Journal of Police Medicine

Fall 2013; Vol. 2, No. 3: 159-166

Original Article

Study the Relation between Personality Characteristics and Organizational Commitment at one of the Military Organization in Tehran

Received: 6 July 2013 **Revised:** 24 September 2013 **Accepted:** 28 September 2013

ABSTRACT

Background: Personality characteristics and employees' individual differences are one the most important factors predicting organizational commitment which can assist organizations to achieve their aims and organizational efficiency, and also can be either the source of creativity development or the root of many organizational problems. The aim of present investigation is evaluating the relationship between personality characteristics and employees' organizational commitment working at one of the Police centers in Tehran.

Material and Methods: This descriptive cross-sectional study conducted on 212 clerks of employed personnel in a Police center of Tehran in 2012. Sampling was performed in a stratified random method. The instruments of data collecting included the personality five-element questionnaire of Costa and McCrae with validity coefficient of 0.88 and the organizational commitment questionnaire of Allen and Meyer with validity coefficient of 0.81.

Results: A positive and significant relationship existed between the five personality characteristics including emotional stability, extroversion, work ethic, adaptability and pleasantness with personnel organizational commitment. And among them, the pleasantness characteristic with coefficient correlation of r=0/628 was found to have the highest and strongest correlation with personnel organizational commitment.

Conclusion: The personality characteristics of personnels should be considered as one of the determinants of their organizational commitment in activities of human resources management. Accordingly, health managers can improve personnel organizational commitment and professional functions by implementing performances consistent with personality characteristics during their employing and maintenance.

Seyyed Mohsen Mousavi [1]*
Abdollah Majidi [2]

[1]M.Sc, management, Police science and Social Studies Research center, Tehran, Iran.
[2]Assistant Professor, Police University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author:
Seyyed Mohsen Mousavi
Tel : (+98) 9126331810

Email: sadat.mousavi51@gmail.com

Keywords: personality, personality characteristics, organizational commitment

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]

[DOI: 10.30505/2.3.3]

پاییز۱۳۹۲ – دوره ۲ – شماره ۳– صفحات ۱۵۹–۱۶۶

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از مراکز انتظامی شهر تهران

تاریخ دریافت: ۱۵ تیر ۱۳۹۲ **تاریخ اصلاح:** ۲ مهر ۱۳۹۲ **تاریخ پذیرش:** ۶ مهر ۱۳۹۲

چکیده

مقدمه: ویژگی های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی کارکنان هستند که می‌توانند سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف و بهره‌وری سازمانی یاری نمایند، و همچنین منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در یکی از مراکز انتظامی در شهر تهران است.

مواد و روش‌ها: پژوهش توصیفی- مقطعی حاضر در سال ۱۳۹۱ بر روی ۲۱۲ نفر از کارکنان شاغل در یکی از مراکز انتظامی در شهر تهران انجام شد. نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی صورت گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات این پژوهش دو پرسشنامه پنج عاملی شخصیت مک کرا و کاستا باضریب اعتبار ۰/۸۸ و پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و میر باضریب اعتبار ۰/۸۱ بود.

یافته‌ها: بین پنج ویژگی شخصیتی شامل ثبات عاطفی، برون گرایی، وجدان کاری، انعطاف پذیری و دلپذیر بودن با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود داشت. و از میان آنها، ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن با میزان ضریب همبستگی (r=۰/۶۲۸) بالاترین و قویترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان داشت.

نتیجه‌گیری: ویژگی شخصیتی کارکنان باید به عنوان یکی از تعیین کننده های تعهد سازمانی آنها در اقدامات مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس مدیران سلامت می‌توانند با اعمال کارکردهای متناسب با ویژگی های شخصیتی، در مراحل جذب و نگهداری، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود دهند.

کلید واژه‌ها: شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی

سید محسن موسوی[1*]

محمدعبدالله مجیدی[2]

[1]کارشناس ارشد مدیریت، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، تهران، ایران.

[2]استادیار، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

[*]نویسنده مسئول:

سید محسن موسوی

تلفن: ۰۹۱۲۶۳۳۱۸۱۰(۹۸+)

پست الکترونیک:

sadat.mousavi51@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می شوند و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. به اعتقاد پری[1] «اگر سازمان‌ها بخواهند با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف‌های خود دست یابند، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می باشند» [۱] از این رو باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، زیرا این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. با توجه به این موضوع و این نکته که بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان

[1]: Perry

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]

[DOI: 10.30505/2.3.3]

Journal of Police Medicine
Fall 2013; Vol. 2, No. 3: 159-166

نیل به اهداف سازمانی مشکل خواهد بود؛ سازمان‌ها همواره در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و بهبود کیفی نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارآیی و بهره وری خود می باشند که دراین میان نیروی انتظامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و به اقتضای ماهیتش که همواره با مأموریت‌ها و وظایف مهم و حساس روبه‌رو می‌باشد می‌بایست جهت افزایش اثربخشی و بهره وری سازمانی نسبت به بهره گیری مناسب از قابلیت ها و مهارت‌های نیروی انسانی خود و بهبود و تقویت کیفی این نیروها توجه ویژه داشته و سیاست‌ها، راهبردها، خط مشی‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم را به انجام رساند. یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها و مسایل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع و رفتارسازمانی و روانشناسی قرار گرفته و در بهره وری نیروی انسانی و عملکرد سازمان ها تاثیرگذار می‌باشد مسئله تعهدسازمانی و عوامل پیش بینی کننده مؤثر بر آن می‌باشد. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی به طور ساده، اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می باشد که بر اساس دیدگاه آلن و میر[1] (۱۹۹۶) [۲] برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهدعاطفی[2] (تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان) ۲- تعهد مستمر[3] (تمایل به انجام فعالیت های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) ۳- تعهد هنجاری[4] (احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو از سازمان) [۳]. بر اساس پژوهش‌های انجام شده در محافل مختلف تحقیقاتی و آموزشی، یکی از مهم ترین عوامل پیش بینی کننده ی تعهد سازمانی، توجه به شخصیت و ویژگی ها و تفاوت های فردی کارکنان است و از آنجا که این ویژگی‌ها زیر بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه های مختلف آشکار سازد. توجه به شخصیت و ابعاد و ویژگی های شخصیتی افراد از مقوله هایی است که همواره می تواند سازمان ها را در رسیدن به اهداف و بهره وری سازمانی یاری نماید و منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و برعمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد [۴].

از آنجا که اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، نیروی انسانی با شخصیت های مختلف می باشند، لذا انگیزه ها، توانایی ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از ابزار مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان می باشند، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند. و در این زمینه ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یک مدل به خوبی می‌توانند ما را در ارزیابی واقعی شخص کمک کنند. یکی از مهم ترین طبقه بندی های انجام شده در خصوص ویژگی های شخصیتی که در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف نیز مورد تایید قرار گرفته است و در این پژوهش نیز مورد استفاده قرار گرفته است طبقه بندی کاستا و مک کری (۱۹۸۷) [۵] است؛ آنان با استفاده از تحلیل عاملی به این نتیجه رسیدند که می توان بین تفاوت های فردی و خصوصیات شخصیتی، پنج بُعد عمده ویژگی‌ها را در نظر گرفت: ۱- روان رنجوری (ثبات عاطفی) ۲- برون گرایی ۳- انعطاف پذیری (تجربه پذیری) ۴- دلپذیر بودن (روحیه توافق پذیری) ۵- باوجدان بودن (وجدان کاری). تأثیر مثبت ویژگی های شخصیتی بر تعهد سازمانی افراد در بسیاری از تحقیقات داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است. برای مثال چقتای (۲۰۰۶)، در پژوهشی با عنوان پیامدهای تعهد سازمانی در بین اساتید دانشگاه‌های پاکستان به این نتیجه رسیده است که ویژگی های شخصیتی اساتید دانشگاه رابطه معناداری با تعهد سازمانی آن ها دارد [۶]. اردهیم و همکاران[5] (۲۰۰۶)، نیز 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 برون‌گرایی، ارتباط معنی داری و مثبتی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد و روان رنجوری، با وجدان کاری و تجربه پذیری با تعهد مستمر و دلپذیربودن با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارد [۷]. آزالیه[6] و همکاران (۲۰۰۹)، در مطالعه ای بر روی ۴۰۰ نفر از جمعیت ۲۳ تا ۶۵ ساله درکشور اندونزی و مالزی که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی بوده و در کشور خود، کار می کردند دریافته‌اند که در کارکنان مالزیایی برخی ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی ارتباط دارند [۸] همچنین

[1:] Allen & Meyer, [2:] Affective Commitment, [3:] Continuance Commitment, [4:] Normative Commitment, [5:] Erdhiem et al, [6:] Azalea

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۲ – دوره۲ – شماره ۳- صفحات ۱۵۹-۱۶۶

نتایج تحقیقات کارک و همکاران[1] (۲۰۰۳)، [۹] و بیرنه و همکاران[2] (۲۰۰۵)؛ نشان داده است که بین هر یک از این پنج ویژگی و عملکرد شغلی نیز ارتباط معنادار وجود دارد و در این میان ویژگی وجدانی بودن قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی را دارد. وهرا[3] (۲۰۱۰)، نیز در پژوهشی با بررسی تاثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند [۱۰]. نتایج به دست آمده از مطالعات انجام شده در داخل کشور نیز وضعیت مشابهی دارند. برای مثال: خدادادی (۱۳۸۳)، در پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز» به این نتایج دست یافت که بین اکثر پنج ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه ی معناداری وجود دارد و بین انواع ویژگی های شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه ی مثبت ومعنی داری وجود دارد [۱۱]. همچنین نتایج مطالعه جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، در زمینه ی بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی های شخصیت با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستان های شهرستان اهواز نشان دادند که بالاترین ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری وجود دارد. شریفی و همکاران (۱۳۸۹)، نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار» به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد [۱۲]. عباسی (۱۳۸۹)، دربررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارمندان سازمان های دولتی شهرستان اصفهان با تعهد سازمانی آن‌ها به این نتیجه رسید که بین عوامل پنج‌گانه شخصیت و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد [۱۳].

با توجه نتایج بررسی‌ها و مطالعات صورت گرفته می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی زیر بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهد و به عنوان یک عامل مهم و اثر گذار در تعیین و پیش بینی رفتارهای سازمانی کارکنان در آینده نظیر: ترک شغل، تاخیر، کم کاری، غیبت، و...، و تعهد سازمانی آنان و همچنین موثر در کلیه فرایند های مربوط به استخدام، انتقال و انتصاب آنان در مشاغل سازمانی؛ همواره مورد توجه سازمان‌ها بوده است چرا که آن‌ها به تحقیق دریافته‌اند که می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها و آگاهی از شخصیت کارکنان چارچوبی برای پیش‌بینی رفتار آنان به دست آورد و از این طریق مدیریت مجموعه را کمک نمود تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد و سطح جابه‌جایی کارکنان را کاهش و در نهایت رضایت شغلی آنان را افزایش دهد [۱۴]. با توجه به تجارب محققین در مجموعه سازمانی ناجا و مطالعات و بررسی های انجام شده توسط آنان؛ مشخص گردید که در این مجموعه سازمانی تاکنون در زمینه‌ی شناخت ویژگی‌های رفتاری و نگرشی کارکنان و بررسی علل وجود طیف‌های متفاوت از عملکرد آنان، تحقیقات کافی صورت نگرفته است و کمتر به آن پرداخته شده است. بنابراین این پژوهش که در جهت رفع نیاز یکی از مراکز انتظامی در شهر تهران انجام شده است؛ سعی دارد تا در قالب یک پژوهش مقطعی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و تعهدسازمانی را در نیروی انسانی شاغل در این مرکز با استفاده از دیدگاه آلن و میر و پنج عاملی کاستا و مک کری مورد بررسی قرار دهد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی است که به روش مقطعی انجام شده است. مطالعه مورد نظر بر روی جامعه آماری ۴۷۳ نفر از کارکنان شاغل در یکی از مراکز انتظامی شهر تهران در سال ۹۱ صورت گرفت که طبق اصول علمی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۱۲ نفر از آنان (تعداد ۱۹۵نفر مرد وتعداد ۱۷نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

جهت بررسی ویژگی‌های شخصیتی از فرم کوتاه شده ی پرسشنامه NEO-PI-R کاستا و مک کرا، استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۵ حیطه (روان رنجوری، برون گرایی، تجربه پذیری، انعطاف پذیری و باوجدان بودن) و ۶۰ سوال است. هر یک از این ۵ حیطه با ۱۲ سوال سنجیده می شود. هم چنین برای بررسی تعهد سازمانی از پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. این پرسشنامه

[1: Kurk et al, 2: Berneh, 3: Vohra]

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]

Journal of Police Medicine
Fall 2013; Vol. 2, No. 3: 159-166

دارای ۲۴ گویه و شامل سه خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است که هر یک از این ابعاد با ۸ سوال سنجیده می شوند. جهت سنجش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه ها، علاوه برنظرات اساتید راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر از جدیدترین مقالات و نظریه های علمی موجود در زمینه های مذکور بهره گرفته شد که همگی روایی پرسشنامه ها را مورد تأیید قرار دادند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه ویژگی های شخصیتی از راه ضریب آلفای کرونباخ ۸۸/. و تعهد سازمانی ۰/۸۱ محاسبه گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) در نرم افزار آماری (spss) نسخه ۱۴ استفاده شد.

یافته‌ها

همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد در نمونه مورد بررسی بیشتر افراد دارای تحصیلات لیسانس، مرد و مجرد بودند همچنین از نظر درجه بیشتر افراد افسر جزء، و سنوات خدمت بین ۵تا۱۰سال داشتند.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه

	مولفه‌ها	فراوانی	درصد
تحصیلات	فوق لیسانس	۳۲	۱۵/۱
	لیسانس	۸۸	۴۱/۵
	فوق دیپلم	۵۰	۲۳/۶
	دیپلم	۳۷	۱۷/۵
	سیکل و پایین تر	۵	۲/۴
جنسیت	مرد	۱۹۵	۹۲/۰
	زن	۱۷	۸/۰
وضعیت تاهل	متاهل	۳۵	۱۶/۵
	مجرد	۱۷۷	۸۳/۵
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۴۵	۲۱/۲
	۱۰-۵ سال	۵۹	۲۷/۸
	۱۶- ۱۱سال	۵۲	۲۴/۵
	بیش از ۱۶ سال	۵۶	۲۶/۴
درجه	درجه دار	۲۶	۱۲/۳
	افسر جزء	۹۵	۴۴/۸
	افسر ارشد	۶۸	۳۲/۱
	کارمند	۲۳	۱۰/۸

میانگین مؤلفه های اصلی تحقیق درجدول ۲ نشان می‌دهد در بین ویژگی های شخصیتی بیشترین میزان میانگین مربوط به ویژگی با وجدان بودن (با میانگین ۳/۳۵) و کمترین مربوط به ویژگی ثبات عاطفی (با میانگین ۲/۸۵) بوده است و در بین مؤلفه های تعهد سازمانی بیشترین میزان میانگین مربوط به تعهد مستمر (با میانگین ۲/۶۹) و کمترین مربوط به تعهد هنجاری (با میانگین ۲/۷) می‌باشد.

برای بررسی رابطه بین پنج ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی، برون‌گرایی، وجدان‌کاری، تجربه‌پذیری و دلپذیربودن (روحیه‌توافق) با تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی استفاده شد و رابطه هر یک از این ویژگی‌ها با تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی و آزمون قرار گرفت و همانطور که در جدول ۳ آمده است نتایج نشان می‌دهد میان ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی و تعهد سازمانی کارکنان با توجه به میزان ضریب همبستگی آن (r=۰/۴۷) و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱) ارتباط مثبت و معنادار و تقریبا متوسطی بین این دو مؤلفه وجود دارد. و بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و تعهد سازمانی کارکنان نیز با میزان همبستگی (r=۰/۴۸) و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱)؛ این رابطه مثبت و معنادار می باشد. همچنین در

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای اساسی پژوهش

ماهیت متغیرهای اساسی	وضعیت عنوان	شاخص انحراف معیار ± میانگین
مستقل	ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی	۲/۸۵ ± ۰/۴۷
	ویژگی شخصیتی برون گرایی	۳/۲۰ ± ۰/۴۲
	ویژگی شخصیتی با وجدان بودن	۳/۳۵ ± ۰/۶۸
	ویژگی شخصیتی تجربه پذیری	۳/۱۹ ± ۰/۵۸
	ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن(روحیه توافق)	۳/۰۵ ± ۰/۶۵
وابسته	تعهد عاطفی	۲/۵ ± ۰/۲۶
	تعهد مستمر	۲/۶۹ ± ۰/۳۷
	تعهد هنجاری	۲/۷ ± ۰/۲۲
	نمره کلی تعهد سازمانی	۲/۶۶ ± ۰/۲۶

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۲ – دوره۲ – شماره ۳– صفحات ۱۵۹-۱۶۶

جدول۳: نتیجه آزمون و ماتریس ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان

متغیر	آماره	ثبات عاطفی	برون‌گرایی	باوجدان بودن	انعطاف‌پذیری (تجربه‌پذیری)	دلپذیر بودن (روحیه‌ی‌توافق)
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۴۴۷	۰/۴۸۲	۰/۴۷۴	۰/۴۹۸	۰/۶۲۸
	معناداری	/..۱	/..۱	/..۱	/..۱	/..۱
	تعداد	۲۱۲	۲۱۲	۲۱۲	۲۱۲	۲۱۲

خصوص رابطه بین ویژگی شخصیتی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی کارکنان با میزان ضریب همبستگی (r=۰/۴۷) و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱) نتایج حاکی از آن است که این رابطه نیز مثبت و تقریبا متوسط می‌باشد. با ملاحظه میزان ضریب همبستگی (r=۰/۴۹) و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱) بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان مشاهده گردید که بین این دو مولفه نیز یک رابطه همبستگی مثبت و تقریبا متوسطی وجود دارد و در نهایت نتیجه بررسی رابطه ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن (روحیه توافق) و تعهد سازمانی کارکنان با میزان ضریب همبستگی (r=۰/۶۲) و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱) نشان می‌دهد که بین این ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و تقریبا بالاتر از سطح متوسط وجود دارد. در مجموع یافته‌های این پژوهش نشان دادکه بین پنج ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی، برون گرایی، وجدان کاری، تجربه پذیری و دلپذیر بودن(روحیه توافق) با تعهد سازمانی کارکنان این مرکز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و از میان آن‌ها ویژگی شخصیتی دلپذیربودن بالاترین و قوی ترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان دارا است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طوری که در مبانی تحقیق آمده است نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. از این‌رو سازمان‌ها همواره در پی بهره گیری از قابلیت‌ها و مهارت های نیروی انسانی و ارتقاء و بهبود کیفی آنان در جهت بالابردن کارایی و بهره وری خود هستند. زیرا این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. یکی از اقدامات مؤثر در بهبود و ارتقاء کیفی نیروی انسانی بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد است و تعهد سازمانی مهمترین این نگرش‌ها می‌باشد که بر میزان غیبت، ماندگاری، تعلق و وفاداری، پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی، حرکت در جهت تحقق اهداف سازمان و به طور کلی بر عملکرد فرد در سازمان مؤثر است و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. توجه به ویژگی های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی کارکنان است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف و بهره‌وری سازمانی یاری نماید و منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و برعمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد. در همین راستا مطالعه حاضر نیز در پاسخ به این سوال صورت گرفت که آیا میان ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در ناجا ارتباط وجود دارد یا خیر؟ که نتایج به دست آمده حاکی از تایید رابطه مثبت و معنادار بین پنج ویژگی شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در جمعیت مورد مطالعه بود.

به طوری که یافته‌های به دست آمده نشان داد توجه به ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی کارکنان می‌تواند به عنوان یک عامل اثر گذار و پیش بینی کننده برای تعهد سازمانی آنان باشد چرا که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به وسیله افراد اثر بگذارند و هرچه این و یژگی‌ها و شرایط فکری و روحی کارکنان با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن تعهد سازمانی است به سطح بهینه و حتی بالاتر نیز می‌رسد. و از آن جایی که موضوع تعهد

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]

Journal of Police Medicine
Fall 2013; Vol. 2, No. 3: 159-166

سازمانی به عنوان یکی از نگرش ها و مسایل مهم انگیزشی؛ در سازمانی نظیر نیروی انتظامی از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است؛ و چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت، به کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهد و از طرفی این تعهد حالتی روانی است که رابطه‌ی فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می-کند و نوعی احساس انطباق و هم سازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش ها و آرمان های سازمان در فرد به وجود می‌آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می‌کند که این خود ریشه در شخصیت آنان دارد بنابراین با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین پنج ویژگی شخصیتی کارکنان با تعهد سازمانی آنان و همسو بودن آن با نتایج حاصل از پژوهش های خدادادی (۱۳۸۳)؛ عباسی (۱۳۸۹)؛ چقتای (۲۰۰۶)؛ وهرا[1] (۲۰۱۰)؛ آزالیه (۲۰۰۹)؛ می توان اذعان نمود که توجه به شخصیت و ویژگی های شخصیتی یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار مدیران و کارکنان در سازمان ناجا است [۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶]. چراکه کارکنان شاغل در ناجا نیز همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آن‌ها دارای علایق و توانایی های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع این کارکنان، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی های شخصیتی متفاوت، بر نحوه‌ی عمل و رفتار آن ها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود و از آنجا که ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عاملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد و از این طریق با آگاهی از شخصیت افراد به مدیریت سازمان کمک کرد تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مناسب در سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد و از این طریق سازمان قادر خواهد بود به اهداف سازمانی خود نائل شود. در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و این نکته که در مجموعه سازمانی ناجا در زمینه‌ی شناخت ویژگی‌های رفتاری و نگرشی کارکنان و بررسی علل وجود طیف‌های متفاوت از عملکرد آنان، تحقیقات کافی صورت نگرفته است پیشنهاد اصلی و کلی این پژوهش این است که توجه به ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان به عنوان یک عامل مهم و اثر گذار در تعیین و پیش بینی رفتارهای سازمانی کارکنان در آینده نظیر: ترک شغل، تاخیر، کم کاری، غیبت و ...، و تعهد سازمانی آنان درکلیه اقدامات مدیریت منابع انسانی سازمان ناجا بیش از پیش مورد توجه قرارگیرد تا بر این اساس مدیران این سازمان بتوانند با اعمال کارکردهای متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، در مراحل جذب و نگهداری، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود دهند لذا پیشنهاد کاربردی و خاص پژوهش حاضر توجه و دقت در اولین و مهم ترین اقدام مدیریت منابع انسانی یعنی استخدام و تامین نیروی انسانی مناسب و کارآمد است که از ویژگی های شخصیتی متناسب با اهداف و ماموریت‌های ناجا برخوردار می‌باشند. چرا که افرادی که دارای احساسات و ویژگی‌های شخصیتی مثبت هستند از ثبات و پایداری لازم برخوردار می‌باشند و نسبت به رویدادها و محرک‌های بیرون از خود یا محیط کار غافل و بی توجه نبوده و انتظارات محیط سازمانی از جمله تعهد و وفاداری به سازمان یا شغل و حرفه خویش را برآورده خواهند نمود. و اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان می گردد. پس حذف این عوارض را می توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس ازجذب و استقرار افراد در سازمان مقابله با آن دشوار و هزینه بر خواهد بود چرا که افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند.

در آخر بایستی به این نکته اشاره نمود که انجام مطالعه حاضر با برخی محدودیت‌ها نیز همراه بود؛ با وجود مساعدت و همکاری اکثر کارکنان شاغل در جامعه آماری؛ به دلیل زیاد بودن تعداد سوالات پرسشنامه‌ها و حجم کاری زیاد این افراد، تکمیل پرسشنامه‌ها دشوار بود که این موضوع بر مدت زمان اجرای پژوهش تاثیر گذاشت.

[1]: Vohra

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۲ – دوره۲ – شماره ۳- صفحات ۱۵۹-۱۶۶

تشکر و قدردانی

این مطالعه با حمایت مادی و معنوی دفتر مطالعات و تحقیقات علوم اسلامی سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی و همکاری صمیمانه و مسئولان، مدیران و همکاران شاغل در یکی از مراکز انتظامی مستقر در شهر تهران انجام شد که بدین وسیله از آنان تشکر و قدرانی می‌نماییم.

منابع

1. Rezaeyan Ali. Bases of Organization & Management. SAMT Publisher, Tehran, 2008. (Persian)
2. Allen J, Meyer N. Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. J Vocat Behav 1996; 49: 252-76.
3. Mandeni H, Zahedi M.J. Preference Determination of Effective Factors on the Organizational Personnel Commitment. Iran J Sociology 2005; 6: 3-33. (Persian).
4. Khanifar H, Moghimi SM, Jandaghi GR, Taheri F, Sayar A. Managers Personality Knowing Requisite for Management of Organizational Behavior (A case study of five factors model of personality in Qom University of Medical Sciences) Iran. J Health Adm 2009; 12: 49-56. (Persian)
5. McCrae RR, Costa PT. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. J Pers Soc Psychol 1987; 52: 81-90.
6. Chughtai AA, Zafar S. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. Appl HRM Res 2006; 11: 39-64.
7. Erdhiem J, Wang M, Zickar MJ. Linking the big five personality constructs to organizational commitment. Pers Indiv Differ 2006; 41: 959-70. (Persian)
8. Azalia A. Omar F. Mastor KH. The role of individual differences in job satisfaction among Indonesians and Malaysians. Eur J Soc Sci 2009; 10: 496-511.
9. Kark R, Shamir B, Chen G. The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. J Appl Psychol 2003; 88: 246-55.
10. Vohra N, Goel A. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle managers. Working Paper Series; Indian Institute Of Management Calcutta 2010.
11. Khodadadi F. Studying of Relation between Personality & Professional Characteristics of Personnel to their Organizational Commitment in Ahvaz's Water & Power Organization. Thesis of M.A 2004; Ahvaz University. (Persian)
12. Sharifi S, Salimi GH , Ahmadi SA. A Study of the Relationship Between the Personality Characteristics and the Organizational Commitment of the Principals and Teachers of Elementary, Secondary and High schools of Khansar. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration, 2011; 1: 81-106. (Persian).
13. Abbasi A. The Relation between Five Aspect of Personnel's Personality & Organizational Commitment from State Organizations of Esfahan. Thesis of M.A, 2010; Shiraz; Management Faculty of Shiraz University (Persian).
14. Robins SP, Debi S, Divirai. Organizational Behavior. 1998. Translated by Aarabi SM, Hamid Rafiei MA, Asrari Ershad B, 4th ed, Tehran, 2006, Cultural Studies Office Publisher. (Persian)

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-12]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1392.2.3.5.3]
[DOI: 10.30505/2.3.3]