

## بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار

سمانه شریفی<sup>۱</sup>، قربانعلی سلیمی<sup>۲</sup>، سید احمد احمدی<sup>۳</sup>

چکیده: هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان مدارس شهرستان خوانسار با تعهد سازمانی آنان بود. فرضیات تحقیق با در نظر گرفتن پنج ویژگی شخصیتی (روان رنجورخویی، برون گرایی، هم‌سازی، تجربه پذیری و وظیفه شناسی) و سه بُعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس شهرستان خوانسار بالغ بر ۲۶۶ نفر در سال تحصیلی ۸۹ - ۸۸ بود که با استفاده از شیوه‌ی سرشماری، کلیه‌ی مدیران (۳۰ نفر) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم (۱۴۰ نفر) از معلمان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت مک کرا و کاستا با ضریب اعتبار ۰/۷۹ و پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی آلن و میر با ضریب اعتبار ۰/۷۵ استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. یافته‌های تحقیق آشکار ساختند که بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای نشان داد که از میان ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت، ابعاد (روان رنجورخویی، برون گرایی، هم‌سازی و وظیفه شناسی) از توان پیش‌بینی بُعد عاطفی تعهد سازمانی، ابعاد (روان رنجورخویی و وظیفه شناسی) از توان پیش‌بینی بُعد مستمر تعهد سازمانی و بُعد (وظیفه شناسی) از توان پیش‌بینی بُعد هنجاری تعهد سازمانی برخوردار می‌باشند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی

فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی ره‌افزایی نو در مدیریت آموزش / دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت / سال اول، شماره‌ی ۴، زمستان ۱۳۸۹ / ص ۸۱-۱۰۶

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

samanesharifi@yahoo.com

۲ - دانشیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

۳ - استاد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

## مقدمه

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روز افزون آنها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ در دو دهه‌ی اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن تبدیل گشته‌اند. در این گونه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه‌ی اصلی سازمان محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره‌وری خود هستند.

به اعتقاد پری<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، «اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف‌های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می‌باشد» (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۳۹۱).

از آنجایی که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آنها عمدتاً از وظایف نظام آموزشی هر کشور است، موضوع تعهد سازمانی<sup>۲</sup> در این سازمان به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده‌ی جامعه را به دوش دارد، از حساسیت بیشتری برخوردار است؛ زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت، به کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند. (ثناگو و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۸۴).

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف و از دیدگاه‌های متعددی بررسی شده است؛ تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به

---

1 - Perry

2 - Organizational Commitment

ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه‌ی دیدگاه آلن و میر<sup>۳</sup> (۱۹۹۱)، برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی<sup>۴</sup> (تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان) ۲- تعهد مستمر<sup>۵</sup> (تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) ۳- تعهد هنجاری<sup>۶</sup> (احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو از سازمان) (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴، ص ۴).

بر اساس پژوهش‌های انجام شده در محافل مختلف تحقیقاتی و آموزشی، یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی، توجه به ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی کارکنان است. مدیران و معلمان همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آنها دارای علایق و توانایی‌های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع معلمان و مدیران، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی<sup>۷</sup> با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این‌گونه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر نحوه‌ی عمل و رفتار آنها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیر پذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آنها مؤثر خواهد بود.

شخصیت از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته و هر یک آن را بر اساس چهارچوب نظریه مربوطه، تعریف کرده‌اند؛ پروین و جان<sup>۸</sup> (۲۰۰۱)، تعریف زیر را به عنوان تعریف عملی شخصیت پیشنهاد می‌کنند: «شخصیت، بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنها است» (پروین و جان، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۱، ص ۳).

3 - Allen & Meyer

4 - Affective Commitment

5 - Continuance Commitment

6 - Normative Commitment

۷- Personality characteristics

۸ - Pervin & John

هم‌چنین در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند. از جمله‌ی این نظریات می‌توان به مدل پنج‌عاملی<sup>۹</sup> شخصیت مک کرا و کاستا<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۷) اشاره نمود؛ مدل پنج‌عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجورخویی<sup>۱۱</sup> (تمایل افراد به تجربه‌ی اضطراب، تنش، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت‌نفس پایین)، برون‌گرایی<sup>۱۲</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>۱۳</sup> (جست‌وجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن‌فکری و نوآوری)، همسازی<sup>۱۴</sup> (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه‌شناسی<sup>۱۵</sup> (توانایی فرد 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 می‌تواند منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهند بود (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۰).

اما با وجود اهمیت این مسأله، در زمینه‌ی شناخت ویژگی‌های رفتاری و نگرشی کارکنان آموزش و پرورش و بررسی علل وجود طیف متفاوت از عملکرد آنان، تحقیقات کافی در کشور صورت نگرفته است. این که چرا برخی عاشقانه مجذوب کار می‌شوند و برخی دیگر در انجام کارهای روزمره و تکراری، کسل و خسته می‌شوند؟

۹ - Five Factor Model

۱۰ - McCrae & Costa

۱۱ - Neuroticism

۱۲ - Extraversion

۱۳ - Openness

۱۴ - Agreeableness

۱۵ - Conscientiousness

چرا بعضی از کارکنان نسبت به شغل خود، وظیفه شناس تر و متعهدانه عمل می‌کنند و عده‌ای دیگر در انجام وظایف اصلی خود احساس تعهد نمی‌کنند؟

هم‌چنین در زمینه‌ی پژوهش‌های مرتبط با تعهد سازمانی، به دلایل گوناگون و از جمله مشکل بودن تعریف و اندازه‌گیری تعهد سازمانی، تعامل متغیرهای مختلف در سطح خرد و کلان و عین و ذهن، تفاوت فرهنگ‌ها و کاربرد نظریه‌ها در تعبیر و تبیین تعهد سازمانی، هنوز نمی‌توان نتایج این پژوهش‌ها را با اطمینان کافی به موارد مشابه تعمیم داد. البته شایان ذکر است که چون تعهد سازمانی یک انگیزه‌ی درونی است، تشخیص و برآورد آن برای مسئولان، کار چندان ساده‌ای نیست و لازم است چنین ارزیابی‌هایی در قالب تحقیقات علمی و با بهره‌گیری از ابزارهای استاندارد انجام پذیرد و نتایج آنها در اختیار مدیران و مسئولان سازمان‌ها قرار داده شود.

از این رو هدف اصلی در این پژوهش، ارزیابی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با توجه به سازه‌های شخصیتی پنج عامل بزرگ و تعهد سازمانی در نظر گرفته شد. بدین منظور در گام نخست، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با ابزارهای استاندارد، اندازه‌گیری شد و در گام بعد، ارتباط بین این دو متغیر، تعیین گردید.

#### پیشینه‌ی پژوهش

خدادادی (۱۳۸۳)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز» انجام داد که نتایج به‌دست آمده از این پژوهش بدین شرح می‌باشند: بین اکثر ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه‌ی معنا داری وجود دارد. بین انواع ویژگی‌های شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد، ولی با تعهد مستمر رابطه‌ی منفی معنی داری وجود دارد. ضمناً یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین ضرایب همبستگی چند متغیری و خصوصیات شخصیتی و ویژگی‌های شغلی با انواع تعهد سازمانی وجود دارد.

نتایج مطالعه جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، در زمینه‌ی بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیت با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهرستان اهواز نشان دادند که بالاترین ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داد که برونگرایی، تجربه‌پذیری و همسازی بیشترین نقش را در تبیین حیطه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی ایفا می‌کند.

محمودی (۱۳۸۶)، در پژوهشی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین میانگین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تفاوت معنادار وجود ندارد. بین میانگین تعهد سازمانی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد. هم‌چنین بین میانگین تعهد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معنادار مشاهده نشد.

پروین (۱۳۸۷)، در پژوهشی روابط ساده و ترکیبی ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی را در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان شهرستان اسلام آباد غرب مورد بررسی قرار داد. بر اساس نتایج این پژوهش، رابطه‌ی معنی‌داری بین موارد زیر مشاهده شد: روان رنجورخویی با تعهد عاطفی؛ برونگرایی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری؛ تجربه‌پذیری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری؛ هم‌سازی با تعهد عاطفی؛ وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری.

برنان<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۳)، در پژوهشی در زمینه نقش تعهد سازمانی در پیشرفت کارکنان یکی از شرکت‌های اتومبیل‌سازی آمریکا نشان داد که ۶۱ درصد، آموزش تعهد سازمانی به کارکنان را لازم دانستند و ۵۴ درصد از نقش تعهد سازمانی در بازده سازمان خود بازخورد مثبت دارند.

پارک و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۵)، در تحقیق خود با عنوان کارگروهی، اعتماد و تعهد تیمی معلمان، به این نتایج دست یافتند که کارگروهی می‌تواند از جمله

۱۶ - Bernnan

۱۷ - Park & et.al

پیشگویی‌کننده‌های با اهمیت در تعهد تیمی معلمان محسوب گردد. معلمانی که سطوح بالایی از مهارت‌های کار تیمی را نشان دادند، سطح بالایی از تعهد تیمی را درک نمودند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) تأثیر مهمی بر روی تعهد تیمی ندارند. اردهیم و همکاران<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۶)، ارتباط بین مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و مدل تعهد سازمانی را در یکی از کارخانجات اتومبیل سازی آمریکا 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 سرانجام همسازی با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارد. نارتگون و منپ (۲۰۱۰)، پژوهشی با هدف تجزیه و تحلیل سطوح تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ترکیه، انجام دادند. نتایج این پژوهش مؤید آن است که هیچ رابطه‌ی معناداری بین جنسیت و وضعیت تأهل با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری وجود ندارد. در این پژوهش، سابقه‌ی تدریس با تعهد عاطفی رابطه مثبت نشان داد اما هیچ تفاوت معناداری با تعهد مستمر و هنجاری نداشت. متغیر سن با تعهد هنجاری و عاطفی رابطه مثبت داشت ولی رابطه‌ی معناداری با تعهد مستمر نشان نداد.

#### فرضیه‌های پژوهش

- ۱ - بین ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت (روان رنجور خویی، برون گرایی، تجربه پذیری، هم‌سازی و وظیفه شناسی) مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان و ابعاد سه‌گانه‌ی آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۲ - ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت مدیران و معلمان، تعهد سازمانی آنان را پیش بینی می‌کند.
- ۳ - ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت مدیران و معلمان، بعد عاطفی تعهد سازمانی آنان را پیش بینی می‌کند.

۴ - ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت مدیران و معلمان، بُعد مستمر تعهد سازمانی آنان را پیش بینی می‌کند.

۵ - ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت مدیران و معلمان، بُعد هنجاری تعهد سازمانی آنان را پیش بینی می‌کند.

### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. مطالعه‌ی مورد نظر بر روی جامعه‌ی آماری ۲۶۶ نفره از مدیران و معلمان کلیه‌ی مدارس شهرستان خوانسار صورت گرفت که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، تعداد ۱۴۰ معلم و به‌دلیل کم بودن حجم جامعه‌ی آماری مدیران با استفاده از شیوه سرشماری، تعداد ۳۰ مدیر انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

جهت بررسی ویژگی‌های شخصیتی از فرم کوتاه شده‌ی پرسشنامه‌ی NEO - PI - R کاستا و مک کرا، استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۵ حیطه (روان رنجورخویی، برون گرایی، تجربه‌پذیری، هم‌سازی و وظیفه‌شناسی) و ۶۰ سوال است. هر یک از این ۵ حیطه با ۱۲ سوال سنجیده می‌شود. هم‌چنین برای بررسی تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی 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 می‌شوند. جهت سنجش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها، علاوه بر نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر از جدیدترین مقالات و نظریه‌های علمی موجود در زمینه‌های مذکور بهره گرفته شد که همگی روایی پرسشنامه‌ها را مورد تأیید قرار دادند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی از راه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و تعهد سازمانی ۰/۷۵ محاسبه گردیده است.

## شیوه‌ی تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای، آزمون  $t$  و تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA) استفاده به عمل آمد.

## یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان با ابعاد سه‌گانه و کل تعهد سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱) ضریب همبستگی درونی بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی و ابعاد آن

				تعهد سازمانی و ابعاد آن	
تعهد کلی	هنجاری	مستمر	عاطفی	ابعاد شخصیت	
۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۷	ضریب همبستگی پیرسون	روان رنجورخویی
۰/۷۵	۰/۲۶	۰/۲	۰/۳۸	سطح معنی داری	
۰/۳	۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۳	ضریب همبستگی پیرسون	برون‌گرایی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۰۶	ضریب همبستگی پیرسون	تجربه‌پذیری
۰/۷	۰/۴۴	۰/۴	۰/۴۵	سطح معنی داری	
۰/۲۴۵	۰/۲۴۲	۰/۰۷	۰/۲۳	ضریب همبستگی پیرسون	همسازی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۴	۰/۰۰۳	سطح معنی داری	
۰/۳۵۷	۰/۳۰۲	۰/۱۹۵	۰/۲۸۴	ضریب همبستگی پیرسون	وظیفه‌شناسی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

بر اساس نتایج جدول (۱) بین روان رنجورخویی و تجربه‌پذیری با ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی و کل تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. بُعد برون‌گرایی شخصیت با تعهد عاطفی ( $r = ۰/۳$ ) و تعهد هنجاری ( $r = ۰/۲۷$ ) و کل تعهد

سازمانی ( $r = 0/3$ ) رابطه‌ی معنی داری دارد. بُعد هم‌سازی شخصیت با بُعد عاطفی ( $r = 0/23$ )، بُعد هنجاری ( $r = 0/242$ ) و کل تعهد سازمانی ( $r = 0/245$ ) رابطه‌ی معنی داری دارد. بُعد وظیفه شناسی شخصیت با بُعد عاطفی ( $r = 0/284$ )، بُعد مستمر ( $r = 0/195$ )، بُعد هنجاری ( $r = 0/3$ ) و کل تعهد سازمانی ( $r = 0/357$ ) رابطه‌ی معنی داری دارد. بنابراین دو بُعد از ابعاد شخصیت یعنی بُعد روان رنجورخویی و تجربه‌پذیری با هیچ کدام از ابعاد تعهد سازمانی و کل تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی داری ندارند. ولی بُعد وظیفه شناسی با همه‌ی این ابعاد رابطه‌ی معنی داری دارد. بُعد برون گرایی و هم‌سازی شخصیت با بُعد مستمر تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی داری ندارد ولی با بقیه‌ی ابعاد و کل تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارد.

فرضیه دوم: ترکیبی از ابعاد پنج گانه شخصیت مدیران و معلمان، تعهد سازمانی آنان را پیش بینی می کند.

جدول (۲) ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین در مدل‌های پیش بینی کننده تعهد سازمانی

P	df 2	df 1	F	اضافه شده $R^2$	اصلاح شده $R^2$	$R^2$	R	شاخص ها	
								مدل ها	ملاک
0/000	16	1	24	0/128	0/122	128	357	1	وظیفه شناسی
0/025	16	1	5	0/026	0/144	154	392	2	وظیفه شناسی روان رنجورخویی
0/002	16	1	3	0/049	0/189	0/2	451	3	وظیفه شناسی روان رنجورخویی برون گرایی
0/006	16	1	2	0/036	0/22	24	49	4	وظیفه شناسی روان رنجورخویی برون گرایی همسازی

جدول (۳) تحلیل واریانس مدل‌های پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی

P	F	MS	df	SS	شاخص‌ها		متغیر
					مدل‌ها و منابع تغییرات		ملاک
۰/۰۰۰	۲۴/۱۴	۳/۹	۱	۳/۹	رگرسیون	وظیفه	۱
		۰/۱۶	۱۶۵	۲۶/۷	باقیمانده	شناسی	
		—	۱۶۶	۳۰/۶	کل		
۰/۰۰۰	۱۴/۹	۲/۳۵	۲	۴/۷۱	رگرسیون	وظیفه	۲
		۰/۱۶	۱۶۴	۲۵/۹	باقیمانده	شناسی	
		—	۱۶۶	۳۰/۶	کل	روان رنجورخویی	
۰/۰۰۰	۱۳/۸	۲/۰۷	۳	۶/۲۱	رگرسیون	وظیفه	۳
		۰/۱۵	۱۶۳	۲۴/۴	باقیمانده	شناسی	
		—	۱۶۶	۳۰/۶	کل	روان رنجورخویی برون‌گرایی	
۰/۰۰۰	۱۲/۷	۱/۸۳	۴	۷/۳۲	رگرسیون	وظیفه	۴
		۰/۱۴	۱۶۲	۲۳/۳	باقیمانده	شناسی	
		—	۱۶۶	۳۰/۶	کل	روان رنجورخویی برون‌گرایی همسازی	

۰/۰۰۰  
۰/۰۰۰  
۰/۰۰۰

جدول (۴) ضرایب همبستگی جزئی در مدل‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی

متغیر ملاک	شاخص‌ها مدل‌ها و متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	t	P	
۱	مقدار ثابت	۲/۵۶	۰/۱۸۷	—	۱۳/۸	۰/۰۰۰	
	وظیفه‌شناسی	۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۳۵۷	۴/۹	۰/۰۰۰	
۲	مقدار ثابت	۱/۹۹	۰/۳۲۴	—	۶/۱	۰/۰۰۰	
	وظیفه‌شناسی	۰/۲۹	۰/۰۵	۰/۴۴۷	۵/۴	۰/۰۰۰	
	روان رنجورخوئی	۰/۱۳۶	۰/۰۶	۰/۱۸۴	۲/۲۶	۰/۰۰۲	
۳	مقدار ثابت	۱/۱۹	۰/۴	—	۲/۹	۰/۰۰۴	
	وظیفه‌شناسی	۰/۲۳	۰/۰۵۷	۰/۳۴۶	۴/۰۶	۰/۰۰۰	
	روان رنجورخوئی	۰/۲۲	۰/۰۶۴	۰/۲۹۷	۳/۴	۰/۰۰۱	
	برون‌گرایی	۰/۲۴۶	۰/۰۷۷	۰/۲۸۷	۳/۱۷	۰/۰۰۲	
۴	مقدار ثابت	۰/۱۹	۰/۵۳۷	—	۰/۳۵	۰/۷	
	وظیفه‌شناسی	۰/۱۵	۰/۰۶۳	۰/۲۲۸	۲/۴	۰/۰۱۶	
	روان رنجورخوئی	۰/۳۳	۰/۰۷۴	۰/۴۴۵	۴/۴	۰/۰۰۰	
	برون‌گرایی	۰/۲۸۵	۰/۰۷۷	۰/۳۳۲	۳/۶	۰/۰۰۰	
	همسازی	۰/۲۴۱	۰/۰۸	۰/۲۷۷	۲/۷	۰/۰۰۶	تعهد سازمانی

نتایج جداول (۲)، (۳) و (۴) نشان می‌دهند که در تمامی مدل‌ها مقادیر  $F$  محاسبه شده در سطح تشخیص ( $\alpha = 0/05$ ) معنی‌دار است ( $P = 0/000$ ). مقدار ضریب تعیین اصلاح شده برای ویژگی وظیفه‌شناسی در اولین مدل  $0/122$ ، در دومین مدل برای ویژگی وظیفه‌شناسی و روان رنجورخوئی  $0/144$  و در سومین مدل برای ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، روان رنجورخوئی و برون‌گرایی  $0/189$  و در چهارمین مدل برای ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، روان رنجورخوئی، برون‌گرایی و همسازی  $0/22$  بوده‌است.

این ضرایب همگی از نظر آماری معنی‌دار بوده‌اند. بنابراین چهار ویژگی از ویژگی‌های شخصیتی به صورت ترکیبی ۲۲ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را تبیین می‌نمایند. آزمون‌های  $t$  مربوط به ضرایب بتا نیز نشان می‌دهد که همگی این ضرایب از نظر آماری معنی دارند. در آخرین مدل وظیفه شناسی دارای ضریب بتای  $۰/۲۳$ ، روان رنجورخویی  $۰/۴۴۵$ ، برون‌گرایی  $۰/۳۳$  و هم‌سازی  $۰/۲۷$  می‌باشد. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی به طور جداگانه نیز با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری دارند.

فرضیه سوم: ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان، بُعد عاطفی تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کند.

جدول (۵) ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین در مدل‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی بُعد عاطفی

P	df 2	df 1	F	اضافه شده $R^2$	اصلاح شده $R^2$	$R^2$	R	شاخص‌ها مدل‌ها	مدل عاطفی
$۰/۰۰۰$	۱۶	۱	۱۶/۳	$۰/۰۹$	$۰/۰۸۵$	$۰/۰۹$	$۰/۳$	برون‌گرایی	۱
$۰$	۵								
$۰/۰۰۴$	۱۶	۱	۴/۰۲	$۰/۰۲$	$۰/۱$	$۰/۱۱$	$۳۳$	برون‌گرایی وظیفه شناسی	۲
	۴						$۰/۵$		
$۰/۰۰۲$	۱۶	۱	۴/۹	$۰/۰۲۶$	$۰/۱۲۲$	$۱/۳۸$	$۳۷$	وظیفه شناسی روان رنجورخویی	۳
	۳					$۰$	$۰/۲$	برون‌گرایی	
$۰/۰۰۱$	۱۶	۱	۵/۹	$۰/۰۳۱$	$۰/۱۴۸$	$۱/۶۹$	$۴۱$	برون‌گرایی وظیفه شناسی روان	۴
	۲					$۰$	$۰/۱$	رنجورخویی هم‌سازی	
$۰/۰۲$	۱۶	۱	۱/۳۵	$۰/۰۰۷$	$۰/۱۴۶$	$۱/۶۲$	$۰/۴$	برون‌گرایی روان رنجورخویی	۵
	۱					$۰$		هم‌سازی	

جدول (۶) تحلیل واریانس مدل‌های پیش‌بینی‌کننده بعد عاطفی

P	F	MS	df	SS	شاخص‌ها		تغییر ملاکی
					مدل‌ها و منابع تغییرات		
		۴/۸۱	۱	۴/۸	رگرسیون		
۰/۰۰۰	۱۶/۳	۰/۲۹	۱۶۵	۴۸/۵	باقیمانده	۱ برون‌گرایی	تعهد عاطفی
		—	۱۶۶	۵۳/۳	کل		
		۲/۹۹	۲	۵/۹	رگرسیون	۲ برون‌گرایی	
۰/۰۰۰	۱۰/۳	۰/۲۹	۱۶۴	۴۷/۳	باقیمانده	وظیفه‌شناسی	
		—	۱۶۶	۵۳/۳	کل		
		۲/۴۵	۳	۷/۳۷	رگرسیون	۳ وظیفه‌شناسی	
۰/۰۰۰	۸/۷	۰/۲۸	۱۶۳	۴۵/۹	باقیمانده	روان رنجورخویی	
		—	۱۶۶	۵۳/۳	کل	برون‌گرایی	
		۲/۲۵	۴	۹	رگرسیون	۴ برون‌گرایی	
۰/۰۰۰	۸/۲	۰/۲۷	۱۶۲	۴۴/۷	باقیمانده	وظیفه‌شناسی روان رنجورخویی	
		—	۱۶۶	۵۳/۳	کل	هم‌سازی	
		۲/۸۷	۳	۸/۶	رگرسیون	۵ برون‌گرایی	
۰/۰۰۰	۱۰/۴۸	۰/۲۷	۱۶۳	۴۴/۷	باقیمانده	روان رنجورخویی	
		—	۱۶۶	۵۳/۳	کل	هم‌سازی	

جدول (۷) ضرایب همبستگی جزئی در مدل‌های پیش‌بینی کننده بعد عاطفی

P	t	Beta	خطای استاندارد	B	شاخص‌ها	ملاک متغیر
					مدل‌ها و متغیرها	
۰/۰۰۰	۹/۵	—	۰/۲۸	۲/۷۲	مقدار ثابت	۱
۰/۰۰۰	۴/۰۵	۰/۳	۰/۰۸	۰/۳۴	برون‌گرایی	
۰/۰۰۰	۸/۱	—	۰/۳	۲/۴۸	مقدار ثابت	۲
۰/۰۱	۲/۴	۰/۲۰۹	۰/۰۹	۰/۲۳	برون‌گرایی	
۰/۰۴	۲	۰/۱۷۴	۰/۰۷	۰/۱۵	وظیفه‌شناسی	۳
۰/۰۱	۲/۶	—	۰/۵۶	۱/۴۵	مقدار ثابت	
۰/۰۰۲	۳/۱	۰/۲۹۴	۰/۱	۰/۳۳	برون‌گرایی	۳
۰/۰۱	۲/۵	۰/۲۲۳	۰/۰۸	۰/۱۹	وظیفه‌شناسی	
۰/۰۲	۲/۲	۰/۲	۰/۰۸	۰/۱۹	روان‌رنجورخویی	۴
۰/۷۶	۰/۳	—	۰/۷۴	۰/۲۲۷	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۳/۵	۰/۳۳۶	۰/۱	۰/۳۸	برون‌گرایی	۴
۰/۲۴	۱/۱	۰/۱۱	۰/۰۸	۰/۱	وظیفه‌شناسی	
۰/۰۰۲	۳/۲	۰/۳۳	۰/۱	۰/۳۳	روان‌رنجورخویی	۵
۰/۰۱۶	۲/۴	۰/۲۵۶	۰/۱۲	۰/۲۹	هم‌سازی	
۰/۷	۰/۲۶	—	۰/۷۴	۰/۱۹۵	مقدار ثابت	۵
۰/۰۰۰	۴/۴	۰/۳۸	۰/۰۹	۰/۴۳	برون‌گرایی	
۰/۰۰۱	۳/۲۷	۰/۳۴	۰/۱	۰/۳۳۵	روان‌رنجورخویی	۵
۰/۰۰۱	۳/۳	۰/۳۱	۰/۱۰۷	۰/۳۵۸	هم‌سازی	

با توجه به داده‌های جداول (۵)، (۶) و (۷) می‌توان بیان داشت که مقادیر  $F$  مشاهده شده در سطح تشخیص ( $\alpha = ۰/۰۱$ ) معنی‌دار است ( $P = ۰/۰۰۰$ ). بنابراین در همه‌ی

موارد فرضیه‌ی تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود. لذا می‌توان استنباط نمود که ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت می‌توانند بُعد عاطفی تعهد سازمانی را پیش بینی کنند. مقدار ضریب تعیین اصلاح شده برای ویژگی برون‌گرایی در اولین مدل ۰/۰۸، برای ویژگی‌های برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی در دومین مدل ۰/۱، برای ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی در سومین مدل ۰/۱۲۲ و برای ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجورخویی و هم‌سازی ۰/۱۴۸ بوده‌است. بنابراین در چهارمین مدل، ترکیبی از چهار ویژگی شخصیتی به صورت ترکیبی ۱۴/۸ درصد از واریانس نمرات مربوط به بُعد عاطفی تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. در مدل نهایی، ویژگی وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری حذف شده‌اند، لذا سه ویژگی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و هم‌سازی با همدیگر ۱۴/۶ درصد از نمرات مربوط به بُعد عاطفی تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. آزمون‌های  $t$  مربوط به ضرایب بتا در مدل نهایی نشان می‌دهد که همگی از نظر آماری معنی‌دار هستند. ضریب بتای برون‌گرایی ۰/۳۸، روان‌رنجورخویی ۰/۳۴ و هم‌سازی ۰/۳۱ می‌باشد، بنابراین این ویژگی‌ها به طور جداگانه نیز با بُعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری دارند.

**فرضیه چهارم: ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان، بعد مستمر تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی میکند.**

جدول (۸) ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین در مدل‌های پیش‌بینی‌کننده بعد مستمر

P	df 2	df 1	F	اصلاح اضافه		$R^2$	R	شاخص‌ها	مدل‌ها	$R^2$ تعیین شده
				شده $R^2$	شده $R^2$					
۰/۰۱	۱۶ ۵	۱	۶/۵	۰/۰۳۸	۰/۰۳۲	۰/۰۳۸	۱۹ ۰/۵	وظیفه‌شناسی	۱	
۰/۰۰۰	۱۶ ۴	۱	۸/۳	۰/۰۴۶	۰/۰۷۳	۰/۰۸۵	۲۹ ۰/۱	وظیفه‌شناسی روان رنجورخویی	۲	

جدول (۹) تحلیل واریانس مدل‌های پیش‌بینی‌کننده بعد مستمر

P	F	MS	df	SS	شاخص‌ها		متغیر ملاکی
					مدل‌ها و منابع تغییرات		
		۲/۲۸	۱	۲/۲۸	رگرسیون		
۰/۰۱	۶/۵۴	۰/۳۴۹	۱۶۵	۵۷/۵	باقیمانده	۱	وظیفه‌شناسی
		—	۱۶۶	۵۹/۸۳	کل		
		۲/۵۳	۲	۵/۰۶	رگرسیون		
۰/۰۰۱	۷/۵۸	۰/۳۳	۱۶۴	۵۴/۷۷	باقیمانده	۲	روان
		—	۱۶۶	۵۹/۸۳	کل		رنجورخوبی

جدول (۱۰) ضرایب همبستگی جزئی در مدل‌های پیش‌بینی‌کننده بعد

P	t	Beta	خطای استاندارد	B	شاخص‌ها		متغیر ملاکی
					مدل‌ها و متغیرها		
۰/۰۰۰	۹/۵	—	۰/۲۷۵	۲/۶۲	مقدار ثابت	۱	
۰/۰۱	۲/۵	۰/۱۹۵	۰/۰۷۱	۰/۱۸	وظیفه‌شناسی		
۰/۰۰۲	۳/۲	—	۰/۴۷	۱/۵	مقدار ثابت		
۰/۰۰۰	۳/۶	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۲۹	وظیفه‌شناسی	۲	روان
۰/۰۰۴	۲/۸	۰/۲۴۴	۰/۰۸۷	۰/۲۵	روان رنجورخوئی		

یافته‌های جداول (۸)، (۹) و (۱۰) نشان می‌دهند که در همه‌ی مدل‌ها مقادیر F محاسبه شده در سطح تشخیص ( $\alpha = 0/01$ ) معنی‌دار است ( $P = 0/01$ ). بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان استنباط نمود که ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت قادرند بعد مستمر تعهد سازمانی را تبیین کنند. مقدار ضریب تعیین اصلاح شده برای ویژگی وظیفه‌شناسی در اولین مدل  $0/03$  و برای ویژگی‌های

وظیفه‌شناسی و روان رنجورخویی در دومین مدل ۰/۰۷ است. بنابراین ۷ درصد واریانس نمرات مربوط به بعد مستمر تعهد سازمانی به‌وسیله‌ی ترکیبی از دو ویژگی وظیفه‌شناسی و روان رنجورخویی قابل توصیف و تبیین است. مقادیر  $t$  مربوط به ضرایب بتا، از لحاظ آماری معنی‌دار هستند. ضریب بتای وظیفه‌شناسی ۰/۳ و ضریب بتای روان رنجورخویی ۰/۲۴ است. بنابراین ویژگی‌های مشخص شده در مدل‌ها به‌طور جداگانه نیز با بعد مستمر تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری دارند.

فرضیه پنجم: ترکیبی از ابعاد پنج گانه شخصیت مدیران و معلمان، بعد هنجاری تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کند.

جدول (۱۱) ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین در مدل‌های

پیش‌بینی‌کننده بعد هنجاری

P	df2	df1	F	اضافه شده	اصلاح شده	$R^2$	R	شاخص‌ها	$\frac{R^2}{k}$
				$R^2$	$R^2$			مدل	
۰/۰۰۰	۱۶۵	۱	۱۶/۵	۰/۰۹۱	۰/۰۸۵	۰/۰۹۱	۰/۳۰۲	وظیفه شناسی	۱

جدول (۱۲) تحلیل واریانس مدل‌های پیش‌بینی‌کننده بعد هنجاری

P	F	MS	df	ss	شاخص‌ها	متغیر
					مدل و منبع تغییر	ملاک
۰/۰۰۰	۱۶/۵	۵/۵	۱	۵/۵۱	رگرسیون	تعهد هنجاری
		۰/۳۳	۱۶۵	۵۵/۰۵	باقیمانده	
		—	۱۶۶	۶۰/۵۶	کل	

جدول (۱۳) ضرایب همبستگی جزئی در مدل‌های پیش‌بینی کننده بعد  
هنجاری

P	t	Beta	خطای استاندارد	B	شاخص‌ها	متغیر ملاکی
					مدل و متغیر	
۰/۰۰۰	۸/۵	—	۰/۲۷	۲/۲۷	مقدار ثابت	تعهد هنجاری
۰/				۲		
۰/۰۰۰	۴/۰۵	۰/۳۰۲	۰/۰۷	۲۸	وظیفه‌شناسی	تعهد هنجاری
۰/				۰/۴		

همان‌طور که در جداول (۱۱)، (۱۲) و (۱۳) مشاهده می‌شود مقدار  $F$  محاسبه شده با ۱ و ۱۶۵ درجه آزادی در سطح تشخیص ( $\alpha = 0/01$ ) از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است لذا از نظر آماری معنی دار است و می‌توان آن را به جامعه تعمیم داد. مقدار ضریب تعیین اصلاح شده برای ویژگی وظیفه‌شناسی ۰/۰۸ می‌باشد که با ۱ و ۱۶۵ درجه آزادی معنی دار است ( $P = 0/000$ ). بنابراین از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت فقط بُعد وظیفه‌شناسی با بُعد هنجاری تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارد. بنابراین ۸ درصد از واریانس نمرات مربوط به بعد هنجاری تعهد سازمانی به وسیله بعد وظیفه‌شناسی شخصیت قابل تبیین است. ضریب بتای ویژگی وظیفه‌شناسی نیز ۰/۳ بوده که از نظر آماری معنی دار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی در این پژوهش پنج فرضیه مطرح شد که نتایج مهم و اختصاصی به دست آمده از آن‌ها بدین شرح است:

نتایج به دست آمده از فرضیه اول پژوهش مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی، با یافته‌های تحقیقات جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، پروین (۱۳۸۷)، مامن پوش (۱۳۸۸)، مگنوس و همکاران<sup>۱۹</sup> (۱۹۹۳)، اورگان و لینگل<sup>۲۰</sup>

(۱۹۹۵)، آیورسون و باتیگیج<sup>۲۱</sup> (۱۹۹۹)، تورسن و همکاران<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۳)، سیلوا (۲۰۰۶)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت، از آن‌جایی که تعهد سازمانی حالتی روانی است که رابطه‌ی فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می‌کند و نوعی احساس انطباق و هم‌سازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در فرد به‌وجود می‌آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می‌کند که این خود ریشه در شخصیت آنان دارد و می‌توان اذعان نمود که شخصیت یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار مدیران و معلمان در سازمان‌های آموزشی می‌باشد.

با بررسی فرضیه‌ی دوم تحقیق مشخص شد که وظیفه شناسی، روان رنجورخوبی، برون‌گرایی و هم‌سازی به عنوان چهار ویژگی از ویژگی‌های شخصیتی از توان پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار می‌باشند. این یافته پژوهشی با نتایج تحقیقات جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، پروین (۱۳۸۷)، اورگان و لینگل (۱۹۹۵)، واتسون و کلارک<sup>۲۳</sup> (۱۹۹۷) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) که همگی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی توان پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارا می‌باشند، هم‌خوانی دارد.

در توجیه این یافته‌ی پژوهشی می‌توان اظهار داشت، از آن‌جایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به وسیله افراد اثر بگذارند، هرچه ویژگی‌های شخصیتی و شرایط فکری و روحی مدیران و معلمان با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن، تعهد سازمانی است به حدود بهینه و حتی بالاتر می‌رسد.

یافته‌های فرضیه‌ی سوم نشان داد که چهار ویژگی شخصیتی (روان رنجورخوبی، برون‌گرایی، هم‌سازی و وظیفه شناسی) به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی بُعد عاطفی تعهد سازمانی می‌باشند. این یافته با پژوهش پروین (۱۳۸۷)، واتسون و کلارک

20 - Organ & Lingel

21 - Iverson & Buttigieg,

22 - Thoresen & et al

۲۳ - Watson & Clark

(۱۹۹۷) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) همخوان ولی با پژوهش مگنوس و همکاران (۱۹۹۳)، اورگان و لینگل (۱۹۹۵) و جادج و همکاران<sup>۲۴</sup> (۲۰۰۲) ناهمخوان می‌باشد. در این فرضیه عامل برون‌گرایی با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری نشان داد که مطابق با یافته‌های مطالعات واتسون و همکاران (۱۹۸۸)، هیجانان مثبت و تعهد عاطفی ارتباط مثبتی با هم دارند و نیز برون‌گرایی با تعهد عاطفی مرتبط است، زیرا هیجانان مثبت، هسته این بعد از شخصیت می‌باشند. از سوی دیگر چون افراد برون‌گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند و این مسأله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد نسبت به شغل و سازمان در آن‌ها می‌گردد. یافته دیگر این فرضیه، این است که عامل تجربه‌پذیری با بُعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه معناداری ندارد در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت از آنجایی که افراد تجربه‌گرا تمایل دارند که هم خوب و هم بد را تجربه کنند، انتظار نمی‌رود که تجربه‌پذیری با بُعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه داشته باشد. در مورد ارتباط بُعد هم‌سازی و تعهد عاطفی می‌توان ذکر کرد، چون هم‌سازی با رابطه‌ی مطلوب و رضایت بخش با دیگران مربوط است و با گرمی هیجانی رابطه دارد، ممکن است هویت اجتماعی کارکنان و نیز میزان دلبستگی و تعلق فرد را به سازمانش افزایش دهد. سرانجام اینکه وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری نشان نداده‌است. در توجیه این یافته پژوهشی می‌توان گفت افراد وظیفه‌شناس تمایل به درگیری کاری بیشتر، اما تمایل به درگیری سازمانی کمتری دارند. نتایج مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بُعد مستمر تعهد سازمانی به‌وسیله ویژگی‌های (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) به عنوان دو بُعد از ابعاد پنج‌گانه شخصیت، قابل پیش‌بینی است. این یافته با نتایج مطالعات جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، اورگان و لینگل (۱۹۹۵)، واتسون و کلارک (۱۹۹۷)، تورسن و همکاران (۲۰۰۳) هم‌سو و با نتایج پژوهش پروین (۱۳۸۷) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) ناهم‌سو است.

به طور کلی نتایج این فرضیه پژوهش نشان می‌دهند که روان رنجورخویی با تعهد مستمر رابطه مثبت دارد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت از آنجایی که روان رنجورخوها به دلیل این که از روبه‌رو شدن با محیط‌های کاری جدید که امکان دارد تجربیات سختی را برای آن‌ها به دنبال داشته باشد، احساس نگرانی می‌کنند، بنابراین روان رنجورخویی با تعهد مستمر رابطه مثبتی نشان می‌دهد. هم‌چنین در این فرضیه عامل برون‌گرایی با تعهد مستمر رابطه‌ای نشان نداد. در توجیه این یافته پژوهشی می‌توان گفت که برون‌گراها به دلیل اینکه فعالیت اجتماعی و تماس‌های بین فردی بیشتری نسبت به درون‌گراها دارند، فرصت‌های استخدامی بیشتری پیدا می‌کنند، در نتیجه از تعهد مستمر ضعیف‌تری برخوردارند. هم‌چنین طبق انتظار، تجربه پذیری با تعهد مستمر ارتباطی نشان نداد، به دلیل این که تجربه‌پذیری با تفکر واگرا مرتبط است و پاداش‌های رسمی و غیر رسمی‌ای که کارکنان را به سازمان متعهد می‌کند برای آنهایی که در این بعد شخصیتی بالا هستند، کاربرد ندارد. در خصوص عدم ارتباط هم‌سازی با تعهد مستمر می‌توان گفت که چون تعهد مستمر، بیشتر تحت تأثیر جنبه‌های بیرونی و خارجی یعنی عواید مادی و مالی حاصل از اشتغال، قرار دارد. بدین معنا اگر سازمان خواسته‌های مالی و مادی کارکنان را تأمین نکند، تعهد مستمر آن‌ها نسبت به سازمانشان کاهش می‌یابد. و از آنجایی که وظیفه شناسی یک دلبستگی شغلی عمومی به وجود می‌آورد و به کارکنان فرصت بیشتری برای به دست آوردن پاداش‌های رسمی و غیر رسمی سازمانی می‌دهد، افرادی که دارای وظیفه شناسی بالا هستند، سطح بالایی از تعهد مستمر دارند، زیرا ارزش‌های سازمان برای آن‌ها نسبت به ترک آن، افزایش می‌یابد. هم‌چنین یافته‌های به دست آمده از فرضیه‌ی پنجم پژوهش نشان دادند که از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت فقط بعد (وظیفه شناسی) با بعد هنجاری تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری دارد. این یافته با یافته‌های پروین (۱۳۸۷) و تورسن و همکاران (۲۰۰۳) هم‌خوان ولی با یافته‌های جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، واتسون و کلارک (۱۹۹۷) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) ناهم‌خوان است.

به طور کلی نتایج این فرضیه پژوهش نشان می‌دهند که روان رنجورخویی با تعهد هنجاری رابطه نشان نداده است. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت به دلیل اینکه افراد روان رنجور تمایل دارند خیلی زیاد نگران شوند، راجع به اینکه آیا سازمان از آنها حمایت می‌کند یا نه، فکر نمی‌کنند. یافته‌ی دیگر این پژوهش این است که عامل تجربه‌پذیری با بُعد هنجاری تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار ندارد، در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که از آنجایی که تجربه‌پذیری با تفکر واگرا مرتبط می‌باشد و افرادی که از لحاظ تجربه‌گرایی در سطح بالا هستند، برای چیزهایی که ممکن است برای دیگران ارزشمند باشد (سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان انجام می‌دهد)، ارزش قائل نمی‌شوند. در مورد عدم ارتباط هم‌سازی و تعهد هنجاری نیز می‌توان گفت که چون هم‌سازی همانند برون‌گرایی بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد و نیز به رابطه‌ی مطلوب و رضایت بخش با دیگران، مربوط است و شاید چون در سازمان آموزش و پرورش این نیاز یعنی ارتباط مطلوب با دیگران کمتر مورد توجه قرار گرفته‌است در نتیجه این افراد از تعهد هنجاری کمتری برخوردار باشند. از دلایل ارتباط مثبت تعهد هنجاری با عامل وظیفه‌شناسی این است که تعهد هنجاری بیشتر بر مبنای ویژگی‌ها و صفات شخصیتی شکل می‌گیرد و طبعاً ویژگی‌های شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی بهتر می‌توانند تعهد هنجاری را پیش‌بینی کند.

### منابع

- پروین لارنس، جان الیور. (۱۳۸۱). شخصیت؛ نظریه و پژوهش. ترجمه م جوادی، پ کدیور. تهران: انتشارات آبیژ، ۴۸۸ صفحه.
- پروین عزیز. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سازه‌های پنج عامل شخصیت با تعهد سازمانی در دبیران مقطع راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام آباد غرب. پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- ثناگو اکرم، نیکروش منصوره، دباغی فاطمه. (۱۳۸۴). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۹۲: ۵۲ - ۸۳.
- جزایری زبیده، نعیمی عبدالزهرا، شکرکن حسین، تقی پور منوچهر. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۳: ۲۰۸ - ۱۸۹.
- 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.
- خنیفیر حسین، مقیمی محمد، جندقی غلامرضا، طاهری فاطمه، سیار ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی. مجله مدیریت سلامت، ۱۲(۲۷): ۵۶ - ۴۹.
- رضائیان علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت، ۵۴۵ صفحه.
- مؤمن پوش مریم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا - درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان.
- [Accessed 8 February 2009]. Available from: <http://www.rasekhoon.net/article/show>
- محمودی سعید. ۱۳۸۶. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنائی استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- مدنی حسین، زاهدی محمد جواد. ۱۳۸۴. تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند). مجله جامعه شنای ایران، دوره ششم، ۱: صص ۳۳-۳.

Allen NJ, Meyer JP. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*, 1: 61–89.

Bernnan M. 2003. The role of organizational commitment in employee's progress. *Business Intelligence Board*, 11: 17-34. Available from <http://www.scholar.lib.vt.edu/ejournals/jite> [Accessed 17 August 2009].

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.

Iverson RD, Buttigieg DM. 1999. Affective, normative and continuance commitment: Can the 'right kind' of commitment be managed?. *Journal of Management Studies*, 36 (3): 307 - 33.

Judge TA, Heller D, Mount MK. 2002. Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87: 530–541.

Magnus KE, Diener F, Pavot W. 1993. Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65: 1046 – 1053.

McCrae RR, Costa PT. 1987. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52: 81-90.

Nartgun S, Menep I. 2010. The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*, 7(1): 122 - 131.

Organ DW, Lingel A. 1995. Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135: 339 – 350.

Park S, Henkin A, Egley R. 2005. Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5): 462 - 479.

Silva P. 2006. Effects of disposition on hospitality, employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 18(4): 317-28.

Thoresen CJ, Kaplan SA, Barsky AP, Warren CR and Chermont KD. 2003. The affective underpinnings of job perceptions and attitudes. *A Meta-Analytic Review and Integration, Psychological Bulletin*, 129: 914 – 945.

Watson D, Clark La, Tellegen A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*. 54: 1063 – 1070.

Watson D, Clark LA. 1997. Extraversion and Its Positive Emotional Core. *Handbook of Personality Psychology*. New York: Academic Press.