

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

Seyyed Mohsen Mousavi ^{1*}
Abdollah Majidi ²

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

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.

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

Email: sadat.mousavi51@gmail.com

Keywords: personality, personality characteristics, organizational commitment

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

سید محسن موسوی^{*۱}محمد عبدالله مجیدی^۲

مقدمه: ویژگی های شخصیتی و تفاوت های فردی کارکنان یکی از مهم ترین عوامل پیش بینی کننده ی تعهد سازمانی کارکنان هستند که می توانند سازمان ها را در رسیدن به اهداف و بهره وری سازمانی یاری نمایند، و همچنین منبع توسعه ی خلاقیت و یا ریشه ی 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 روش ها: 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 با ضریب اعتبار ۰/۸۸ و پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و میر با ضریب اعتبار ۰/۸۱ بود.

یافته ها: بین پنج ویژگی شخصیتی شامل ثبات عاطفی، برون گرایی، وجدان کاری، انعطاف پذیری و دلبذیر بودن با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود داشت. و از میان آنها، ویژگی شخصیتی دلبذیر بودن با میزان ضریب همبستگی ($r=0/628$) بالاترین و قویترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان داشت.

نتیجه گیری: 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 می توانند با اعمال کارکردهای متناسب با ویژگی های شخصیتی، در مراحل جذب و نگهداری، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود دهند.

کلید واژه ها: شخصیت، ویژگی های شخصیتی، تعهد سازمانی

sadat.mousavi51@gmail.com

*نویسنده مسئول:

سید محسن موسوی

تلفن: (+۹۸)۹۱۲۶۳۳۱۸۱۰

پست الکترونیک:

مقدمه

راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف های 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، انگیزه ها و تمایلات درونی افراد در سازمان

در عصر حاضر منابع انسانی مهم ترین سرمایه سازمان ها 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^۱ «اگر سازمان ها بخواهند با برخورداری از رسالتی روشن،

¹: Perry

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 شخصیت‌های مختلف می‌باشند، لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از ابزار مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان می‌باشند، 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 بندی‌های انجام شده در خصوص ویژگی‌های 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 می‌توان بین تفاوت‌های 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 ویژگی‌های 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 ویژگی‌های شخصیتی اساتید دانشگاه رابطه معناداری با تعهد سازمانی آن‌ها دارد [۶]. اردهیم و همکاران^۵ (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 برون گرایی، 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 دلپذیر بودن با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارد [۷]. آزالیه^۶ و همکاران (۲۰۰۹)، در مطالعه‌ای بر روی ۴۰۰ نفر از جمعیت ۲۳ تا ۶۵ ساله در کشور اندونزی و مالزی که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی بوده و در کشور خود، کار می‌کردند دریافته‌اند که در کارکنان مالزیایی برخی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی ارتباط دارند [۸] همچنین

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 کارایی و بهره‌وری خود می‌باشند که در این 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 بهره‌وری سازمانی نسبت به بهره‌گیری مناسب از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی خود و بهبود و تقویت کیفی این نیروها توجه ویژه داشته و سیاست‌ها، راهبردها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم را به انجام رساند. یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها و مسایل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع و رفتار سازمانی و روانشناسی قرار گرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی و عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار می‌باشد مسئله تعهدسازمانی و عوامل پیش‌بینی‌کننده مؤثر بر آن می‌باشد. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی به طور ساده، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می‌باشد که بر اساس دیدگاه آلن و میر^۱ (۱۹۹۶) [۲] برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی^۲ (تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان) ۲- تعهد مستمر^۳ (تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) ۳- تعهد هنجاری^۴ (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 مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی، توجه به شخصیت و ویژگی‌ها و تفاوت‌های 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 زمینه‌های مختلف آشکار سازد. توجه به شخصیت و ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی افراد از مقوله‌هایی است که همواره می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف و بهره‌وری سازمانی یاری نماید و منبع توسعه‌ی خلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری

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

نتایج تحقیقات کارک و همکاران^۱ (۲۰۰۳)، [۹] و بیرنه و همکاران^۲ (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 قوی ترین همبستگی با عملکرد شغلی را دارد. وهرآ^۳ (۲۰۱۰)، نیز در پژوهشی با بررسی تاثیر ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می گذارند [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 رابطه ی بین ویژگی های 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 و معنی 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 ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار» به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد پنج گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد [۱۲]. عباسی (۱۳۸۹)، در بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارمندان سازمان های دولتی شهرستان اصفهان با تعهد سازمانی آن ها به این نتیجه رسید که بین عوامل پنج گانه شخصیت و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد [۱۳].

با توجه نتایج بررسی ها و مطالعات صورت گرفته می توان گفت که ویژگی های شخصیتی زیر بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می دهد و به عنوان یک عامل مهم و اثر گذار در تعیین و پیش بینی رفتارهای سازمانی کارکنان در آینده نظیر: ترک شغل، تاخیر، کم

¹: Kurk et al, ²: Berneh, ³: Vohra

کاری، غیبت، و...، و تعهد سازمانی آنان و همچنین موثر در کلیه فرایندهای مربوط به استخدام، انتقال و انتصاب آنان در مشاغل سازمانی؛ همواره مورد توجه سازمان ها بوده است چرا که آن ها به تحقیق دریافته اند که می توان با شناسایی این ویژگی ها و آگاهی از شخصیت کارکنان چارچوبی برای پیش بینی رفتار آنان به دست آورد و از این طریق مدیریت مجموعه را کمک نمود تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد و سطح جابه جایی 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 زمینه ی شناخت ویژگی های رفتاری و نگرشی کارکنان و بررسی علل وجود طیف های 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 ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی 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 روش ها

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 ۱۹۵ نفر مرد و تعداد ۱۷ نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

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

میانگین مؤلفه‌های اصلی تحقیق در جدول ۲ نشان می‌دهد در بین ویژگی‌های 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 مؤلفه‌های 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 ($r=0/47$) و سطح معناداری ($p=0/001$) ارتباط مثبت و معنادار و تقریباً متوسطی بین این دو مؤلفه وجود دارد. و بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تعهد سازمانی کارکنان نیز با میزان همبستگی ($r=0/48$) و سطح معناداری ($p=0/001$)؛ این رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین در

دارای ۲۴ گویه و شامل سه خرده‌مقیاس (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 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 ۰/۸۸. و تعهد سازمانی ۰/۸۱ محاسبه گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های 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

همان‌طور 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 ۱۰ تا ۵ سال داشتند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه

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

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای اساسی پژوهش

ماهیت متغیرهای اساسی	وضعیت عنوان	شاخص
اساسی		انحراف معیار ± میانگین
مستقل	ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی	۲/۸۵ ± ۰/۴۷
	ویژگی شخصیتی برون‌گرایی	۳/۲۰ ± ۰/۴۲
	ویژگی شخصیتی با وجدان بودن	۳/۳۵ ± ۰/۶۸
وابسته	ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری	۳/۱۹ ± ۰/۵۸
	ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن (روحیه توافق)	۳/۰۵ ± ۰/۶۵
	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

جدول ۳: نتیجه آزمون و ماتریس ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان

متغیر	آماره	ثبات عاطفی	برون‌گرایی	باوجدان بودن	انعطاف‌پذیری (تجربه‌پذیری)	دلپذیر بودن (روحیه‌ی توافقی)
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 وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان با میزان ضریب همبستگی ($r=0/47$) و سطح معناداری ($p=0/001$) نتایج حاکی از آن است که این رابطه نیز مثبت و تقریباً متوسط می‌باشد. با ملاحظه میزان ضریب همبستگی ($r=0/49$) و سطح معناداری ($p=0/001$) بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان مشاهده گردید که بین این دو مولفه نیز یک رابطه همبستگی مثبت و تقریباً متوسطی وجود دارد و در نهایت نتیجه بررسی رابطه ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن (روحیه توافقی) و تعهد سازمانی کارکنان با میزان ضریب همبستگی ($r=0/62$) و سطح معناداری ($p=0/001$) نشان می‌دهد که بین این ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و تقریباً بالاتر از سطح متوسط وجود دارد. در مجموع یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین پنج ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی، برون‌گرایی، وجدان کاری، تجربه‌پذیری و دلپذیر بودن (روحیه توافقی) با تعهد سازمانی کارکنان این مرکز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و از میان آن‌ها ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن بالاترین و قوی‌ترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان دارا است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طوری که در مبانی تحقیق آمده است نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها 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 بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و ارتقاء و بهبود کیفی آنان در جهت بالابردن کارایی و بهره‌وری 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 ارزش‌های 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 ویژگی‌های 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 ریشه‌ی 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 پیش‌بینی 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 ویژگی‌ها 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

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 پیش‌بینی رفتارهای سازمانی کارکنان در آینده نظیر: ترک شغل، تاخیر، کم‌کاری، غیبت و ...، و تعهد سازمانی آنان در کلیه 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 مهم‌ترین اقدام مدیریت منابع انسانی یعنی استخدام و تامین نیروی انسانی مناسب و کارآمد است که از ویژگی‌های شخصیتی متناسب با اهداف و مأموریت‌های 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 بی‌توجه 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 می‌گردد. پس حذف این عوارض را می‌توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از جذب 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.

سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌ها 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 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 دهد و از طرفی این تعهد 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 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 پژوهش‌های خدادادی (۱۳۸۳)؛ عباسی (۱۳۸۹)؛ چغتای (۲۰۰۶)؛ وهرآ^۱ (۲۰۱۰)؛ آزالیه (۲۰۰۹)؛ می‌توان ادعان نمود که توجه به شخصیت و ویژگی‌های 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 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 این کارکنان، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر نحوه‌ی عمل و رفتار آن‌ها تاثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود و از آنجا که ویژگی‌های 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 جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد و از این طریق سازمان قادر خواهد بود به اهداف سازمانی خود ناآل شود. در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و این نکته

¹: Vohra

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 قدردانی می‌نماییم.

منابع

- 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)
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: