصیتی و رضایت شغلی در جدول ۴ و ۵ آمده است.

### جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون رگه‌های شخصیتی و رضایت شغلی

مدل	R	R <sup>۲</sup>	R <sup>۲</sup> تعدیل شده	خطای استاندارد	آماره‌های تغییر یافته	دوربین واتسون
					تغییرات R <sup>۲</sup>	معناداری
A	۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۱۱	۱۳/۱۴	۰/۱۱	۱/۹۴
B	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۱۳	۱۲/۹۹	۰/۰۳	۰/۰۴

### جدول ۵. ضرایب تأثیر رگه‌های شخصیتی در رضایت شغلی

شاخص مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	همبستگی‌ها	ضریب تحمل
	B	خطای استاندارد			مرتبه تفکیکی	نیمه تفکیکی
		استاندارد			صفر	تفکیکی
A	۱۱۴/۰۶	۳/۴۴	۳۳/۱۱	۰/۰۰۱	-	-
روان‌رنجوری	-۰/۷۳	۰/۱۸	-۴/۱	۰/۰۰۱	-۰/۳۴	-۰/۳۴
B	۹۸/۲۹	۸/۵۴	۱۱/۵۱	۰/۰۰۱	-	-
روان‌رنجوری	-۰/۰۶	۰/۱۹	-۳/۱۷	۰/۰۰۲	-۰/۳۴	-۰/۲۶
برونگرایی	۰/۴۵	۰/۲۲	۲/۰۲	۰/۰۴	۰/۲۷	۰/۱۶

در جدول ۵ ضرایب تأثیر رگه‌های شخصیتی بر رضایت شغلی با توجه به آماره  $t$ ، نشان داده شده است. متغیر روان‌رنجوری با مقدار  $t = -4/1$  و  $p = 0/001$  رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی دارد. از این رو فرضیه مربوط به رابطه بین دو متغیر مذکور تأیید می‌شود. فرضیه مربوط به رابطه بین برون‌گرایی و رضایت شغلی با مقدار  $t = 2/02$  و  $p < 0/05$  تأیید شد. در سایر رگه‌ها، ارتباط معناداری مشاهده نشد. ضریب تحمل محاسبه شده، حاکی از پایین بودن میزان هم‌پوشی متغیرهای پیش‌بین است که این خود از مناسب بودن انتخاب متغیرها ناشی می‌شود. هر چه مقدار این ضریب به ۱ نزدیکتر باشد، بهتر است. همبستگی تفکیکی به دست آمده بیانگر آن است که در بین متغیرهای پیش‌بین، روان‌رنجوری بیش‌ترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد ( $-0/27$ ) و پس از آن برون‌گرایی ( $0/18$ ) قرار دارد. از این رو معادله رگرسیون متغیرهای فوق بدین صورت است:

$$\hat{Y}(\text{برون‌گرایی}) = 0/18X(\text{روان‌رنجوری}) + 98/29 - 0/28X(\text{رضایت شغلی})$$

نتایج حاصل از اجرای تحلیل رگرسیون رگه‌های شخصیت بر تعهد سازمانی در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. تحلیل واریانس رگه‌های شخصیت بر تعهد سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
A (موافق بودن)	۲۷۶۶/۰۹	۱	۲۷۶۶/۰۹	۱۵/۶۷	۰/۰۰۱
	۲۲۹۴۲/۹	۱۳۰	۱۷۶/۴۸		
B (موافق بودن و باوجدان بودن)	۳۵۵۵/۲۸	۲	۱۷۷۷/۶۴	۱۰/۳۵	۰/۰۰۱
	۲۲۱۵۳/۷۱	۱۲۹	۱۷۱/۷۳		

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد در مدل A (متغیر پیش‌بین = موافق بودن)، F مشاهده شده ( $15/67$ ) در سطح  $p < 0/001$  معنادار است. در مدل B (متغیرهای پیش‌بین = موافق بودن و باوجدان بودن)، F مشاهده شده ( $10/35$ ) در سطح  $p < 0/001$  معنادار است. به عبارتی از بین متغیرهای رگه‌های شخصیتی، دو رگه موافق بودن و باوجدان بودن، تعهد سازمانی شغلی را به صورت معنادار تبیین می‌کنند.

خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون رگه‌های شخصیتی و تعهد سازمانی در جدول ۷ و ۸ آمده است.

## جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون رگه‌های شخصیتی و تعهد سازمانی

مدل	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل شده	خطای استاندارد	تغییرات R <sup>2</sup>	آماره‌های تغییر یافته	دوربین
A	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۱۰	۱۳/۲۸	۰/۱۱	۱۵/۶۷	۱/۸۹
B	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۱۳/۱	۰/۰۳	۴/۵۹	۰/۰۳

## جدول ۸. ضرایب تأثیر رگه‌های شخصیتی در تعهد سازمانی

شاخص مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	همبستگی‌ها		ضریب تحمل
	B	خطای استاندارد				تفکیکی	مرتبه	
A مقدار ثابت	۴۷/۹۹	۷/۰۴	-	۶/۸۱	۰/۰۰۱	-	-	-
موافق بودن	۰/۸۹	۰/۲۳	۰/۳۳	۳/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۳۳
B مقدار ثابت	۳۹/۸۸	۷/۹۱	-	۵/۰۴	۰/۰۰۱	-	-	-
موافق بودن	۰/۶۶	۰/۲۵	۰/۲۴	۲/۶۵	۰/۰۰۹	۰/۳۳	۰/۲۲	۰/۸۰
باوجدان بودن	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۲۰	۲/۱۴	۰/۰۳	۰/۳۰	۰/۱۷	۰/۸۰

در جدول ۸ ضرایب تأثیر رگه‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی با توجه به آماره t، نشان داده شده است. متغیر موافق بودن با مقدار  $t=۲/۶۵$  و  $p=۰/۰۰۹$  رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. از این رو فرضیه مربوط به رابطه بین دو متغیر مذکور تأیید می‌شود. فرضیه مربوط به رابطه بین باوجدان بودن و تعهد سازمانی با مقدار  $t=۲/۱۴$  و  $p<۰/۰۵$  تأیید شد. در سایر رگه‌ها، ارتباط معناداری مشاهده نشد. ضریب تحمل محاسبه شده، حاکی از پایین بودن میزان هم‌پوشی متغیرهای پیش‌بین است که این خود از مناسب بودن انتخاب متغیرها ناشی می‌شود. همبستگی تفکیکی به دست آمده بیانگر آن است که در بین متغیرهای پیش‌بین، موافق بودن بیش‌ترین همبستگی را با تعهد سازمانی دارد (۰/۲۳) و پس از آن باوجدان بودن (۰/۱۸) قرار دارد. از این رو معادله رگرسیون متغیرهای فوق بدین صورت است:

$$Y(\text{باوجدان بودن}) = ۰/۲۰ X(\text{موافق بودن}) + ۳۹/۸۸ + ۰/۲۴ X(\text{تعهد سازمانی})$$

## بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین رگه‌های پنج‌گانه شخصیتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان انجام گرفت. به روش تحلیل رگرسیون چندمتغیری و رویه گام به گام روابط موجود آزمون شدند. نتایج در فرضیه اول پژوهش، نشان دادند بین برون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های رستمی، و همکاران (Rostami et al, 2009)، جاج، هلر و مونت ( Judge, Heller & Mount, )

2002) و قراباغی و گروسی (Gharabaghi, Garoosi, 2009)، هم سو است. به عبارت دیگر برون-گرایی و رضایت شغل دو مؤلفه موازی با هم هستند که ارتباط معناداری با یکدیگر دارند. بر اساس این نتیجه می‌توان چنین استنباط کرد که افراد برون‌گرا به دلیل روابط مثبت و اجتماعی قوی سعی در حفظ ارتباط مثبت و قوی خود با موقعیت فیزیکی (از آن جمله محیط اداری) دارند. بر این اساس با توجه به تقدم شکل‌گیری ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی، نشانه‌های مربوط به رضایتی شغل تحت تأثیر شخصیت برون‌گرایی است و از طرفی افراد دارای رضایت شغلی بیش‌تر در فکر حفظ روابط بین فردی با گذر از تعارض‌های بین فردی هستند.

فرضیه ارتباط منفی بین روان‌رنجوری و رضایت شغلی تأیید شد. این نتیجه با نتایج قراباغی و گروسی (Gharabaghi, Garoosi, 2009)، جاج، هلر و مونت (Judge, Heller & Mount, 2002) و ویت (Witt, 2002) هم‌سو است. در تبیین این فرضیه چنین می‌توان گفت که روان‌رنجوری در برگیرنده آسیب‌های روانی از قبیل اضطراب، خشم، افسردگی، مشکلات بین فردی و... است. بنابراین فردی که از شغل خود رضایت دارد، علائم کمتری از موارد مذکور را داشته و بالعکس افرادی که آسیب‌های روانی کمتری دارند، رضایت شغلی بالاتری را احساس می‌کنند.

فرضیه‌های دیگر پژوهش شامل ارتباط مستقیم باوجدان‌بودن، گشودگی و موافق‌بودن با رضایت شغلی در سطح  $p < 0.05$  معنادار نشد. این نتیجه از طرفی با نتایج پژوهش‌های قراباغی و گروسی (Gharabaghi, Garoosi, 2009) و ویت (Witt, 2002)، مغایر و از طرفی با نتایج پژوهش‌های کارک، شمیر و چن (Kark, Shamir & Chen, 2003) و فروغی (Ferooghi, 2003) هم سو است. انتظار بر آن است که افزایش سطح گشودگی، رضایت شغلی را به دنبال داشته باشد یا افرادی که رضایت شغلی دارند، سطح بالاتری از گشودگی را نشان می‌دهند. از طرفی افرادی با ویژگی‌های وظیفه-شناسی (باوجدان‌بودن) و موافق‌بودن خصوصیات مانند نوع‌دوستی، همراهی، تمایل به کمک به دیگران، هدفمندی، دارای اراده و مصمم هستند که انتظار می‌رفت با رضایت شغلی در ارتباط باشند. شاید عواملی به عنوان متغیرهای میانجی بر این رابطه اثر داشته باشند که امید است محققان بعدی در این زمینه به پژوهش بپردازند.

فرضیه ارتباط بین موافق‌بودن و تعهد سازمانی نیز تأیید شد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های رستمی و همکاران (Rostami et al, 2009)، پروین (Parvin, 2008) و پاشا و خدادادی (Pasha & Khodadadi, 2009)، هم‌سو بود. افراد دارای رگه موافق‌بودن، خصوصیات نوع‌دوستی، همراهی و تمایل به کمک به دیگران را دارند. تعهد سازمانی، اعتقاد در مورد شغل است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخشی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند و در این راه خصایص

موافقت را از خود نشان می‌دهند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیش‌تر علائق خود را وقف شغل خود می‌کنند.

ارتباط بین رگه با وجدان بودن و تعهد سازمانی، فرضیه دیگری بود که تأیید شد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کارک، شمیر و چن (Kark, Shamir & Chen, 2003) و پاشا و خدادادی (Pasha & Khodadadi, 2009) هم‌سو است. با وجدان بودن [آزاده] در افراد، هدفمندی، اراده کاری و مصمم‌بودن را ایجاد می‌کند. ویژگی‌های افراد با نمره بالا در این رگه، دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، تلاش برای موفقیت و خودانضباطی است که با مؤلفه‌های اصلی تعهد سازمانی در ارتباط هستند.

فرضیه‌های مربوط به رابطه بین گشودگی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی با تعهد سازمانی معنادار نشد. افراد روان‌رنجور دارای عواطف غیرمنطقی بیش‌تر و کم‌توانی در مهار رفتارهای برانگیختگی‌وار و ضعف در کنار آمدن با مشکلات هستند که انتظار می‌رود با تعهد سازمانی ارتباط معکوس داشته باشد که در این پژوهش معنادار نشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های فروغی (Ferooghi, 2003) و رستمی و همکاران (Rostami et al, 2009) مغایر است. افراد دارای خصوصیت گشودگی هم‌درباره جهان‌درونی و هم‌درباره دنیای بیرونی کنج‌کاوند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است و انتظار بر این است این‌گونه افراد تعهد بیش‌تری به شغل داشته باشند. این انتظار در این تحقیق به وقوع پیوست و ارتباط معنادار به دست نیامد که با نتایج پژوهش‌های پاشا و خدادادی (Pasha & Khodadadi, 2009) و پروین (Parvin, 2008) مغایر است.

در راستای این این پژوهش پیشنهاد می‌شود عوامل شخصیت به عنوان عامل پیش‌بین سایر ویژگی‌های سازمانی از قبیل مدیریت تعارض، مهارت‌های مدیریتی و منابع قدرت مورد بررسی قرار گیرد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که عوامل شخصیت به عنوان عامل پیش‌بین انتخاب شغل‌های دولتی و خصوصی بررسی شود. با توجه به رابطه رگه‌های شخصیت در رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توان با آموزش رفتار سازمانی در خصوص بینش و آگاهی کارکنان بر رگه‌های خود برای مدیریت و حل تعارض و رضایت شغلی استفاده لازم را به عمل آورد.

**قدردانی:** بدین وسیله از کلیه عزیزانی که ما را در انجام این تحقیق یاری رساندند، سپاسگزاریم.

### Reference

- Allen J. N. & Meyer J. P. (1996). *Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*. *Journal of vocational behavior*. 49,252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63,1-18.
- Al-Mashan, O. (2001). Job satisfaction and job stress and their relation to neuroticism, type a behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel. *Psychological Reports*, 88 (3),1145-52.
- Amirzadeh, A. & Ardestani, S. (2011). Driving Factors Affecting Job Satisfaction of the Personnel of Tehran Education Organization, Tehran 2nd District. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 5(10), 685-690. (in Persian)
- Askari, G. (2003). *Survey the extent of job satisfaction in Tehran's elementary teachers*. M.S. thesis submitted in educational management, unpublished. Allame Tabatabaei University. (in Persian)
- Atashrooz, B., Pakdaman, S., Askari, A. (2008). Relationship between five personality traits and school achievement. *Journal of Iranian Psychologists*. 14 (16), 367-376. (in Persian)
- Baruch, Y., O'Creevy, M. F., Hind, P., & Vigoda-Gadot, E. (2004). Prosaically behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference? *Social Behavior and Personality*. 32(4), 399-412.
- Bert, I. & Simmons, D. N. (2001). Stress at work: the relationship between hope and health in hospital's nurses. *Health Care Management Review*. 26 (4), 7-18.
- Brace, N., Kemp, R., Slengar, R. (2006). *Analyzing psychological data with SPSS (3<sup>rd</sup> Ed)*. NY: Palgrave Macmillan.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO five factors Inventory (NEO-FFI) professional manual* Odessa. FE: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Ebrahimzadeh, I. (2010). *Education philosophy*. Tehran: Payam-e-Noor Press. (in Persian)
- Forooghi, S. (2003). *Survey of relationship between nurses' types and its job satisfaction in Khorramabad hospitals*. M.S. thesis submitted



- management, unpublished. Tarbiat Modarres University. (in Persian)
- Ganji, H. (2005). *Work psychology*. Tehran: Savalan. (in Persian)
- Garoosi, M. T. (2001). *New approaches in personality assessment*. Tabriz: Jame'e Pzhoh. (in Persian)
- Gharabaghi, H., Garoosi, M. T. (2009). Relationship between five personality traits and job satisfaction in Tabriz Tractor making factory. *Journal of Shahid Chamran University psychological finding*. 4 (2), 113-128. (in Persian)
- Greenberg, J. (2003). *Managing Behavior in Organization* (4<sup>th</sup> Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Haren, E. & Mitchell, C. W. (2003). Relationships predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality*. 35, 78-90.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87 (3), 530-41.
- Kark, R. Shamir, B. Chen, G. (2003). The two faces of Transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied psychology*. 88(2), 255-296.
- Khanka, S. S. (2007). *Organizational Behavior* (4<sup>th</sup> Ed). India: S.Chand.
- Kirkcaldy, B. D., Roy, J., Shephard, A. F. & Furnham, F. (2002). The influence of type a behavior and occupational health. *Personality and Individual Differences*. 33, 1361-1371.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 58(2), 281-343.
- Lathans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7<sup>th</sup> Ed). New York: McGraw Hill.
- Lounsbury, J. W., Saudargas, R. A., Gibson, L. W., & Leong, F. T. (2005). An investigation of broad and narrow personality traits in relation to general and domain-specific life satisfaction of college student. *Research in Higher Education*. 46, 707-729.
- Meyer, J. P. & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*. 20(4), 283-294.
- Mohammadi, A. (2003). *Survey of effective factors on job satisfaction in military staffs*. Abstracts of mental health and counseling services. Tehran: Office of Sepah women affairs. (in Persian)

- Molaei, N. (2006). *Professionalism and employees commitment: A research on NIOPDC*. PhD thesis submitted for Doctoral of Management, unpublished. Allame Tabatabaei University. (in Persian)
- Mollazade, J., Mansoor, M., Ejei, J., Kiamanesh, A. (2002). Confronting styles and coupling adjustment in Shahed Childs. *Journal of psychology*. 6 (3), 255-275.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Naami, A. (2005). *Survey of leadership styles and job satisfaction in Khozestan Foolad employees*. PhD thesis submitted for educational psychology. Shahid Chamran University. (in Persian)
- Naderi, E., Seifenaragi, M. (2009). *Research methods and its evaluation in Humanities*. Tehran: Arasbaran. (in Persian)
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1995). *Organizational Behavior: Human behavior at work*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Ogaard, T., Marnburg, E., & Larsen, S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*. 29(4), 661-671.
- Parsa, M. (2004). *New context of psychology*. Tehran: Be'sat Press. (in Persian)
- Parvin, A. (2008). *Relationship between five personality traits and organizational commitment in guidance and high school teachers' in Islam Abad-e-Gharb*. M.S. thesis submitted in General psychology, unpublished. Isfahan University. (in Persian)
- Pasha, G., Khodadadi, F. (2009). Relationship between personality traits and staffs' job characteristics and organizational commitment in Ahwaz Water and Electricity organization. *Journal of new findings in psychology*, 2 (6), 54-65. (in Persian)
- Poursoltani, H., Faraji, R., Andam, R. (2010). The effect of Iran physical education offices staffs' personality traits on their organizational commitment. *Journal of sport management*. 6, 137-152. (in Persian)
- Rezaeian, A. (2011). *Fundamentals of organization and management*. Tehran: SAMT. (in Persian)
- Richard, L., Hughes, R., Ginnet, G. & Curfy, J. (2005). *Leadership enhancing the lesson of experience* (6<sup>th</sup> Ed). Irwin: McGraw Hill.

- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Delhi: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (7<sup>th</sup> Ed). San Diego State University: Prentice Hall.
- Rostami, R., Mahdion, R., Shalchi, B., Narenji, F., Gholami, N. (2009). Explanation of organizational citizenship behavior in Tehran University staffs' based on personality dimensions, organizational commitment and job satisfaction. *Journal of contemporary psychology*. 1 (7), 31-42. (in Persian)
- Ryan, Y., Hong Sampo, V., Paunonen, & Heather, P., Slade. (2008). Big Five personality factors and the prediction of behavior: A multi trait- multi method approach. *Personality and Individual Differences*. 45 (2), 160-166.
- Saatchi, M., Ghasemi, N., Namazi, S. (2008). The study of relationship between managers job motivation, job satisfaction and organizational commitment in high school staffs' in Marvdasht city. *Journal of new approaches in educational management*. 1 (2), 153-175.
- Shamloo, S. (2006). *Schools and theories in personality psychology*. Tehran: Roshd Press. (in Persian)
- Sharifi, S., Salimi, G., Ahmadi, S. A. (2010). The survey of relationship between personality traits and organizational commitment in managers and teachers of guidance and high school in Khansar city. *Journal of new approaches in educational management*. 4, 81-106. (in Persian)
- Shiuan, C. B., Yu, J. D. & Relley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypotheses or global hypothesis. *Journal of Organizational Behavior*. 24(3), 89-96.
- Wilcoxon, L., & Chatham, R. (2006). Testing the Accuracy of the Stereotype: Profiling IT Managers Personality and Behavioral Characteristics. *Journal of Information and Management*. 43, 697-705.
- Witt, L. A. (2002). The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness on Performance. *Journal of Management*. 28 (6), 835-851.
- Yousefian, J. (2004). *Survey of job satisfaction and organizational commitment in Yazd teachers'*. Yazd Education office Research council. (in Persian)

- Zeinabadi, H. R. (2009). Organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to school: Is there a significant difference between men teachers' with women teachers? *Journal of women researches*. 3 (1), 4-27. (in Persian)
- Zhang, L. F. (2005). Dose teaching for a balanced use of thinking styles enhance students' achievement? *Personality and Individual Differences*. 38, 1137-1147.