

رابطه بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز

دکتر غلامرضا پاشا*
فریده خدادادی اندریه**

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی (عصبیت یا هیجانی بودن، برونگرایی، باز بودن، توافق وجدانی بودن) و ویژگی های 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 پرداخته است. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان آب و برق اهواز بود که به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده عبارتند از: پرسشنامه شخصیتی NEO-PI-R، پرسشنامه تشخیص شغل (JDS) و پرسشنامه تعهد سازمانی. این تحقیق از نوع همبستگی بوده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین اکثر ویژگی های شخصیتی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معنی دار وجود دارد، اما با تعهد مستمر رابطه معنی داری مشاهده نشد به عبارت دیگر، بین انواع ویژگی های شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت معنی دار و با تعهد مستمر رابطه منفی معنی دار مشاهده گردید. سطح معنی داری در این تحقیق $P < 0/05$ در نظر گرفته شده است.

کلید واژگان: عصبیت، توافق، باز بودن، وجدانی بودن، برون گرایی، ویژگی های شغلی، تعهد سازمانی.

* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

این مقاله برگزیده از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم فریده خدادادی در
دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می باشد.

مقدمه

سازمان می دانند. جانمن و اورایلی^۵ (۱۹۸۴) نقل از اسماعیلی (۱۳۸۱) تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری (وسیله ای) برای دستیابی به اهداف دیگران تعریف کرده اند. لوتانز و شاوله^۶ (۱۹۹۲) نقل از اسماعیلی (۱۳۸۱) بیان می کنند که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب اینگونه تعریف شده است که:

تمایل قوی به ماندن در سازمان

تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان

اعتقاد قوی به پذیرش ارزش ها و هدف ها

آنها بیان می کنند که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می باشد. تعهد و پایداری دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارد. تعهد و پایداری می توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند.

کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند.

پورتر و دیگران (۱۹۷۴) نقل از آلن و مایر^۷ (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را عبارت از: میزان نسبی همانند سازی با سازمان خاص و یا میزان نسبی دلبستگی به آن سازمان که می تواند حداقل به وسیله ۳ عامل مشخص شود، می دانند. الف: اعتقاد راسخ به هدف های سازمان و پذیرش آنها، ب: تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق هدف های سازمان و ج: تمایل شدید به باقی ماندن و حفظ عضویت خویش در سازمان.

کاچ و استیروز^۸ (۱۹۷۸) پیشنهاد می کنند که مفهوم

توسعه^۱ هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت ها و سازمان ها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخص در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط را بپذیرد. اگر چه امروزه کارکنان به دلیل اینکه زیر فشار مالی زیادی به سر می برند، بیشتر توجه و تمایل آنها به مسایل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهایی با اهمیت بیشتر و استقلال شغلی بیشتر هستند. تا بدین طریق احساس با ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است مساله تعهد سازمانی^۲ است (اسماعیلی، ۱۳۸۱) تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی^۳ به شیوه های متفاوت تعریف شده است، معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی بستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

استیروز و مودی و پورتر^۴ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده اند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش های

5 Janman & Oraily

6 Lotonz & Shaveh

7 Allen & Mayer

8 Koch & Steers

1 development

2 organizational commitment

3 organizational behavior

4 Stears, Mowdy & Porters

خصوصیات به دست آمده از تحقیقات شامل: مهارت^۶، استقلال وظیفه^۷، هویت وظیفه^۸، تنوع مهارت^۹ و اهمیت وظیفه^{۱۰} و پسخوراند^{۱۱} می باشد. تنوع: به درجه ای که کارکنان به انجام دامنه گسترده ای از وظایف می پردازد اطلاق می شود. استقلال: درجه ای که شغل مستلزم انجام یک کار واحد کامل است که آشکارا می توان به عنوان فرآورده کارکن خاصی، شناسایی شود.

اهمیت وظیفه: درجه تاثیر که شغل بر روی زندگی افراد داخل سازمان و یا حتی خارج از سازمان می گذارد.

مهارت: توانایی، دانش و قدرت انجام کار به نحو احسنت رامی گویند.

پسخوراند: درجه ای که کارکنان می توانند ضمن کار از حسن انجام عمل خود آگاه شوند.

معنی داری شغل: درجه ای که شغل در بردارنده وظایف بامعناست.

مشاغل چالش انگیز^{۱۲}: با تعهد سازمانی به خصوص در مورد کسانی که به رشد شدید نیازمندند رابطه مثبت و قابل توجهی دارد و پرمایه سازی شغلی با توجه به کارکنان دارای نیاز بالا و پایین، در عملکردها و رفتار سازمانی موثر می باشد (هاکمن، ۱۹۷۱).

سمیعی (۱۳۷۵) طی تحقیقی که بر روی کارمندان مناطق پنجگانه شهر اهواز انجام داد، به بررسی رابطه ویژگی های شغل با تعهد سازمانی پرداخت، او به این نتیجه رسید که بین این ویژگی ها و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

تعهد ممکن است رابطه قابل اعتماد بین نگرش ها و رفتار را نشان دهد، زیرا فرض می شود که تعهد به طور نسبتا ثابتی مخصوص کارمندان است. تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد و در برگیرنده^۳ بعد زیر است:

الف: تعهد عاطفی^۱ به عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان تعریف می شود.

ب: تعهد مستمر^۲ مبتنی بر هزینه های ناشی از ترک سازمان است که در این رابطه هر چه سرمایه گذاری کارکنان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت توسط آنها کمتر است. به عبارتی، با صرف وقت، عمر و تلاش، بیشتر افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی شوند و ضرورتا و بر اساس نیاز به کار خویش ادامه می دهند.

ج: تعهد هنجاری^۳ در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت خود می دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان اداء نمایند (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

عوامل زیادی بر تعهد سازمانی اثر می گذارد ولی در تحقیق حاضر تنها دو عامل یعنی: ۱- ویژگی های شخصیتی و ۲- ویژگی های شغلی مورد بررسی قرار می گیرند.

بیشترین مطالعات مربوط به کارهای هاک من و اولدهام^۴ (۱۹۷۵) و ماتيو و زاجاک^۵ (۱۹۹۰) می باشد که تایید می کند، مشاغل غنی شده موجب تعهد سازمانی بیشتر می شود.

6 skill

7 task autonomy

8 task identity

9 skill identity

10 task significance

11 feedback

12 challenging jobs

1 affective commitment

2 continuous commitment

3 normative commitment

4 Huckman & Oldman

5 Mathieu & Zagac

و گروه های غیررسمی در سازمان محل کار خود شود و به سازمان خود نیز علاقمند شود و در ضمن این افراد در سازمان محل کار خود تعهد بالایی را نشان می دهند.

سالانیک و ففر^۴ (۱۹۷۸) در حمایت از دیدگاه کریفین (۱۹۸۳) نقل از ارمیچل، ۱۹۹۵؛ ترجمه شکرکن، (۱۳۷۷) که بیان نمود هم ویژگی های عینی شغل و هم اطلاعات فراهم شده از طرف سرپرستان در ادراکات کارکنان نسبت به شغل آنها تاثیر می گذارد تحقیقی را در دو منطقه تولیدی انجام دادند.

تحقیقات نشان داد اطلاعات فراهم شده از طرف سرپرستان به خصوص در مورد نحوه انجام دادن کار تاثیر زیادی بر درک فرد از شغل خود دارد. در ضمن این تحقیق نشان داد که ویژگی های شغلی تاثیر زیادی بر روی میزان بهره وری و تعهد سازمانی کارکنان دارند.

با توجه به نکات ذکر شده در تحقیق حاضر سعی شده است رابطه بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد لذا سوال کلی تحقیق این است که: آیا بین ویژگی های شخصیتی و شغلی با نوع تعهدی که فرد در سازمان اتخاذ می کند رابطه دارد یا خیر؟ همچنین با استفاده از الگوی مایر و آلن (۱۹۹۱) و همچنین الگوی استیرز (۱۹۷۷) و الگوی ماتو و زاجاک (۱۹۹۰) درباره وجود روابط بین ویژگی های فردی فرضیه های ذیل در نظر گرفته شده است.

فرضیه های پژوهش

۱. بین ویژگی های شخصیتی و تعهد عاطفی رابطه معنی دار وجود دارد.

صفات شخصیتی نمایانگر انگاره کلی پاسخگویی فرد به موقعیت های گوناگون است.

چنین صفاتی از یک موقعیت به موقعیت دیگر هماهنگ اند و در طول زمان پایدار تصور می شوند. ساختار زیستی وابستگی های اجتماعی و فرهنگ، همگی در شکل دادن به این ویژگی ها کمک می کنند. در سالهای اخیر پژوهشگران دریافته اند که صفات شخصیتی از آنچه نخست تصور می شد، ناپایدارترند. صفات شخصیتی و محیط هر دو مشترکاً موجب رفتار می شوند و محیط بیش از پیش مهم تشخیص داده شده است. صفات شخصیتی به تنهایی پیش بین های شایسته از ملاک های جامع یا بلندمدت، از قبیل موفقیت در حیات شغلی نبوده اند. از سوی دیگر پاره ای از صفات شخصیتی، انواع معینی از رفتار را در محیط نسبتاً خاص با تقریب خوبی پیش بینی می کنند. شخص ممکن است مایل به دانستن این نکته باشد که سنجش های شخصیتی تا چه اندازه به پیش بینی رفتار یا عملکرد ویژه در محیط سازمانی می پردازد. در اینجا سنجش های شخصیت به عنوان ابزار گزینش عمل می کنند.

آزمون های شخصیتی مختلف ویژگیهای شخصیتی را در بروز بعضی رفتارها موثر دانسته اند. از بعضی از آزمون ها نتایج زیر به دست آمده است: دوربرین^۲ (۱۹۹۴، نقل از گروسی، ۱۳۸۰) در تحقیقی مبتنی بر اینکه چگونه صفات شخصیتی مبتنی بر نیازها بر رفتار اثر می گذارند، دریافته اند که صفت شخصیتی پیوند جویی^۳ (سعی کردن برای برقراری روابط نزدیک با دیگران یک دوست وفادار بودن) باعث می شود که فرد به گروه های اجتماعی زیادی ملحق شود و سعی کند عضو یکی از دسته ها

4 Salanik & Fefer

1 personality traits

2 Doubrin

3 aggregation

۲. بین ویژگی های شخصیتی با تعهد مستمر رابطه معنی دار وجود دارد.
۳. بین ویژگی های شخصیتی با تعهد هنجاری رابطه معنی دار وجود دارد.
۴. بین ویژگی های شغلی با تعهد عاطفی رابطه معنی دار وجود دارد.
۵. بین ویژگی های شغلی با تعهد مستمر رابطه معنی دار وجود دارد.
۶. بین ویژگی های شغلی با تعهد هنجاری رابطه معنی دار وجود دارد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO) آزمون شخصیتی نئو یکی از آزمون های جامع با ۲۴۰ سوال است که پنج جنبه یا محدوده اصلی شخصیت و ویژگیهای مرتبط با این جنبه ها را می سنجد و برای زن و مرد و برای تمام سنین بعد از بلوغ کارایی دارند. آزمون NEO-PI-R، فرم تکمیل شده آزمون شخصیتی NEO می باشد. آزمون مذکور توسط (کاستامک ری^۱، ۱۹۹۰، به نقل از گروسی، ۱۳۸۰) ارائه شد و ترجمه و انطباق فارسی این آزمون توسط حق شناس (۱۳۷۶) انجام گردید.

شاخص های آزمون NEO-PI-R

عصبیت^۳ (N) ۲- برون گرایی^۴ (E) ۳- باز بودن^۵ (O) ۴- توافق^۶ (A) ۵- وجدانی بودن^۷ (C).

ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به دست آمده است که در هر یک از خرده مقیاس ها

بخش اول مشتمل بر ۷ ماده و در بخش دوم (۱۴) ماده، بخش سوم (۱۵) ماده، بخش چهارم (۱۱) ماده، بخش پنجم (۱۰) ماده، بخش ششم (۱۱) ماده و بخش هفتم شامل (۱۱) ماده می باشد.

8 Hockman & Oldham
9 Job Diagnostic Survey
10 Job Character model

1 Revised Neo Personality Inventory (Neo PI-R)
2 Costa & McCrae
3 Neuroticism
4 Extroversion
5 Openness
6 Agreeableness
7 Consciousness

جدول ۱. ضرایب همبستگی ساده پنج ویژگی های شخصیتی با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر کارکنان سازمان آب و برق اهواز

| متغیر ملاک | شاخص آماری متغیر پیش بین | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی داری (p) | تعداد نمونه (n) |
|-------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| تعهد عاطفی | عصبیت | -۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | برونگرایی | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۵ | ۲۰۰ |
| | بازبودن | -۰/۱۶ | ۰/۰۳ | ۲۰۰ |
| | توافق | ۰/۱۶ | ۰/۰۳ | ۲۰۰ |
| | وجدانی بودن | ۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| تعهد مستمر | عصبیت | ۰/۲۷ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | برونگرایی | -۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| | بازبودن | -۰/۰۱ | ۰/۹۱ | ۲۰۰ |
| | توافق | -۰/۰۷ | ۰/۳۲ | ۲۰۰ |
| | وجدانی بودن | -۰/۲۲ | ۰/۰۰۳ | ۲۰۰ |
| تعهد هنجاری | عصبیت | -۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | برونگرایی | ۰/۱۴ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | بازبودن | -۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| | توافق | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | وجدانی بودن | ۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |

اکثر فرضیه های تحقیق تایید می شوند. همان طوری که مشاهده می شود ویژگی شخصیتی عصبیت کارکنان سازمان با تعهد عاطفی و هنجاری آنان رابطه منفی معنی دار دارد، با تعهد مستمر رابطه مثبت معنی دار دارد.

ویژگی شخصیتی برونگرایی کارکنان سازمان با تعهد عاطفی آنان رابطه مثبت معنی دار دارد با تعهد مستمر رابطه منفی معنی دار دارد. ویژگی شخصیتی باز بودن کارکنان سازمان با تعهد عاطفی و هنجاری آنان رابطه منفی معنی دار دارد، با تعهد مستمر رابطه غیر معنی دار دارد. همچنین ویژگی شخصیتی توافق

متغیرهای ویژگی های شغلی مشتمل بر تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال وظیفه، پسخوراند حاصل از شغل و پسخوراند حاصل از عوامل، به وسیله بخش های اول و دوم (JDS) سنجیده می شود.

ضرایب اعتبار در تحقیق هاگمن و اولدهام بین ۰/۵۹ تا ۰/۷۸ نوسان دارد. ضرایب پایایی در تحقیق حاضر بین ۰/۲۰ تا ۰/۶۹ نوسان داشت.

یافته های پژوهش

با توجه به جدول شماره یک مشاهده می شود که

جدول ۲. ضریب همبستگی ساده شش ویژگی مطلوب شغل با تعهد کارکنان سازمان آب و برق اهواز

| متغیر ملاک | شاخص آماری متغیر پیش بین | ضریب همبستگی (r) | سطح معنی داری (p) | تعداد نمونه (n) |
|-------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| تعهد عاطفی | تنوع وظیفه | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۹ | ۲۰۰ |
| | هویت وظیفه | ۰/۱۸ | ۰/۰۱ | ۲۰۰ |
| | استقلال وظیفه | ۰/۳۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | اهمیت وظیفه | ۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از وظیفه | ۰/۰۲ | ۰/۷۶ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از عوامل | ۰/۱۶ | ۰/۰۳ | ۲۰۰ |
| | تنوع وظیفه | -۰/۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |
| تعهد مستمر | هویت وظیفه | -۰/۱۰ | ۰/۲۰ | ۲۰۰ |
| | استقلال وظیفه | -۰/۲۶ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | اهمیت وظیفه | -۰/۲۵ | ۰/۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از وظیفه | -۰/۰۳ | ۰/۶۶ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از عوامل | -۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| | تنوع وظیفه | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | هویت وظیفه | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| تعهد هنجاری | استقلال وظیفه | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |
| | اهمیت وظیفه | ۰/۱۰ | ۰/۱۷ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از وظیفه | ۰/۰۷ | ۰/۳۷ | ۲۰۰ |
| | پسخوراند ناشی از عوامل | ۰/۱۷ | ۰/۰۲ | ۲۰۰ |
| | تنوع وظیفه | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | هویت وظیفه | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ | ۲۰۰ |
| | استقلال وظیفه | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۰۱ | ۲۰۰ |

و وجدانی بودن کارکنان سازمان با تعهد عاطفی و هنجاری آنان رابطه مثبت معنی دارد. با تعهد مستمر رابطه منفی غیر معنی دار دارد. نتایج تحقیق فوق با تحقیقات مودی و کهن (۱۹۸۲) ایران (۱۹۷۲) نت (۱۹۹۱)، به نقل از گروسی، (۱۳۸۰) مطابقت دارد. همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می شود، ویژگی تنوع وظیفه، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، اهمیت وظیفه و پسخوراند ناشی از عوامل با تعهد عاطفی رابطه مثبت معنی دار دارند. ویژگی پسخوراند ناشی از وظیفه با تعهد عاطفی رابطه مثبت غیر معنی دار دارد. با توجه به نتایج، تحقیق فوق با تحقیقات سمیعی (۱۳۷۵) دان هام، گریپ، کاستاندا (۱۹۹۶) هماهنگی دارد. بین ویژگی تنوع وظیفه و استقلال وظیفه و

جدول ۳. ضریب همبستگی چند گانه ویژگی های شخصیتی با تعهد عاطفی با روش مرحله ای (stepwise)

| ضرایب رگرسیون (B) | | | نسبت F احتمال P | ضریب تعیین RS | همبستگی چند گانه MR | شاخص های آماری متغیر های پیش بین | متغیر ملاک |
|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------|
| ۳ | ۲ | ۱ | | | | | |
| | | B=۰/۲۱ t=۲/۸۴ P<۰/۰۰۵ | f=۸/۱۰ P<۰/۰۰۵ | ۰/۰۴ | ۰/۲۱ | پرونگرایی | تعهد عاطفی |
| | B=-۰/۲۵ t=۳/۳۴ P<۰/۰۰۱ | B=۰/۲۹ t=۳/۸۵ P<۰/۰۰۰۱ | f=۹/۸۷ P<۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۹ | ۰/۳۱ | باز بودن | |
| B=۰/۱۵ t=۲/۰۹ P<۰/۰۳۸ | B=-۰/۲۴ t=-۳/۲۲ P<۰/۰۰۲ | B=۰/۲۹ t=۳/۸۷ P<۰/۰۰۰۱ | f=۸/۱۵ P>۰/۰۰۰۱ | ۰/۱۰ | ۰/۳۴ | توافق | |

پسخوراند ناشی از عوامل با تعهد مستمر رابطه منفی
معنی دار دارد. نتایج حاصله با تحقیقات گالیسون و دریک^۱
به علاوه ویژگی تنوع وظیفه و هویت وظیفه (۱۹۸۸) و ماتیو و زاجاک^۲ (۱۹۹۰) کوهن و لونبرگ
و استقلال وظیفه و پسخوراند ناشی از عوامل با تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار دارد. ویژگی
(۱۹۹۰، فریس و ارانیا^۳، ۱۹۸۴، نقل از سمیعی، ۱۳۷۵) هماهنگی دارد.
پسخوراند ناشی از وظیفه و اهمیت وظیفه با تعهد همان گونه که در جدول (۳) نشان داده است، از

جدول ۴. ضریب همبستگی چند گانه ویژگی های شخصیتی با تعهد مستمر با روش مرحله ای (stepwise)

| ضرایب رگرسیون (B) | نسبت F احتمال P | ضریب تعیین RS | همبستگی چند گانه MR | شاخص های آماری متغیر های پیش بین | متغیر ملاک |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------|
| B=۰/۲۷ t=۳/۷۸ P<۰/۰۰۰۱ | f=۱۴/۲۶ P<۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۴ | ۰/۲۷ | عصیت | تعهد مستمر |

1 Galison & Durric

2 Mathieu & Zajac

3 Ffris & Aranya

میان ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر پیش بین، دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد هنجاری ویژگی های برونگرایی و باز بودن و توافق به ترتیب می باشند و بقیه عوامل در پیش بینی کنندگی نقشی ندارند. همان گونه که در جدول (۵) مشاهده می شود از میان ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر پیش بین ویژگی های توافق و باز بودن و برون گرایی به

جدول ۵. ضریب همبستگی چند گانه ویژگی های شخصیتی با تعهد هنجاری با روش مرحله ای

| متغیر ملاک | شاخص های آماری متغیرهای پیش بین | همبستگی چند گانه MR | ضریب تعیین RS | نسبت F احتمال P | ضرایب رگرسیون (B) | | |
|------------|---------------------------------|---------------------|---------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | | ۱ | ۲ | ۳ |
| تعهد عاطفی | توافق | ۰/۲۳ | ۰/۰۵ | $f=10/57$ $P<0/001$ | $B=0/23$ $t=3/25$ $P<0/001$ | | |
| | باز بودن | ۰/۲۸ | ۰/۰۸ | $f=7/83$ $P<0/001$ | $B=0/22$ $t=3/10$ $P<0/002$ | $B=-0/16$ $t=-2/21$ $P<0/029$ | |
| | برون گرایی | ۰/۳۵ | ۰/۱۲ | $f=8/40$ $P>0/002$ | $B=0/21$ $t=3/09$ $P<0/001$ | $B=-0/23$ $t=-3/10$ $P<0/002$ | $B=0/22$ $t=2/98$ $P<0/003$ |

همان گونه که در جدول (۴) مشاهده می شود از میان ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر پیش بین ویژگی های توافق و باز بودن و برونگرایی به ترتیب همان گونه که در جدول (۶) مشاهده

جدول ۶. ضریب همبستگی چند گانه شش ویژگی مطلوب شغل با تعهد عاطفی با روش مرحله ای

| متغیر ملاک | شاخص های آماری متغیرهای پیش بین | همبستگی چند گانه MR | ضریب تعیین RS | نسبت F احتمال P | ضرایب رگرسیون (B) |
|------------|---------------------------------|---------------------|---------------|-------------------------|------------------------------------|
| تعهد عاطفی | استقلال وظیفه | ۰/۳۵ | ۰/۱۳ | $f=26/65$ $P<0/0001$ | $B=0/35$ $t=5/16$ $P<0/0001$ |

جدول ۷. ضریب همبستگی چند گانه شش ویژگی مطلوب شغل با تعهد مستمر با روش مرحله ای (stepwise)

| ضرایب رگرسیون (B) | | | نسبت F احتمال P | ضریب تعیین RS | همبستگی چند گانه MR | شاخص های آماری متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|------------------|------------------------|------------------------------------|---------------|
| ۳ | ۲ | ۱ | | | | | |
| | | B=-۰/۲۳ t=۳/۸۷ P<۰/۰۰۰۱ | f=۱۴/۹۶ P<۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۸ | ۰/۲۸ | تنوع وظیفه | تعهد مستمر |
| | B=-۰/۱۷ t=-۲/۱۰ P<۰/۰۳۷ | B=-۰/۱۹ t=-۲/۴۱ P<۰/۰۱۷ | f=۹/۸۲ P<۰/۰۰۰۱ | ۰/۱۰ | ۰/۳۱ | استقلال وظیفه | |

می شود از میان متغیرهای پیش بین، تنها ویژگی های تنوع وظیفه و استقلال وظیفه می شود از میان ویژگی های مطلوب شغل به عنوان متغیرهای پیش بین، تنها ویژگی استقلال وظیفه دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد مستمر می باشد و بقیه ویژگی های مطلوب شغل به عنوان متغیرهای پیش بین، تنها ویژگی استقلال وظیفه دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد عاطفی می باشد و بقیه ویژگی های مطلوب شغل در پیش بینی کنندگی نقش را ایفا نمی کنند.

همان طور که در جدول (۸) مشاهده می شود از میان ویژگی های مطلوب شغل به عنوان متغیرهای پیش بین، تنها ویژگی استقلال وظیفه دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد عاطفی می باشد و بقیه ویژگی های مطلوب شغل در پیش بینی کنندگی نقش را ایفا نمی کنند.

بحث و نتیجه گیری

از نتایج این تحقیق می توان چنین استنباط

جدول ۸. ضریب همبستگی چند گانه شش ویژگی مطلوب شغل با تعهد هنجاری با روش مرحله ای (stepwise)

| ضرایب رگرسیون (B) | نسبت F احتمال P | ضریب تعیین RS | همبستگی چند گانه MR | شاخص های آماری متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|------------------------------------|-------------|
| B=۰/۲۶ t=۳/۵۸ P<۰/۰۰۰۱ | f=۱۲/۸۱ P<۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۷ | ۰/۲۶ | استقلال وظیفه | تعهد هنجاری |

کرد که ویژگی های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تاثیر می گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تاثیر شخصیت وی می باشد و تعهد سازمانی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر شخصیت وی می باشد و تعهد سازمانی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی افراد قرار می گیرد. بنابراین مهمترین مساله ای که سازمان ها می توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون های استخدامی و در مصاحبه های قبل از استخدام متغیر ویژگی های شخصیتی افراد را مد نظر قرار دهند و چه بهتر که افراد در ابتدای ورود به سازمان کنترل شوند. و افرادی جذب سازمان شوند که با توجه ویژگی های شخصیتی آنان بتوانند تعهد سازمانی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند.

به این ترتیب سازمان مجهز به سرمایه انسانی خواهد شد که نتیجه آن بهره وری را در سازمان افزایش می دهد. و البته در تحلیل شغل که به عنوان تطبیق دوم خوانده می شود یعنی

هماهنگی شغل با رجحان ها و ویژگی های شخصیتی افراد به این نکته اشاره می کند. از میان ویژگی های شخصیتی، ویژگی های برونگرایی و باز بودن و توافق به ترتیب دارای بیشترین نقش پیش بینی کننده برای تعهد عاطفی می باشند. از میان ویژگی های شخصی کارکنان به عنوان متغیرهای پیش بین تنها ویژگی عصیت دارای نقش پیش بینی کنندگی برای تعهد مستمر بوده و بقیه عوامل نقش چندانی نداشته اند. ویژگی های شخصیتی توافق و باز بودن و برونگرایی به ترتیب دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد هنجاری می باشند و بقیه نقش چندانی را ندارند. از میان ویژگی های شغلی تنها ویژگی های تنوع وظیفه و استقلال وظیفه دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد مستمر می باشند و بقیه ویژگی های مطلوب شغل در پیش بینی کنندگی، نقشی را ایفا نمی کنند. از میان ویژگی های مطلوب شغل تنها ویژگی استقلال وظیفه دارای نقش پیش بینی کننده برای تعهد هنجاری می باشد و بقیه ویژگی های شغلی در پیش بینی کنندگی نقشی را ایفا نمی کنند.

منابع

- اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۱). تعهد سازمانی. نشریه تدبیر، شماره ۱۱۲، صفحه ۱-۴.
- ارمیچل، ترنس (۱۹۹۵). مردم در سازمان ها. مترجم: حسین شکر کن (۱۳۷۷)، انتشارات رشد.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۶، صفحه ۴-۸.
- سمیعی، حسین (۱۳۷۵). "بررسی رابطه خصوصیات شخصی و ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی مناطق پنج گانه شهرداری اهواز"، استاد راهنما: شکر کن، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اهواز.

گروسی مرعشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. نشر دانیال، تبریز.

- 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.
- Batman, T.S., Strasser, S. & Danham, B. (1984). A Longitudinal analysis of management. *Journal*, 27(1), 95-112
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40
- Chohen, A. & Lowenberg, G. (1990): A Re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.
- Cohen, J. & Mowday, C. (1982). *Statistical power analysis for the behavioral science*, New York: Academic press.
- Dunham, R.B., Group J.A., & Castanda, M.B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Fris, K.R. & Aranya, N. (1983): A comparison of two Organizational commitment, J.R. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology (monograph)*, 55, 256-286.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 125-134.
- Koch, J.L. & Steers, R.M. (1978). Job attachment satisfaction and Turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 113-128.
- Luthans, F. & Shaveh, B. (1985). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Co.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-197.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of organizational commitment some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Mowday, Cohen & Porter, L.W. (1982). *Employee organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mc Crae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1990). Discriminant Validity of NEOPI-R Facet scales. *Educational and psychological Measurement* 52.
- Mc Crae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1987). Validation of the five factor model of personality and social psychology vol. 52, No. 1, 81, 90.
- Mc Crae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54: 2.
- Salancik G.R., & Fefer, C. (1977). Commitment and The control of organization behavior and belief. In B.H. Staw and G.R. Salancik, *New directions in organizational behavior* Chicago: St Clair Press.
- Steers, R.M. Mowday & Porter, P. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction and Turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12-113-128.

تاریخ وصول: ۸۷/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۲۸