

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۸۷/۱/۱۰۱۲۷۷

۸۷/۱۰/۹



دانشگاه اصفهان

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

گروه روانشناسی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی روانشناسی عمومی

رابطه‌ی سازه‌های پنج عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس

راهنمایی و دبیرستانهای شهر اسلام آباد غرب

استاد راهنما

دکتر حمیدرضا عربی

استاد مشاور

دکتر ابوالقاسم نوری

پژوهشگر

عزیز پروین

مهرماه ۱۳۸۷

۱۰۶۱۵۹

کتابخانه مرکزی دانشگاه اصفهان

۲۲۸۲ ۱۹۱ ۲۳

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات  
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه  
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی عمومی

عزیز پروین

تحت عنوان

رابطه بین سازه های پنج عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی

و دبیرستان های شهر اسلام آباد غرب

در تاریخ ۸۷/۷/۳۰ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء

با مرتبه ی علمی استادیار

دکتر حمیدرضا عریضی استاد راهنمای پایان نامه

امضاء

با مرتبه ی علمی دانشیار

دکتر ابوالقاسم نوری استاد مشاور پایان نامه

امضاء

با مرتبه ی علمی استادیار

دکتر فریبا یزدخواستی استاد داور داخل گروه

امضاء

با مرتبه ی علمی استادیار

دکتر حسنعلی بختیار نصرآبادی استاد داور خارج از گروه

امضاء مدیر گروه

## تشکر و سپاس

جناب آقای دکتر حمید رضا عریضی استاد محترم راهنما که با شکیبایی و بزرگواری در تمام مراحل این پژوهش، اینجانب را با راهنمایی‌های سازنده‌شان یاری نمودند.

جناب آقای دکتر ابوالقاسم نوری استاد محترم مشاور که با صبر و حوصله و با ارائه راهنمایی‌های خویش به محتوای پایان نامه غنا بخشیدند.

مسئولین و معلمان آموزش و پرورش شهرستان اسلام آباد غرب که نهایت همکاری و تلاش را در جهت اجرا و جمع آوری اطلاعات مبذول داشتند.

و همچنین از رضا بیگر ضایی، یوسف رجبی، زیدان محمدی و دیگر دوستانی که در دوران تحصیل و انجام این کار پژوهشی مرا یاری دادند.

## تقدیم

به خانواده عزیزه

که همواره یار و پشتیبانم بودند....

## چکیده

در پژوهش حاضر روابط ساده و ترکیبی ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام‌آباد غرب در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶ مورد بررسی قرار گرفت. نمونه این پژوهش ۱۵۰ نفر از معلمان بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای بررسی رابطه ابعاد شخصیت با تعهد سازمانی از پرسشنامه‌های ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تعهد سازمانی آلن و مایر و تعهد سازمانی بالفور و وکسلر، استفاده شد. در هشت فرضیه پژوهش روابط ساده و ترکیبی پنج ویژگی بزرگ شخصیت با ابعاد تعهد سازمانی دو مقیاس مذکور مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس نتایج این پژوهش، رابطه معنی داری بین موارد زیر مشاهده شد: روان‌رنجورخویی با تعهد عاطفی ( $P < 0/01$ )، برون‌گرایی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ( $P < 0/01$ )، تجربه‌پذیری با تعهد عاطفی؛ تعهد مستمر و تعهد هنجاری ( $P < 0/05$ )، همسازی با تعهد عاطفی ( $P < 0/05$ )، وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ( $P < 0/01$ ). و در بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت با ابعاد تعهد سازمانی بالفور و وکسلر رابطه معنی داری بین موارد زیر مشاهده شد: روان‌رنجورخویی با تعهد همانندسازی شده ( $P < 0/05$ )، برون‌گرایی با تعهد همانندسازی؛ تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای ( $P < 0/01$ )، تجربه‌پذیری با تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی ( $P < 0/05$ )، همسازی با تعهد پیوستگی ( $P < 0/01$ )، وظیفه‌شناسی با تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی ( $P < 0/05$ ). در سایر موارد رابطه معنی داری بین متغیرها مشاهده نشد. نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای نشان داد که برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی آلن و مایر، داشته‌اند و برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و همسازی بیشتری نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر داشته‌اند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مسؤولان آموزش و پرورش را در امر گزینش و استخدام داوطلبان یاری رساند بدین معنی برای گزینش افراد متعهد به ویژگی‌های شخصیتی آنها در کنار سایر شرایط گزینشی توجه شود.

**کلید واژه‌ها:** ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای.

## فهرست مطالب

عنوان ..... صفحه

### فصل اول : کلیات پژوهش

مقدمه .....	۱
۱-۱ شرح و بیان مسئله پژوهشی .....	۳
۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق .....	۷
۳-۱ اهداف تحقیق .....	۷
۴-۱ فرضیات پژوهش .....	۸
۵-۱ متغیرهای پژوهش .....	۸
۱-۵-۱ متغیرهای پژوهش .....	۸
۲-۵-۱ متغیرهای ملاک .....	۸
۶-۱ تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق .....	۸
۱-۶-۱ تعهد سازمانی .....	۹
۲-۶-۱ ابعاد پنجگانه شخصیت (NEO) .....	۹
۳-۶-۱ تعاریف عملیاتی .....	۹

### فصل دوم: مبانی نظری و بازننگری پیشینه تحقیق

مقدمه .....	۱۰
۱-۲ قسمت اول .....	۱۱
۱-۱-۲ رفتار سازمانی .....	۱۱
۲-۱-۲ سطوح رفتار سازمانی .....	۱۱
۳-۱-۲ متغیرهای رفتار سازمانی (فراگردهای فردی) .....	۱۲
۴-۱-۲ تعاریف و دیدگاههای مربوط به تعهد سازمانی .....	۱۵
۵-۱-۲ ابعاد تعهد .....	۱۷



۱۷.....	۱-۵-۱-۲ تعهد اخلاقی، تعهد حسابگزارانه و تعهد انتقادپذیر
۱۸.....	۲-۵-۱-۲ تعهد نگرشی و رفتاری
۱۸.....	۳-۵-۱-۲ تعهد چندجانبه
۱۹.....	۴-۵-۱-۲ تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری
۲۰.....	۶-۵-۱-۲ ابعاد تعهد از دیدگاه بالفور و وکسلر
۲۱.....	۶-۱-۲ عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۲۲.....	۱-۶-۱-۲ مطالعه پورتر، مودی و استیز
۲۳.....	۲-۶-۱-۲ مطالعه ماتيو و زجاک
۲۴.....	۳-۶-۱-۲ مطالعه باتمن و همکاران
۲۴.....	۷-۱-۲ مراحل تعهد سازمانی
۲۵.....	۸-۱-۲ میزان تعهد سازمانی و پیامدهای آن
۲۶.....	قسمت دوم : شخصیت
۲۷.....	۱-۲-۲ شخصیت
۲۸.....	۲-۲-۲ نظریه‌های شخصیت
۲۸.....	۳-۲-۲ نظریه‌های صفات
۲۹.....	۴-۲-۲ نظریه گوردن آپورت
۲۹.....	۱-۴-۲-۲ صفات، حالات و فعالیت‌ها
۳۲.....	۲-۴-۲-۲ عادت‌ها و نگرشها
۳۳.....	۳-۴-۲-۲ شخصیت و انگیزش
۳۴.....	۴-۴-۲-۲ خودمختاری کنشی
۳۴.....	۵-۴-۲-۲ تحقیق فردنگر
۳۵.....	۶-۴-۲-۲ اظهار نظر در مورد آپورت
۳۵.....	۵-۲-۲ ریموند کتل
۳۶.....	۱-۵-۲-۲ رویکرد صفت در شخصیت

۳۸.....	۲-۲-۵-۲ صفات عمقی، عوامل بنیادی شخصیت
۴۰.....	۲-۲-۳-۳ ثبات و تنوع در رفتار
۴۱.....	۲-۲-۵-۴ اظهار نظر در مورد کتل
۴۲.....	۲-۲-۶ نظریه سه عاملی آیزنک
۴۳.....	۲-۲-۱-۶ اظهار نظر در مورد آیزنک
۴۴.....	۲-۲-۷-۱ رابرت مک کری و پل کاستا. الگوی پنج عاملی
۴۶.....	۲-۲-۷-۱ الگوی نظری برای پنج عاملی
۴۶.....	۲-۲-۷-۲ پرسشنامه شخصیت NEO
۴۹.....	۲-۲-۷-۳ کاربرد الگوی پنج عاملی
۵۰.....	۲-۲-۷-۴ اظهار نظر درباره NEO
۵۰.....	۲-۱-۹ رابطه بین نظریه پنج عاملی شخصیت و تعهد سازمانی
۵۴.....	۲-۳-۳ قسمت سوم
۵۴.....	۲-۳-۱ تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور
۵۶.....	۲-۳-۲ تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور
۵۷.....	۲-۳-۴ خلاصه فصل

## فصل سوم : روش اجرای پژوهش

۵۸.....	۳-۱ روش پژوهش
۵۸.....	۳-۲-۱ جامعه آماری
۵۹.....	۳-۲-۲ برآورد حجم نمونه
۵۹.....	۳-۲-۳ روش نمونه‌گیری و ویژگی‌های نمونه
۵۹.....	۳-۲-۳ روش اجرای داده‌های آماری
۶۰.....	۳-۴ ابزار پژوهش
۶۰.....	۳-۴-۱ پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO-PI-R)
۶۲.....	۳-۴-۲ پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر

عنوان	صفحه
۳-۴-۳ مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر.....	۶۳
۵-۲ روش تجزیه و تحلیل داده‌های آماری.....	۶۴

#### فصل چهارم : یافته‌های پژوهش

۱-۴ یافته‌ها.....	۶۵
۱-۱-۴ مقدمه.....	۶۵
۲-۱-۴ یافته‌های توصیفی.....	۶۶
۳-۱-۴ آزمون نرمال بودن متغیرها.....	۶۷
۴-۱-۴ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش.....	۶۸
۵-۱-۴ یافته‌های استنباطی.....	۷۰
۱-۵-۱-۴ نتایج تحلیل رگرسیون.....	۷۰
۲-۴ یافته‌های جانبی.....	۷۸

#### فصل پنجم : بحث و نتیجه‌گیری

۱-۵ مقدمه.....	۷۹
۲-۵ محدودیت‌های پژوهش.....	۸۴
۳-۵ پیشنهادات پژوهش.....	۸۵
۴-۵ پیشنهادات کاربردی.....	۸۵
پیوست ۱.....	۸۶
پیوست ۲.....	۸۹
پیوست ۳.....	۹۰
منابع و ماخذ.....	۹۱

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) نتایج بالقوه سطوح مختلف تعهد سازمانی .....	۲۶
جدول (۲-۲) نمونه‌های از صفات، حالات و فعالیت .....	۳۰
جدول (۳-۲) شیوه‌ای طبقه‌بندی صفات از دیدگاه کتل .....	۳۷
جدول (۴-۲) صفات عمقی (عوامل) شخصیت کتل .....	۳۹
جدول (۵-۲) پنج عامل شخصیت .....	۴۵
جدول (۶-۲) مقیاس‌ها، جنبه‌ها و همبسته‌های سیاهه رفتار NEO-PI-R .....	۴۸
جدول (۱-۴) داده‌های توصیفی .....	۶۶
جدول (۲-۴) نتایج کولموگروف-اسمیروف و شاپیرو-ویلک برای هنجار بودن داده‌ها .....	۶۷
جدول (۳-۴) ضرایب همبستگی درونی بین تعهد سازمانی آلن و مایر با پنج عامل شخصیت .....	۶۸
جدول (۴-۴) ضرایب همبستگی درونی بین تعهد سازمانی بالفور و وکسلر با پنج عامل شخصیت .....	۶۹
جدول (۵-۴) تحلیل واریانس برای پیش‌بینی تعهد عاطفی از پنج بعد شخصیت .....	۷۰
جدول (۶-۴) تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد عاطفی از پنج عامل شخصیت .....	۷۱
جدول (۷-۴) تحلیل واریانس برای پیش‌بینی تعهد مستمر از پنج عامل شخصیت .....	۷۱
جدول (۸-۴) تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد مستمر از پنج عامل شخصیت .....	۷۲
جدول (۹-۴) تحلیل واریانس برای پیش‌بینی تعهد هنجاری از پنج عامل شخصیت .....	۷۲

## عنوان

## صفحه

جدول (۴-۱۰) تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد هنجاری از پنج عامل شخصیت.....	۷۳
جدول (۴-۱۱) تحلیل واریانس برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده از پنج عامل شخصیت.....	۷۳
جدول (۴-۱۲) تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده از پنج عامل شخصیت.....	۷۴
جدول (۴-۱۳) تحلیل واریانس پیش‌بینی تعهد پیوستگی از پنج عامل شخصیت.....	۷۵
جدول (۴-۱۴) تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی از پنج عامل شخصیت.....	۷۶
جدول (۴-۱۵) تحلیل واریانس پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای از پنج عامل شخصیت.....	۷۷
جدول (۴-۱۶) تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای از پنج عامل شخصیت.....	۷۷
جدول (۴-۱۷) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی آنی و مایر با تعهد سازمانی بالفور و وکسلر.....	۷۸
جدول (۵-۱) متغیرهای چندگانه پیش‌بینی کننده ابعاد تعهد سازمانی.....	۸۰

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمانها مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمانها می باشد نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمانها قلمداد نموده اند.

زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانکه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آنها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آنها بر نیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می یابد، زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می شود (الوانی، ۱۳۷۰).

از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمانها دارای نگرشهای شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است.

پژوهشهای انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمانها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارمندان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارمندان سازمان توجه زیادی داشته باشند، زیرا این نگرشها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (راینر، ۱۳۷۷). یکی از مهمترین این نگرشها تعهد سازمانی است. در دهه اخیر تحقیقات متعددی در این زمینه و در ابعاد مختلف مرتبط با آن انجام گرفته است. این تحقیقات در دو مقوله دسته‌بندی می‌شوند؛ گروه اول سعی در شناخت ماهیت خود تعهد داشته و گروه دوم به بررسی عوامل مرتبط با تعهد پرداخته‌اند.

اگر چه این متغیر به نحو محسوس و کمی اندازه‌گیری نمی‌شود، اما وجود آن بخصوص در برخی از سازمانها بسیار ضروری است. با توجه به اینکه هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزشهای سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد. و از طرف دیگر تعهد نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکردها و وفاداری نسبت به سازمان تأثیرگذار است. حال اگر سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی، مالی و حساسیت‌های از این نوع روبرو باشد، اهمیت تعهد کارکنان نسبت به آن، دو چندان خواهد شد. لازمه اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمانها از سوی دیگر، لزوم کارکنانی متعهد را ضروری می‌سازد (دسلر، ۱۳۷۸).

وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزشهای سازمان و متمایل به حفظ عضویت در سازمان که حاضر می‌باشند با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وظایف و مسئولیت‌های موظف و تعیین شده در چارچوب شرح شغل، فعالیت نمایند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. بنابراین در وجود فرد، نیروی تحت عنوان تعهد در ابعاد سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم علوم رفتاری مطرح می‌گردد که عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیت‌های کارکنان به حساب می‌آید (رندال، ۱۳۷۴). تعهد سازمانی نیروی انسانی با توجه به ابعاد سه‌گانه (عاطفی، مستمر و هنجار) در آموزش و پرورش نیز به عنوان یک نگرش می‌تواند در میزان

علاقه‌مندی، رضایت شغلی، تمایل به ماندن و عدم ترک سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. به طوری که وجود چنین نیروی انسانی قوی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و رضایت کارکنان و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان می‌باشد (ساروقی، ۱۳۷۵).

## ۱-۱ شرح و بیان مسئله پژوهشی

تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم سازمانی است که اخیراً مورد توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است (ماتیو و زجاک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). «تعهد سازمانی<sup>۲</sup>» یک سازه چند بعدی است که نشان داده شده تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر «کاهش غیبت»، «رفتارهای ناکارآمد شغلی»، «ترک خدمت»، «رفتارهای مدنی سازمانی خود گزارش شده»، «تلاش و کوشش کاری» و «عملکرد شغلی» به جای می‌گذارد (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶).

در دهه‌های گذشته تعهد سازمانی بیشتر تحت عنوان نگرش شغلی، مورد پژوهش قرار گرفته است. در واقع به خاطر اینکه کارکنانی که از سطح پایینی از تعهد سازمانی برخوردار بودند، سازمان را ترک می‌کردند، تعهد سازمانی مورد بررسی چندین فراتحلیل قرار گرفته و به صورت نظری مورد بررسی واقع شده است (مایر و آلن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷). اگر چه تعهد سازمانی مورد توجه قرار گرفته بود. ولی بیشتر به عنوان یک ویژگی محیطی در نظر گرفته می‌شد تا یک ویژگی ذاتی. با این وجود یک سری از تحقیقات ویژگی‌های ذاتی نگرش‌ها را در دیگر حیطه‌های عقاید شغلی مانند رضایت شغلی، مورد بررسی قرار داده بودند (جاج و هلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲).

یافته مهم در خصوص تعهد سازمانی این است که این پدیده، صفتی پایدار یا خصوصیتی ثابت در طول زندگی فرد نیست (مارو<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳). بدین سان تعهد سازمانی حاصل عوامل سازمانی مهمی است که توجه به آن سودمند است. مرور متون مربوط به تعهد سازمانی، نشان می‌دهد که تعهد تابعی است از ویژگی‌های شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار. ویژگی‌های شخصی شامل عواملی نظیر سن (مارو، ۱۹۸۳؛ متیو و زجاک،

---

1. Mathiue and Zajac  
2. Organizational Commitment  
3. Allen and Meyer  
4. Judge and Heler  
5. Morrow



۱۹۹۰؛ بنکز<sup>۱</sup>، (۲۰۰۴)، سابقه کار (ساوری و سایم<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶؛ رایینسون و همکاران، ۱۹۹۲؛ هاوکینز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸)، جنس (آنجل و پری<sup>۴</sup>، ۱۹۸۱؛ ساوری و سایم، ۱۹۹۶) و سطح تحصیلات (رایینسون و همکاران، ۱۹۹۲؛ متیو و زجاک، ۱۹۹۰) است. حال آنکه عوامل موقعیتی زمینه‌های نظیر تعارض نقش، ابهام نقش، فضای سازمانی، حمایت سازمانی، نگرش نسبت به سازمان، فرصت رشد، و همچنین ابعاد مختلف، مشاغل کارکنان را در بر می‌گیرد (به نقل از مارو، ۱۹۸۳).

لوسکو کو<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) عقیده دارد که نیرومندی تعهد سازمانی حاصل ترکیب کلی تجربه‌های مرتبط با کار و غیر مرتبط با آن است. محیط کار نقش اساسی در سطح تعهد سازمانی بسیاری از گروه‌های کارکنان دارد. بر اساس گفته‌های آلن و مایر (۱۹۹۶) عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی به طور کلی در سه مقوله جای می‌گیرد:

الف) ویژگی‌های شخصی، ب) ویژگی‌های سازمانی، ج) تجربه‌های کاری (هاوکینز، ۱۹۹۸).

به عقیده برخی از روانشناسان، تعهد یک سازه پیچیده چند بعدی است، بر این اساس انواع گوناگونی از تعهد از سوی متخصصان و صاحب‌نظران روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (جزایری، نعمی، شکرکن و تقی پور ۱۳۸۵). در سال ۲۰۰۱، استیفن رایینز دو مدل را مطرح کرده است که هر یک از مدلها برابند مجموعه‌ای از تحقیقات در مورد تعهد سازمانی است:

#### ۱-مدل دو عاملی

۲-مدل سه عاملی. در مدل اول، دو عامل تعهد رفتاری و تعهد اعتقادی یا نگرشی گنجانده شده است. در مدل دوم یا مدل سه عاملی آلن و مایر با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیقات در مورد تعهد سازمانی، این مدل در سه بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه‌بندی می‌شود (رایینز، ۱۳۷۸).

الف) تعهد عاطفی<sup>۶</sup>: به میزان دل‌بستگی عاطفی و تعلق به انجام یک کار خاص و همانندسازی فرد با کار خویش اطلاق می‌شود. این حیطة نشان‌دهنده‌ی علاقه‌مندی فرد به حرفه خویش است.

- 
1. Banks
  2. Savery and syme
  3. Howkins
  4. Angle and perry
  5. Loscocco
  6. Affective commitment

ب) تعهد مستمر<sup>۱</sup>: مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه‌ای ناشی از ترک آن کار است.

ج) تعهد هنجاری<sup>۲</sup>: در این بعد از تعهد فرد ادامه دادن به کار در حرفه خود را وظیفه، تکلیف و مسئولیت می‌داند تا بدین وسیله دین خود را به سازمان خود ادا نماید.

بالفور<sup>۳</sup> و وکسلر<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) نیز در طبقه‌بندی خود سه نوع تعهد به صورت «تعهد مبادله‌ای<sup>۵</sup>»، تعهد «همانندسازی شده<sup>۶</sup>» و «تعهد پیوستگی<sup>۷</sup>» را معرفی نمودند، که هم‌ارز با ابعاد تعهد سازمانی آلن و مییر است.

اگر چه هر سه نوع تعهد سازمانی به احتمال باقی ماندن فرد در سازمان خویش اشاره دارد، اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن سازمان کاملاً متفاوت است و این حالت بستگی به نوع تعهد به سازمان دارد. به عنوان مثال فردی که از تعهد عاطفی به سازمان برخوردار است ممکن است بیشتر از کسی که چنین دلبستگی را ندارد، در ارتقاء و رشد خود در آن سازمان سعی نماید؛ چنین امری برای افرادی که تعهد هنجاری قوی دارند نیز صادق است. اما افرادی که تعهد سازمانی مستمر دارند کمتر تمایل دارند که بر اساس اصول زیر بنایی تعهد عاطفی و هنجاری رفتار کنند. بنابراین، میزان گرایش آنها به باقی ماندن در سازمان خویش به اندازه دو نوع تعهد سازمانی دیگر یعنی عاطفی و هنجاری نیست (جزایری و همکاران، ۱۳۸۵).

به لحاظ نظری، تحقیقات اخیر نشان می‌دهند (اردهیم، وانگ و زیکار<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶) که شخصیت نقش مهمی در گسترش تعهدات سازمانی بازی می‌کند و اعتبار نگرشهای شغلی - شخصیتی در رابطه با تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. به لحاظ تجربی، فراتحلیل‌های انجام شده نشان می‌دهد که پنج عامل بزرگ شخصیت، همبستگی معنی داری با نگرش‌های شغلی دارد (باریک و مونت<sup>۹</sup>، ۱۹۹۱؛ سالگادو<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷). نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنان با سطح پایین تعهد به احتمال زیاد سازمان را ترک می‌کنند (مایر و همکاران، ۲۰۰۲).

- 
1. Continuance Commitment
  2. normative commitment
  3. Balfour
  4. Wechsler
  5. Exchange commitment
  6. identification commitment
  7. Affiliation commitment
  8. Erdhiem. Wang and Zickar
  9. Barrik and Mount
  10. Sulgado

اگر چه تحقیقات، ارتباط بین مؤلفه‌های شخصیت و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند (تورسن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). اما در این تحقیقات بیشتر از ویژگی‌های شخصیتی عواطف مثبت<sup>۲</sup> (PA) و عواطف منفی<sup>۳</sup> (NA) استفاده کرده‌اند (واتسون و کلارک، ۱۹۹۸). اما سازه‌های شخصیتی پنج عامل بزرگ<sup>۴</sup>، زیر مجموعه طبقه‌بندی عواطف مثبت (PA) و عواطف منفی (NA) قرار نمی‌گیرد (جاج و هلر، ۲۰۰۲). زیرا مدل پنج عاملی شخصیت شامل صفاتی می‌شود که به وسیله PA- NA پوشش داده نشده و بلکه یک درک عمیق‌تر از رشد تعهد فراهم می‌آورد. بنابراین کاربرد مدل پنج عاملی شخصیت ممکن است نیازمند بررسی بیشتری باشد. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر ارزیابی ارتباط بین سازه‌های شخصیتی پنج عامل بزرگ با تعهد سازمانی بوده است.

## ۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. اما تنها آموزشهای تخصصی شامل این اقدام نمی‌گردد. بلکه بهبود نگرشها و تعدیل ارزشهای افراد را نیز شامل می‌شود. یکی از مهمترین این نگرشها تعهد سازمانی است. تعهد، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این اهداف از طرق گوناگون دارد. قبل از سرمایه‌گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن، آن اطمینان حاصل کرد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده آن شناسایی گردند. پس از شناسایی و بررسی می‌توان در جهت تقویت آن گام برداشت، یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است، زیرا بر بسیاری از متغیرها نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، استرس شغلی و عملکرد تأثیر گذار می‌باشد (دسلر، ۱۳۷۸).

---

1. Thoreson et al  
2. Positive affective  
3. Negative affective  
4. Big Five- Factor model

لوتانز<sup>۱</sup> (به نقل از عراقی، ۱۳۷۳) معتقد است که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل در نظر گرفته شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی هستند که می‌توانند پیامدهای مثبت متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظماً بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی به سازمان را حفظ کنند و با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (شکر کن ۱۳۷۰).

روان‌شناسان سازمانی معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کند و نحوه عمل آنها در آن حرفه در ارتباط است. نوع شخصیت افراد نیز می‌تواند در پیش‌بینی و تعیین نوع تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. بطوری که می‌تواند به سازمانها در امر گزینش و استخدام داوطلبان متعهد یاری رساند. لذا در این پژوهش به این ضرورت یعنی ارتباط بین ابعاد شخصیت با ابعاد تعهد سازمانی پرداخته شده است.

### ۱-۳ اهداف تحقیق

- ۱- تعیین میزان رابطه ابعاد پنج‌گانه شخصیت با ابعاد تعهد سازمانی بر اساس الگوی آلن و مایر.
- ۲- تعیین میزان رابطه ابعاد پنج‌گانه شخصیت با ابعاد تعهد سازمانی بر اساس الگوی بالفور و وکسلر.
- ۳- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد عاطفی تعهد سازمانی است.
- ۴- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد مستمر تعهد سازمانی است.
- ۵- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد هنجاری تعهد سازمانی است.
- ۶- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد همانندسازی شده تعهد سازمانی است.
- ۷- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد پیوستگی تعهد سازمانی است.
- ۸- تعیین میزان ترکیبی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بعد مبادله‌ای تعهد سازمانی است.