

# بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با

## تعهد سازمانی کارکنان

«مطالعه موردی: دانشگاه بلخ»<sup>۱</sup>

عبدالکریم سروری<sup>۲</sup>

محمد هاشم عظیمی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه بلخ با تعهد سازمانی آنان بود. فرضیات تحقیق با در نظر گرفتن پنج ویژگی شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری) و سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان اداری دانشگاه بلخ بالغ بر ۴۰۰ تن در سال ۱۳۹۸ بود که با استفاده از شیوه‌های نمونه‌گیری تصادفی ۱۹۶ به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه پنج عاملی نئو با ضریب اعتبار ۰/۷۹ و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و میسر با ضریب ۰/۸۲ استفاده گردید. آماره‌های توصیفی به‌کاررفته در این تحقیق شامل جداول فراوانی و شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی و نمودارهای میله‌ای است و در سطح استنباطی نیز از آزمون‌های تی استودنت، کای اسکوار، کروسکال والیس، کولموگروف-اسمیرنوف ضریب همبستگی... در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم‌افزار Excel استفاده شد. یافته‌های تحقیق آشکار نمود که بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت کارکنان دانشگاه بلخ با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همین‌طور نتایج نشان داد که میان ویژگی‌های شخصیتی و ارتقای تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل به روش مرحله‌ای نشان داد که میان جنسیت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار، میان سطح تحصیلات، دستمزد و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، کارکنان، دانشگاه بلخ

۱. برگرفته شده از پایان‌نامه ماستری

۲. ماستری مدیریت دولتی و استاد دانشگاه

۳. ماستری مدیریت دولتی از دانشگاه المصطفی (ص) - کابل

## مقدمه

تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است، معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی بستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵؛ اسماعیلی، ۱۳۸۱، ص ۲۴).

سازمان‌ها در عصر کنونی برای بقای خود علاوه بر ابزار و تجهیزات به نیروی انسانی متعهد به‌عنوان اصلی‌ترین و ضروری‌ترین عامل نیازمند می‌باشند. هرچقدر سازمان‌ها و مؤسسات بزرگ‌تر گردیده و بر حجم کاری آن‌ها افزوده شود، نیازمندی آن‌ها به منابع انسانی متعهد و باانگیزه بیشتر می‌گردد. لذا هرچقدر این سرمایه از کیفیت بهتر و بیشتر برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد بود و بالعکس در صورتی که سازمان‌ها نتوانند نیروی انسانی باکیفیت و متعهد را به‌کار گیرند، قادر نخواهند بود از سایر منابع استفاده بهینه ببرند و با مشکلات فراوانی همانند کاهش کارایی و بهره‌وری، مواجه خواهند شد.

این تعهد سازمانی است که در زمینه بهره‌وری از اهمیت ویژه برخوردار است. تعهد سازمانی یک فرایند پویای تعامل بین شخص و محیطش بوده (لئو، ۲۰۰۸، ص ۱۱۹) و یک ساختار چندبعدی است که می‌توان آن را یک حالت روانی دانست که پای‌بندی اشخاص را به سازمان منتقل می‌کند. (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰، ص ۱۴).

برخورداری سازمان‌ها از نیروی انسانی متعهد باعث می‌شود که افراد شاغل تمام تلاش و کوشش خود را به‌عنوان عضوی وفادار به سازمان و اهداف و ارزش‌های آن در نیل به اهداف سازمان به‌کار بسته و همواره در جهت کسب موفقیت و بهبود بهره‌وری سازمان خود اقدام نمایند؛ اما با وجود این مسأله در زمینه شناخت ویژگی‌های رفتاری و نگرشی کارکنان و بررسی علل وجود طیف متفاوت از عملکرد آنان، تحقیقات کافی در کشور صورت نگرفته است. این که چرا برخی عاشقانه مجذوب کار می‌شوند و برخی دیگر در انجام کارهای روزمره و تکراری، کسل و خسته می‌شوند؟

چرا بعضی از کارکنان نسبت به شغل خود، وظیفه‌شناس‌تر و متعهدانه عمل کنند و عده‌ای

دیگر در انجام وظایف اصلی خود احساس تعهد نمی‌کنند؟

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

از این رو، تلاش این تحقیق معطوف به ارزیابی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با توجه به سازه‌های شخصیتی پنج عامل بزرگ و تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. بدین منظور در گام نخست، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه بلخ با ابزارهای استاندارد اندازه‌گیری و در گام بعدی ارتباط میان این دو متغیر تعیین خواهد گردید.

بدون تردید، هر پژوهشی برای رسیدن به هدف و یا اهدافی پایه‌ریزی می‌شود که تلاش پژوهشگر با بررسی متغیرهای تحقیق کسب اهداف اصلی و فرعی تحقیق است. در این پژوهش هم پژوهشگر به دنبال رسیدن به اهداف ذیل در فرایند تحقیق می‌باشد.

۱- سنجش میزان تعهد سازمانی و اندازه‌گیری اثر آن بر رفتارهای شغلی کارکنان نظیر غیبت، جابجایی و ...، در دانشگاه بلخ و سازمان‌های مشابه.

۲- ارائه اطلاعات صحیح و مناسب جهت تصمیم‌گیری مدیران در انجام بهتر وظایف‌شان.

۳- تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان و میزان آن‌ها در دانشگاه بلخ و سازمان‌های مشابه.

۴- تجزیه و تحلیل رابطه تعهد سازمانی با ویژگی‌های شخصی در جهت کمک به برنامه‌ریزی بهتر برای مدیران دانشگاه و بلخ و سایر دانشگاه‌های کشور.

## ادبیات تحقیق

کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهم‌ترین اهداف سازمان محسوب می‌شوند و هر سازمانی

سعی در تقویت این ستاده‌ها از راه‌های گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده‌ی آن شناسایی شوند و پس از شناسایی و بررسی، باید در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است که طی سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است؛ زیرا از بسیاری از متغیرها متأثر شده و بر بسیاری دیگر نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، چالش شغلی و عملکرد تأثیرگذار می‌باشد (مورهد و گریفن، ۱۳۷۴، ص ۸۱-۸۵).

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف و از دیدگاه‌های متعددی بررسی شده است؛ تعهد سازمانی را می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه دیدگاه آلن و مایر (۱۹۹۱). برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است:

۱- تعهد عاطفی: آلن و می‌یر، تعهد عاطفی را به‌عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند. بنابراین، تعهد عاطفی دارای سه جنبه است: صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان، تمایل فردی برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان و میل به ادامه فعالیت در سازمان (Allen, N & Meyer, 1997, P.152-156).

۲- تعهد مستمر: تعهد مستمر بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری‌های بکر قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان، فرد سرمایه‌ای در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر شده، از دست دادن آن برای فرد هزینه‌آور می‌گردد. می‌یر و همکاران تعهد مستمر را صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان است (آلن و مایر، همان، ص ۱۵۶).

۳- تعهد هنجاری: تعهد هنجاری نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند، احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند. رندال و کوته، به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف



اخلاقی نگریسته‌اند که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان روی او انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. (رندال و کوته، ۱۹۹۱).

در تحلیل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و همچنین تأثیرات و پیامدهای آن به‌طور خاص از دو مدل نظری می‌توان بهره‌گرفت. مؤدی و همکاران در مدل نظر خود چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان کرده‌اند:

الف: ویژگی‌های شخصی و فردی، شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش تأثیر قابل توجهی دارد.

ب: ویژگی‌های مرتبط با نقش، همچون حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می‌شود.

ج: ویژگی‌های ساختاری، همچون به‌عدو اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطه کنترل و نظارت، معرفی عوامل موثری است که موجب تعهد سازمانی نیروها می‌شود.

د: تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهند، عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان، مهم است و وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی آنان افزوده می‌شود (Mowday R. T. Porter L. W & Steers R. M. 1982, p57).

به همین اساس در این تحقیق تنها تأثیر ویژگی‌های شخصیتی را بر تعهد سازمانی را بررسی خواهیم نمود.

در یک نگاه کلی دانشمندان و روان‌شناسان در سال ۱۹۸۵ در نتیجه واکاوی ویژگی‌های شخصیتی، پنج ویژگی شخصیتی را برای تحلیل شخصیت بیان داشته‌اند که به آن ویژگی‌های شخصیتی NEO می‌گویند که در ادامه به این ویژگی‌ها اشاره می‌کنیم:

#### الف: تجربه‌پذیری<sup>۱</sup>

به شیفتگی و علاقه به پدیده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. افراد دارای این ویژگی خیال‌پرداز بوده و از نظر احساسات هنرگرا و اهل تفکر و تعقل، آزاد از قیود و کنج‌کاو می‌باشند (استیون، ۱۳۹۱، ص ۵۴). این ویژگی خصوصیت افرادی است که از هنر و تجربه‌های تازه لذت می‌برند؛

1. Openness to experience

که در شکل‌های زیر بروز پیدا می‌کند:

- ✓ فانتزی: دارای تخیل قوی هستند.
- ✓ زیبایی‌شناسی: به هنر اهمیت می‌دهند.
- ✓ احساسات: عواطف مختلف را به شدت تجربه می‌کنند.
- ✓ کنش‌ها: تنوع را به روزمرگی ترجیح می‌دهند.
- ✓ ایده‌ها: به مسائل پیچیده علاقه دارند.
- ✓ ارزش‌ها: به آزادی خواهان رأی می‌دهند.

#### ب: باوجدان بودن<sup>۱</sup>:

مسئولیت‌پذیر بودن فرد را مورد توجه قرار می‌دهد. افراد وظیفه‌شناس قابل اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف‌گرا می‌باشند (قلی‌پور، ۱۳۹۴، ص ۱۴۵-۱۶۶). این افراد منظم‌اند و دوست دارند دائماً رو به جلو حرکت کنند. زندگی آن‌ها روش‌مند و براساس فهرست کارهایی است که از قبل یادداشت کرده‌اند.

ویژگی افراد داخل این دسته به شرح زیر است:

- ✓ قابلیت: کارها را با موفقیت انجام می‌دهند.
- ✓ نظم: به نظم علاقه دارند.
- ✓ وظیفه‌شناس: از قوانین پیروی می‌کنند.
- ✓ تلاش برای رسیدن به اهداف: به سختی کار می‌کنند.
- ✓ نظم شخصی: کارهای روزمره را سریع انجام می‌دهند.
- ✓ تعمق: از اشتباهات دوری می‌کنند.

#### ج: برون‌گرایی<sup>۲</sup>:

برون‌گرایی به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد، این افراد پیوسته اظهار نظر کرده، اجتماعی، خون‌گرم، خوش‌مشرب و قاطع هستند (قلی‌پور، همان ص ۱۴۵). این ویژگی در قالب میزان

1. Conscientiousness

2. Extraversion

اجتماعی بودن و منابع انرژی و هیجان فرد تعریف می‌شود. البته گاهی به این ویژگی شادخویی (surgency) نام می‌دهند که البته مخفف OCEAN را به هم می‌ریزد.

#### ویژگی‌ها:

- ✓ گرمی: راحت با دیگران دوست می‌شوند.
- ✓ جمع‌گرایی: مهمانی‌های بزرگ را دوست دارند.
- ✓ اعتماد به نفس: مسئولیت پذیرند.
- ✓ فعال بودن: همیشه سرشان شلوغ است.
- ✓ هیجان‌طلبی: عاشق هیجان‌اند.
- ✓ احساسات و عواطف: لذت از زندگی از آن‌ها می‌بارد.

#### د: سازگار بودن<sup>۱</sup>

احترام نسبت به دیگران را شامل می‌شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل اعتماد، صادق و درست، نوع دوست و از نظر فطرت خوب هستند (قلی‌پور، همان، ص ۱۴۶). تمام ویژگی‌های این افراد در اعتماد، صداقت و کنار آمدن با دیگران خلاصه می‌شود. این افراد همچنین صبور هم هستند. ۶ ویژگی این دسته عبارت است از:

- ✓ اعتماد: به دیگران اعتماد می‌کنند.
- ✓ پیروی: هرگز در پرداخت مالیات تخلف نمی‌کنند.
- ✓ نوع دوستی: هم‌نوعان خود را دوست دارند.
- ✓ صراحت و صداقت: خیلی ساده راضی می‌شوند.
- ✓ تواضع: دوست ندارند در مرکز توجه باشند.
- ✓ نرم‌خویی: با افراد بی‌خانمان و فقیر هم‌ذات‌پنداری می‌کنند.

#### ه: روان‌نژندی (روان‌رنجوری):<sup>۲</sup>

به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش‌زا و محرک‌های استرس مربوط می‌شود. خصیصه بارز

1. Agreeableness

2. Neuroticism

روان‌رنجوری گرایش به تجربه احساس منفی و مشاهده جهان اطراف به‌عنوان یک محیط ناراحت و تهدیدکننده می‌باشد (مک کرای، ۲۰۰۳، ص ۲). (مکرگرا، کاسپی) همه ما روان‌شناس نیستیم اما بسیار از ما با معنی «عصبی بودن» آشنایی داریم. افراد روان‌نژند دارای ۶ ویژگی زیراند:

- ✓ اضطراب: نگران موضوعات مختلف‌اند.
- ✓ خصومت: خیلی راحت عصبانی می‌شوند.
- ✓ افسردگی: بیش‌تر اوقات غمگین و گرفته‌اند.
- ✓ خودآگاهی: خیلی ساده وحشت‌زده می‌شوند.
- ✓ بی‌اختیاری: بیش از اندازه می‌خورند.
- ✓ آسیب‌پذیری: خیلی راحت نگران و مضطرب می‌شوند (مهناز مغانلو، ۱۳۸۶، ص ۲۶).

### پیشینه تحقیق

سبک‌های شخصیتی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی یکی از موضوعاتی است که همواره مورد توجه محققان قرار داشته است و تحقیقاتی زیادی در این زمینه صورت گرفته و هرکدام به‌صورت مجزای یک سازمان مشخص به بررسی پرداخته شده است و همچنان در کتب و مقالاتی زیادی به‌صورت پراکنده روی موضوع متذکره دقت صورت گرفته که به ذکر آن‌ها می‌پردازیم:

### تحقیقات داخلی

در زمینه تعهد سازمان و ارتباط آن با ویژگی‌های شخصیتی می‌بایست تحقیقات زیادی صورت می‌گرفت تا ارتباط این دو پدیده را در سازمان و ادارات افغانستان می‌شناختیم؛ اما متأسفانه در این زمینه تا کنون تحقیقی انجام نگرفته است.

### تحقیقات بیرونی

میسکل<sup>۱</sup> و فوارلی<sup>۲</sup> و استوارت<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) در یک مطالعه مرتبط با این موضوع دریافته‌اند افزایش تمرکز

---

1. Muscle  
2. Farley  
3. Stewart

در قدرت تصمیم‌گیری، رضایت شغلی را که یکی از عوامل مهم وفاداری است کاهش می‌دهد. پاتون و میسکل (۱۹۸۵) دریافتند که بین درجه بوروکراسی سیستم مدیریتی با انگیزش کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد، یافته‌های اسکارت و مات (۱۹۸۹) از این فرضیه که به همان اندازه‌ای که سطح بوروکراسی افزایش می‌یابد سطح رضایت شغلی کارمندان کاهش می‌یابد، حمایت نمی‌کند.

سیروان کرد بهمنی (۱۳۸۹) در یک مطالعه بر روی تأثیر سبک‌های مدیریتی چهارگانه لیریک بر تعهد سازمانی کارکنان دریافت که نوع سبک‌های مدیریتی لیکریت بر عوامل تعهد سازمان کارکنان اعتماد به اهداف، تمایل شدید به سازمان، ادامه عضویت در سازمان، اعتقاد به ارزش‌ها، تعهد وفاداری تأثیر می‌گذارد. (ریچارد کورتن، ۱۹۰۱، به نقل از عبداللهی ۱۳۷۵). بزرگ اشرفی (۱۳۷۴) در پایان‌نامه خود تحت عنوان «تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی»، به بررسی موضوع تعهد سازمانی پرداخته است که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت رابطه خطی مستقیم وجود دارد. بین میزان وجود عوامل نگهدارنده و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت رابطه خطی مستقیم وجود دارد. بین میزان وجود عوامل محیطی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت رابطه خطی مستقیم وجود دارد. سه دسته عوامل رضایت شغلی عوامل نگهدارنده و عوامل محیطی با میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت، رابطه خطی مستقیم متمایزی دارند.

علی حسین‌زاده (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری و سازمان‌های تابعه آن در مشهد» به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری و سازمان‌های تابعه آن در مشهد به بررسی تأثیر تعهد سازمانی عملکرد کارکنان پرداخته که نتیجه گرفته است تعهد سازمانی رابطه مستقیم مثبتی با عملکرد کارکنان دارد.

مطالعات فراوانی در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته است و تحقیقات مختلف نشان داده که امکان ندارد یک سازمان مدعی رضایت مشتریانش باشد، بدون این‌که کارمندان راضی و تعهد سازمانی داشته باشد.

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

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

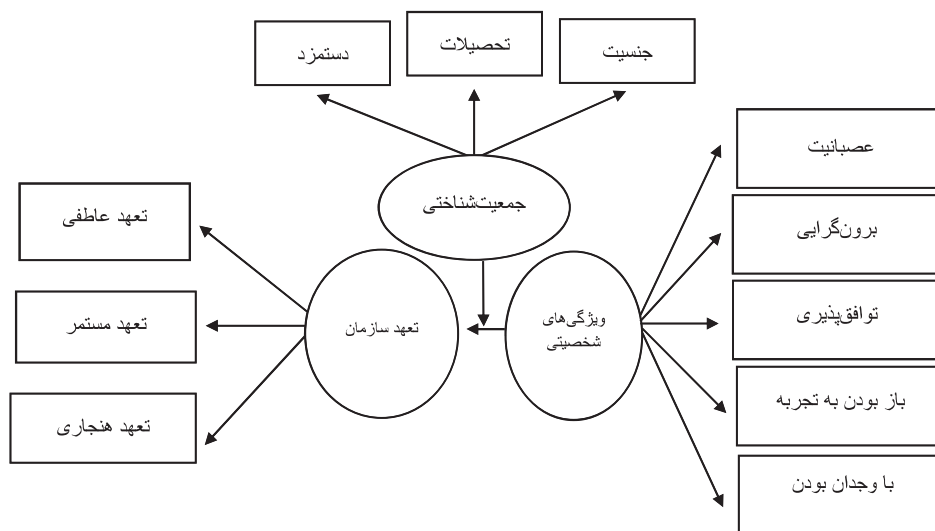
محمودی (۱۳۸۶) در پژوهشی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین میانگین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تفاوت معنادار وجود ندارد. بین میانگین تعهد سازمانی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار مشاهده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

پروین (۱۳۸۷)، در پژوهشی روابط ساده و ترکیبی ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی را در معلمان مدارس رهنمایی و دبیرستان شهر اسلام‌آباد غرب مورد بررسی قرار داد. براساس نتایج این پژوهش، رابطه معنادار بین موارد زیر مشاهده شد: روان‌رنجوری خوب با تعهد عاطفی، برون‌گرایی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، تجربه‌پذیری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری همسازی با تعهد عاطفی، وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. برنان (۲۰۰۳) در پژوهشی در زمینه نقش تعهد سازمانی در پیشرفت کارکنان یکی از شرکت‌های موترسازی آمریکا نشان داد که شصت و یک درصد آموزش تعهد سازمانی به کارکنان را لازم دانستند و پنجاه و چهار درصد از نقش تعهد سازمانی در بازده سازمان خود بازخورد مثبت دارند.

دیده می‌شود که تحقیقات زیادی در زمینه تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی در بیرون از افغانستان صورت گرفته است که هرکدام به صورت اخص روی نهادی به بررسی گرفته شده است. حال بر پایه این تحقیقات انجام شده و استناد بر آن در تحقیق کنونی به بررسی ویژگی‌های شخصی با تعهد سازمان کارکنان را در دانشگاه بلخ در افغانستان مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم.

### مدل مفهومی تحقیق

مدل تحلیلی تحقیق نشان‌دهنده روابط بین متغیرها می‌باشد. در این تحقیق پنج بعد شخصیتی به‌عنوان متغیر مستقل، سه بعد تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و ابعاد جمعیت‌شناختی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده‌اند. مدل مفهومی در شکل ذیل ترسیم شده است.



شکل شماره ۱ نشان‌دهنده مدل تحلیلی تحقیق

### روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. مطالعه مورد نظر بر روی جامعه آماری

۴۰۰ تن از کارمندان دانشگاه بلخ صورت گرفت که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی تعداد ۱۹۶ کارمند به دلیل کم بودن حجم جامعه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند.

جهت بررسی ویژگی‌های شخصیتی از پرسش‌نامه استاندارد NEO-PI استفاده شد. این پرسش‌نامه حاوی ۵ حیطه (روان‌رنجوری خوبی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی) و ۶۰ سؤال است و همچنین برای بررسی تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ گویه و شامل سه خرده‌مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است که هر یک از این ابعاد با ۸ سؤال سنجیده می‌شوند. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها علاوه بر نظریه‌های استادان از جدیدترین مقالات علمی موجود در زمینه مذکور بهره گرفته شد که همگی روایی پرسش‌نامه را مورد تأیید قرار دادند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی از راه ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۹ و تعهد سازمانی ۰/۸۵ محاسبه گردید.

### شیوه تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، کای مربع) استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد.

H0: میان ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ رابطه وجود ندارد.

H1: میان ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ رابطه وجود دارد.

به صورت جمعی تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ

مورد آزمون قرار گرفته که نتایج آزمون در جدول ذیل نشان داده شده است:



جدول ۱ نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای تعهد سازمانی از مجرای ویژگی‌های شخصیتی کارکنان

		تعهد سازمانی	ویژگی‌های شخصیتی
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	1	.316**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	188	188
ویژگی‌های شخصیتی	Pearson Correlation	.316**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	188	188

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). منبع: یافته‌های تحقیق.

با توجه به جدول فوق دیده می‌شود که مقدار معنادار یا (Sig.) کوچک‌تر از مقدار الفای بوده است؛ در نتیجه شواهد کافی برای رد فرضیه صفر آزمون به دست آمده و بر اساس نمونه موجود می‌توان ادعای مطرح شده در فرض صفر آزمون را رد کرد و ادعای فرضیه مخالف مورد تأیید قرار می‌گیرد و میان ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ارتقای تعهد سازمانی دانشگاه بلخ رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد.

H0: میان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ارتقای تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد.

H1: میان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ارتقای تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲ نشان‌دهنده ضرایب همبستگی میان متغیرهای تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی

رد یا تأیید فرضیه صفری	تعداد	درجه معنادار	ضریب همبستگی	تعهد عاطفی	
تأیید	۱۸۸	۰/۴۴۵	۰/۰۵۶	روان‌رنجوری بودن	۱
تأیید	۱۸۸	۰/۹۸۴	۰/۰۰۱	برون‌گرایی	۲
رد	۱۸۸	۰/۰۳۵*	۰/۱۵۴	تجربه‌پذیر بودن	۳
تأیید	۱۸۸	۰/۰۵۲	۰/۱۴۲	توافق‌پذیر بودن	۴
تأیید	۱۸۸	۰/۳۶۹	۰/۰۶۶	وجدانی بودن	۵
تعهد مستمر					
رد	۱۸۸	۰/۰۰۷*	۰/۱۹۵	روان‌رنجور بودن	۱
تأیید	۱۸۸	۰/۶۱۳	۰/۰۳۷	برون‌گرایی	۲
رد	۱۸۸	۰/۰۰۰*	۰/۲۷۶	تجربه‌پذیر بودن	۳
رد	۱۸۸	۰/۰۲*	۰/۱۶۹	توافق‌پذیر بودن	۴
رد	۱۸۸	۰/۰۳۴*	۰/۱۵۵	وجدانی بودن	۵
تعهد هنجاری					
رد	۱۸۸	۰/۰۰۲*	۰/۲۲۷	روان‌رنجور بودن	۱
تأیید	۱۸۸	۰/۳۵۱	۰/۰۶۸	برون‌گرایی	۲
رد	۱۸۸	۰/۰۰۶*	۰/۲	تجربه‌پذیر بودن	۳
رد	۱۸۸	۰/۰۰۰*	۰/۲۶۶	توافق‌پذیر بودن	۴
رد	۱۸۸	۰/۰۰۱*	۰/۲۳۷	وجدانی بودن	۵
*رابطه معنادار، در سطح اطمینان ۹۵ درصد و پذیرش خطای ۰/۰۵٪					

منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول فوق دیده می‌شود، ویژگی تجربه‌پذیر بودن رابطه مثبت و معنادار با تعهد عاطفی داشته و با بقیه متغیرهای چهارگانه (روان‌رنجوری، برون‌گرا، توافق‌پذیر و وجدانی بودن) رابطه معنادار نداشته است.

و همچنین متغیر تعهد مستمر جزء ویژگی شخصیتی برون‌گرا، با متغیرهای چهارگانه (روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری، وجدانی بودن و توافق‌پذیر بودن) رابطه مثبت و معنادار داشته است. و متغیر تعهد هنجاری نیز جزء ویژگی شخصیتی برون‌گرا، با متغیرهای چهارگانه (روان‌رنجوری، تجربه‌پذیر، وجدانی بودن و توافق‌پذیر بودن) رابطه مثبت و معنادار داشته است. پس می‌توان بیان کرد که متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه بلخ روی ارتقای تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر داشته و رابطه مثبت و معنادار با هم دارند.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین متغیر جنسیت، سطح تحصیلات، حقوق و دستمزد و تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه بلخ رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد.

برای تحلیل این فرضیه و بررسی رابطه میان متغیرهای مورد نظر از آزمون کروسکال-والیس استفاده شده است.

جزء اول: نتایج آزمون جز اول فرضیه سوم در جدول شماره ۵ در ذیل نشان داده شده است:

H0: بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد.

H1: بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳ رتبه‌های به‌دست‌آمده برای آزمون کروسکال-والیس در جز اول فرضیه سوم

جنسیت		تعداد	میانگین رتبه‌ها
تعهد سازمانی	مرد	۱۳۴	۱۰۱/۱۱
	زن	۵۴	۷۸/۰۹
	مجموع	۱۸۸	

جدول ۴ نتایج آزمون کروسکال-والیس برای جز اول فرضیه سوم

	تعهد سازمانی
Chi-Square	۶/۹۱۸
df	۱
Asymp. Sig.	.۰۰۹

منبع یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که میانگین رتبه‌های به‌دست‌آمده برای متغیر تعهد سازمانی در گروه‌های جنسیتی تفاوت زیادی باهمدیگر دارند، طوریکه به‌نظر می‌رسد به هر اندازه جنسیت پاسخ‌دهنده در مردها افزوده شود تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزوده می‌شود اما برای بررسی معنادار بودن اختلاف بین گروه‌های جنسیتی در رابطه به تعهد سازمانی بایستی از آزمون‌های آماری استفاده می‌شود. از طرفی مقدار آماره کای-اسکویر و سطح معناداری (Sig.) در جدول نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه میان متغیر تعهد سازمانی و متغیر جنسیت را نمی‌توان در سطح معنادار ۵ درصد تأیید کرد. بنابراین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده نتیجه می‌گیریم که از نظر پاسخ‌دهنده‌ها میان تعهد سازمانی و جنسیت رابطه معنادار وجود دارد؛ یعنی این‌که دلایل کافی برای رد فرضیه صفر وجود دارد و فرضیه مخالف را تأیید می‌کند.

جزء دوم: نتایج آزمون جزء دوم فرضیه سوم در جدول ۷ در ذیل نشان داده شده است:

H0: بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد.

H1: بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵ رتبه‌های به‌دست آمده برای آزمون کروسکال-والیس در جزء دوم فرضیه سوم

تحصیلات		تعداد	میانگین رتبه‌ها
تعهد سازمانی	بکلوریا	۵	۸۵/۹۰
	فوق بکلوریا	۱۱	۷۴/۹۵
	لیسانس	۱۳۰	۹۲/۵۴
	ماستر	۴۲	۱۰۶/۷۰
	Total	۱۸۸	

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۶ نتایج آزمون کروسکال-والیس برای جزء دوم فرضیه سوم

	تعهد سازمانی
Chi-Square	۳/۸۴۱
df	۳
Asymp. Sig.	.۲۷۹

منبع: یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که در جدول فوق دیده می‌شود، میانگین رتبه‌های به‌دست آمده برای متغیر تعهد سازمانی در گروه‌های تحصیلی تفاوت چندانی با هم ندارند و با افزایش سطح تحصیلی در این سازمان در تعهد سازمانی آنان تغییرات زیاد به وجود نمی‌آید. اما برای بررسی رابطه معنادار این دو متغیر باید از آزمون‌های آماری استفاده صورت گیرد. دیده می‌شود که مقدار کای-اسکویر و سطح معناداری (Sig.) در جدول نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه میان متغیر

تعهد سازمانی و متغیر سطح تحصیلات را با سطح اطمینان ۹۵٪ درصد نمی‌توان رد کرد و چنین نتیجه گرفته می‌شود که میان تعهد سازمانی و سطح تحصیلات کارمندان دانشگاه بلخ رابطه معنادار وجود ندارد. در نتیجه می‌توان گفت شواهد کافی برای رد فرضیه صفر آزمون به دست نیامد و بر اساس نمونه موجود می‌توان ادعای مطرح شده در فرض صفر آزمون را پذیرفت.

جزء سوم: نتایج آزمون جزء سوم فرضیه سوم در جدول شماره ۹ در ذیل نشان داده شده است:

H0: بین تعهد سازمانی و حقوق کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد.

H1: بین تعهد سازمانی و حقوق کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۷ رتبه‌های به دست آمده برای آزمون کروسکال-والیس در جزء سوم فرضیه سوم

حقوق و معاشات		تعداد	میانگین رتبه‌ها
تعهد سازمانی	کمتر از ۱۰۰۰۰	۴۹	۹۴/۶۰
	۱۰۰۰۰-۲۰۰۰۰	۸۴	۹۱/۸۴
	۲۰۰۰۱-۳۰۰۰۰	۳۶	۹۳/۹۶
	۳۰۰۰۱-۴۰۰۰۰	۱۳	۱۱۹/۳۸
	بیشتر از ۴۰۰۰۰	۶	۸۰/۲۵
	مجموع	۱۸۸	

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۸ نتایج آزمون کروسکال-والیس برای جزء سوم فرضیه سوم

	تعهد سازمانی
Chi-Square	۳٫۳۴۹
df	۴
Asymp. Sig.	.۵۰۱

منبع: یافته‌های تحقیق

چنانکه در جدول فوق دیده می‌شود، میانگین رتبه‌های به‌دست‌آمده برای متغیر تعهد سازمانی در گروه‌های حقوق و دستمزد تفاوت چندانی با هم ندارند و با افزایش میزان معاش در این سازمان در تعهد سازمانی آنان تغییرات زیادی به وجود نمی‌آید؛ اما برای بررسی رابطه معنادار این دو متغیر باید از آزمون‌های آماری استفاده صورت گیرد. مقدار کای-اسکویر و سطح معناداری (Sig.) در جدول نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه میان متغیر تعهد سازمانی و متغیر معاشات را با سطح اطمینان ۹۵٪ درصد نمی‌توان رد کرد و چنین نتیجه گرفته می‌شود که میان تعهد سازمانی و میزان معاشات کارمندان دانشگاه بلخ رابطه معنادار وجود ندارد. در نتیجه می‌توان مدعی شد که شواهد کافی برای رد فرضیه صفر آزمون به‌دست نیامد و بر اساس نمونه موجود می‌توان ادعای مطرح شده در فرضیه صفر آزمون را پذیرفت.

### بحث و نتیجه‌گیری

از نتایج این تحقیق می‌توان چنین استنباط نمود که ویژگی‌های شخصیتی انسان در محیط سازمانی تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حد زیادی تحت تأثیر شخصیت وی می‌باشد و تعهد سازمانی به‌عنوان یک نوع رفتار سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر شخصیت وی قرار دارد و به همین جهت تعهد سازمانی به‌عنوان یک نوع رفتار سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد قرار می‌گیرد. بنابراین مهم‌ترین مسأله‌ی که سازمان‌ها می‌توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون‌های استخدومی و در مصاحبه‌های قبل از

استخدام متغیر ویژگی‌های 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 ویژگی‌های 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 بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهد و البته در تحلیل شغل که به‌عنوان تطبیق دوم خوانده می‌شود یعنی هماهنگی شغل با رجحان‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد به این نکته اشاره می‌کند. به‌طور کلی در این پژوهش سه فرضیه مطرح شد که نتایج مهم و اختصاصی به‌دست آمده از آن‌ها بدین شرح است:

نتایج به‌دست آمده از فرضیه اول پژوهش مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیت با تعهد سازمانی، با یافته‌های تحقیقات جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، پروین (۱۳۸۷)، مامن پوش (۱۳۸۸)، تورسن و همکاران (۲۰۰۳)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) و سمانه شریفی و همکاران (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته تحقیقی می‌توان گفت، از آنجایی که تعهد سازمانی حالتی روانی است که رابطه‌ی فرد را با سازمان 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 و می‌توان اذعان نمود که شخصیت یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار کارمندان دانشگاه بلخ می‌باشد.

در بررسی فرضیه دوم تحقیق مشخص شد که از میان ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی تجربه‌پذیر بودن دارای بیشترین نقش پیش‌بینی‌کننده برای تعهد عاطفی، ویژگی‌های روان‌نژندخویی، تجربه‌پذیر بودن، توافق‌پذیر بودن و وجدانی بودن دارای بیشترین نقش پیش‌بینی‌کننده بر تعهد مستمر و تعهد هنجاری داشته‌اند و رابطه مثبت با ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بلخ داشته است و ویژگی برون‌گرایی روی تعهد مستمر و تعهد هنجاری نقش چندان نداشته است. این یافته پژوهشی با نتایج تحقیقات جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، پروین (۱۳۸۷)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) و سمانه شریفی و همکاران (۱۳۸۹) که همگی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی توان پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارا می‌باشد، هم‌خوانی دارد.



در توجیه یافته‌های پژوهش در این بخش می‌توان اظهار نمود، از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به وسیله افراد اثر بگذارند، هرچه ویژگی‌های شخصیتی و شرایط فکری و روحی کارکنان با نیازمندی‌های شغلی آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن، تعهد سازمانی است به حدود بهینه و حتی بالاتر می‌رسد. یافته‌های فرضیه سوم که رابطه بین متغیر تعهد سازمانی و متغیرهای جنسیت، تحصیلات و معاش مورد بررسی قرار گرفت، نتایج نشان داد که میان متغیر جنسیت و تعهد سازمان کارکنان دانشگاه بلخ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و دلایل کافی برای رد فرضیه صفر وجود داشت. در جزء بعدی فرضیه که میان متغیر تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان در این سازمان مورد بررسی قرار گرفت رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد و شواهد کافی را از نمونه موجود برای رد فرضیه صفر در اختیار ما قرار نداد. در نهایت به بررسی رابطه میان مزد و معاش کارکنان و تعهد سازمانی آنان پرداخته شد که همچنین میان این دو متغیر نیز رابطه مثبت و معنادار وجود نداشته و دلایل کافی برای رد فرضیه صفر وجود نداشت.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش سیدمحمد میرمعینی (۱۳۹۸) و رضااحمد کهنعلی و همکاران (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد. در توجیه یافته‌های این بخش پژوهش می‌توان اظهار داشت که نیروی انسانی یک از ذخایر مهم و باارزش کشورهای در حال توسعه است. اگر این کشورها بتوانند نیروی انسانی را در جهت رشد تعالی و تخصص بار آورند، با کشورهای صنعتی رقابت خواهند کرد. در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان، آگاهانه یا ناآگاهانه به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آن‌ها برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آن‌ها به مدارج عالی، عجیب و تحمل‌ناپذیر انگاشته می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آن‌ها باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند. با توجه به مطالب یادشده نکته اساسی پژوهش این است که در فرایند استخدامی سهمی شایسته از پست‌های مدیریتی را به زنان اختصاص دهند، زیرا عوامل مختلفی وجود دارد که نشان می‌دهند تعهد سازمانی زنان در بسیاری موارد بیشتر از مردان در سازمان‌های موجود است.

## منابع

۱. استرون، حسین. (۱۳۷۴). تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۱۷.
۲. استیفن پی، رایینز. (۱۳۹۱). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش ۲، چاپ ۳۳.
۳. استیون مک شین، ماری آن گلینو. (۱۳۹۴). رفتار سازمانی، ترجمه حسین صابری، تهران.
۴. اسدی نوقابی، احمدعلی. (۱۳۸۴). روان‌پرستاری (بهداشت روان ۲)، تهران، بشری، چاپ پنجم.
۵. امامی، مصطفی. (۱۳۸۲). «تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن» پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۶. پروین عزیز. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سازه‌های پنج عامل شخصیت با تعهد سازمانی در دبیران مقطع راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام‌آباد غرب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
۷. پروین لارنس، جان الیور. (۱۳۸۱). شخصیت، نظریه و پژوهش. ترجمه م جوادی، پ کدیور. تهران: انتشارات آبیژ.
۸. رضائیان، علی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۹. رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، شماره ۱ و ۲.
۱۰. ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). «تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل ترک خدمت» فصلنامه مدیریت دولتی، تهران، شماره ۳۵.
۱۱. شاملو، سعید. (۱۳۸۲). مکاتب و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، رشد، چاپ هفتم.
۱۲. شان چینج و همکاران. (۱۹۹۸). تعهد سازمانی، تعهدات نظارتی و نتایج کارکنان در فرضیه پروگزیمال چینی یا فرضیه جهانی، مجله رفتار سازمانی، جلد ۲۴، شماره ۳.
۱۳. شکیب میلاد. (۱۳۹۶). ویژگی شخصیتی اصلی انسان‌ها و نگاه روان‌شناسان به آن، [www.vidoal.com](http://www.vidoal.com)

۱۴. شولتز، دوان. (۱۳۸۴). نظریه‌های شخصیت، یوسف کریمی و دیگران، تهران، ارسباران، چاپ پنجم.
۱۵. صفرنیا، حسن. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی، کارکنان بانک‌های دولتی، [www.SID.ir](http://www.SID.ir)
۱۶. قلی‌پور، آرین؛ رسولی، عطیه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر برنامه آموزشی کارمندیاری بر تعادل کار-خانواده در بانک رفاه، فصلنامه آموزش و توسعه انسانی، سال دوم، شماره ۵.
۱۷. کرد بهمنی، سیروان. (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر سبک‌های مدیریتی لیکرت بر تعهد سازمانی کارکنان» پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۸. گروسی فرشچی، میر متقی. (۱۳۷۷). هنجاریابی پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۹. مأمون پوش مریم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برون‌گرا-درون‌گرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان.
۲۰. مجیدی، عبدالله. (۱۳۷۷). بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۲۱. مدنی حسین، زاهدی محمد جواد. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر). مجله جامعه‌شناسی ایران، دور ششم.
۲۲. مغاللو، مهناز. (۱۳۸۶). «رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک‌های هویت و دینداری»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۳. مورهد و گریفین. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.
24. Allen NJ, Meyer JP. 1991. A three-component conceptualization of organization commitment. *Journal of Human Resource management review*, 1.
25. Mowdey, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteesm, and Turnover", New York: Academic Press.

26. FRED MAEL; BLAKE E ASHFORTH *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998); Mar 1992; 13, ABI/INFORM Global.
27. Greenberg, Jerald., and Baron, A. Robert. *Behavior in organizations, understanding and managing the human side of work*. Third Edition. Allyn and Bacon, 1997.
28. Hackett, Lapierre & Hausdorf
29. <https://www.donya-e-eqtesad.com/fa/tiny/news-396647>
30. Mathieu John E. and Dennis Zajac (1990) "A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlations and consequences of organizations commitment. *Psychological Bulletin*, 108.
31. McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2nd ed). New York: Guilford Press.
32. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: external and test of tree-component conceptualizations, *Journal of Applied Psychology*, 78.
33. Mowday R. T. Porter L. W & Steers R. M. (1982) *Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turn aver*, New York: Academic press.
34. Mowday R. T. Porter L. W & Steers R. M. (1982). *Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnaver*, New York: Academic Press.
35. Rahman, N.M. & Hanafiah, M.H., (2002). "Commitment to Organization Versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?", *Journal Pengurusan*, Vol. 21.
36. SHIUAN, CB & YU, JD & RELLY, J.H "organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis", *journal of organizational behavior*, Vol 24, no 3 (200).
37. Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*.
38. Waston D, Clark LA. 1997. *Extraversion and its positive emotional core*. *Handbook of personality psychology*. New York: Academic press.