Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2025, 12(2), 21-32
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49027.1484

Received: 14.04.2025
Received in revised form: 26.05.2025
Accepted: 30.06.2025

The Relationship of Personality Traits with Organizational Commitment and Job Performance

Aref Taherian Nasab [1], Nasser Noshadi [2] *

1. MA Student of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Department of Psychology, Yasuj University, Yasuj, Iran

Citation: Taherian nasab, A., & Noshadi, N. (2025). The relationship of personality traits with organizational commitment and job performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(2), 21-32. doi: 10.22055/jiops.2025.49027.1484

Abstract

Introduction

One of the reasons for the differences in individual behavior in various environments, including the workplace, is related to personality traits. Therefore, it seems that by examining the personality traits of individuals, we can gain some insight into their range of behaviors within the organization, and based on this information, make adjustments in interactions, expectations, and approaches towards these individuals. In fact, the usefulness of assessing personality dimensions in the workplace is linked to predicting behaviors that may be significant for organizational effectiveness or adaptability to organizational life. The aim of this research is to examine the impact of personality traits on organizational commitment and job performance of employees.

Method

Since the aim of this research was to examine the relationship between variables, it is considered fundamental in nature and, due to its characteristics, it is of descriptive-correlational type. In this study, the Big Five personality traits are regarded as the independent variables, while organizational commitment and job performance are considered as the dependent variables. The statistical population for this research included the employees of Yasooj University, from which a sample of 103 individuals was selected using the convenience sampling method, based on the table by Krejcie & Morgan.

* **Corresponding Author:** Nasser Noshadi
Email: Noshadinasser@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Results

Findings showed that personality traits have significant relationships with organizational commitment and job performance. In a more detailed analysis, it was found that the personality traits of conscientiousness and extraversion have positive and significant relationships with employees' job performance. When examining the impact of personality traits on three types of organizational commitment (Affective, continuous, and normative), it was observed that extraversion and agreeableness have positive and significant relationship with employees' Affective commitment. Additionally, conscientiousness showed a positive and significant relationship, while neuroticism exhibited a negative and significant relationship with continuous commitment. Finally, conscientiousness also demonstrated a positive and significant relationship with normative commitment.

Discussion

Based on the results of this study, it can be stated that personality traits are determining factors in organizational commitment and job performance. Therefore, it is expected that the organization incorporates personality and its characteristics into planning at various levels, such as recruitment, rewards and punishments, approach, and expectations from employees, to achieve its goals more effectively.

Keywords: Personality traits, organizational commitment, job performance

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱۴۰۴، ۱۲(۲)، ۱۴-۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49027.1484

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۵
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۹

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

عارف طاهریان نسب [۱]، ناصر نوشادی [۲] *

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. گروه روان‌شناسی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

چکیده

یکی از دلایل تفاوت رفتار افراد در محیط‌های مختلف، از جمله محیط کار به شخصیت و ابعاد آن برمی‌گردد. بنابراین به‌نظر می‌رسد که با بررسی ابعاد شخصیت افراد، می‌توان تا حدودی از دامنه رفتارهای آن‌ها در سازمان آگاه شد و براساس این اطلاعات، تغییراتی در نحوه برخورد، تعاملات و انتظارات از این افراد ایجاد کرد. در واقع، سودمندی ارزیابی ابعاد شخصیت در محیط کار به پیش‌بینی رفتارهایی مربوط می‌شود که ممکن است برای کارآمدی سازمان یا سازگاری با حیات سازمانی حائز اهمیت باشند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیت بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان است. در این پژوهش جامعه آماری کارکنان دانشگاه یاسوج بود و براساس جدول مورگان تعداد ۱۰۳ نفر انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از سه مقیاس استفاده شد. مقیاس شخصیت کوتاه نئو (NEO_IP)، مقیاس تعهد سازمانی آلن و می‌یر (Allen & Meyer, 1991) و مقیاس عملکرد شغلی پاترسون (Paterson, 1970) که هر سه از روایی و پایایی خوبی برخوردارند. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق این پرسش‌نامه‌ها را با آماره‌های توصیفی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و به کمک نرم‌افزار SPSS-24 مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش مشاهده شد که ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد. همچنین نتایج نشان داد در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی، وجدان‌گرایی با ۰/۳۸ و برون‌گرایی با ۰/۲۵ رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد شغلی داشتند، در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با سه نوع تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری)، برونگرایی با ۰/۲۴ و توافق‌پذیری با ۰/۱۹، با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند، در رابطه با تعهد مستمر، روان‌رنجورخویی با همبستگی ۰/۳۰- رابطه‌ای منفی و وجدان‌گرایی با همبستگی ۰/۳۲ رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری را نشان دادند و در بررسی تعهد هنجاری رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با وجدان‌گرایی با همبستگی ۰/۲۹ مشاهده شد .نتیجه آن‌که ویژگی‌های شخصیت پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی و عملکرد شغلی افراد هستند.

کلیدواژگان: ویژگی‌های شخصیت، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی

* **نویسنده مسئول:** ناصر نوشادی
رایانامه: Noshadinasser@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها بدین فهم دست یافته‌اند که مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه آن‌ها نه منابع مالی، ساختار، برنامه‌ها و نه سایر دارایی‌های گرانبهای دیگرست که سازمان به آن‌ها نیاز دارد بلکه مهمترین سرمایه هر سازمانی انسان‌ها هستند. در ابعادی وسیع‌تر می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (Casio & Aguinis, 2005). امروزه منابع انسانی بر خلاف گذشته دارای وزنی سنگین و غیر قابل انکار در سازمان‌ها و شرکت‌هااند، چنان‌چه بدون استفاده، مدیریت و هدایت صحیح این منابع هرگز سازمان به اهداف خود دست نخواهد یافت و روز به روز به لبه پرتگاه سوق داده می‌شود. سازمان‌ها همواره در تلاش‌اند که با آگاهی و شناخت از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنانشان، زمینه را برای بهبود آن فراهم کنند. از این‌رو عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها به‌شدت مورد توجه قرار گرفته و آن را رکنی اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی تلقی می‌کنند. عملکرد شغلی در واقع آن دسته از رفتارهای کارکان در محل کار است که در راستای اهداف سازمانی است. این رفتارها در محیط کار خود تحت تأثیر عواملی از جمله دانش اظهاری، مهارت/دانش رویه‌ای و انگیزش می‌باشد (Campbell, 1990). دانش اظهاری در واقع دانشی در زمینه حقایق و اجزای شغل است یا به عبارتی دیگر داشتن درک بالا و دانش خوب از وظایف شغلی (معلومات شغلی) است. همچنین فرد با داشتنِ دانش رویه‌ای/مهارت، سوایِ اینکه می‌داند چه چیزهایی باید انجام دهد چگونگی انجام وظایف را نیز به‌درستی درک می‌کند و قادر به انجام دادن آن‌هاست. درباره انگیزش نیروی کار نیز همانگونه که می‌دانیم می‌تواند بر گرفته از عوامل درونی و یا عوامل بیرونی باشد، که این عوامل بیرونی شامل، تقویت‌کننده‌ها (پاداش‌های مالی، تحسین‌های کلامی و ارتقاهای شغلی...) و تنبیه‌کننده‌هاست (توبیخ‌های مالی و مقامی و تحقیرها و تلخی‌های زبانی ...). ولی در عوامل درونی، مباحث متعددی مطرح می‌شود که یک مورد مهم و تأثیرگذار مبحث شخصیت و به‌تبع آن ویژگی‌های شخصیتی است که افراد از حیث میزان بهره‌مندی از هر کدام از آن‌ها از همدیگر متمایزاند و تفاوت‌های زیادی را بین خود مشاهده می‌کنند، ما در این پژوهش به نوعی برای پیش‌بینی میزان عملکرد شغلی کارکنان به این تفاوت‌های شخصیتی متوصل شده‌ایم. طبق تحقیقاتی که قبلاً در این زمینه انجام‌شده بر روی هزاران کارگر مؤسسات مختلف این‌گونه نشان داد که در اخراج، شکست، عدم موفقیت و یا موفقیت و پیشرفت نیروی انسانی، عامل شخصیت بیشتر از مهارت و توانایی تأثیر داشت (Mowday et al., 1979).

در بررسی جزئی‌تر ابعاد شخصیت به ویژگی‌های شخصیتی می‌پردازیم، همان‌گونه که می‌دانیم هر شخص دارای تعدادی ویژگی‌های شخصیتی است و گمان می‌رود این ویژگی‌ها تا حدودی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده رفتار افراد در جریانات و حیطه‌های مختلف باشند که به‌تبع یکی از این حوزه‌ها محیط کار است که می‌توان با رسیدن به شناختی درست از این ویژگی‌ها رفتار، عملکرد و... افراد را در سازمان تا حدودی پیش‌بینی کرد و برای هدایت، اصلاح و بهبود آن برنامه‌هایی تبیین نمود. در بحث ویژگی‌های شخصیتی، نظریات و دیدگاه‌های گسترده و گوناگونی مطرح است، ولی یکی از مهمترین و جامع‌ترین آن‌ها مدل پنج جنبه بزرگ شخصیت (Big five) است که معتقد است، شخصیت از ۵ جنبه مهم تشکیل شده که شامل؛ باوجدان بودن (Conscientiousness)، توافق‌پذیری (Agreeableness)، پذیرش تجربه‌های جدید (Openness)، برون‌گرایی (Extraversion) و روان‌رنجورخویی (Neuroticism) است. مدل پنج عاملی شخصیت را 1980 میلادی با نام نئو-آی (NEO-I) ابداع کردند که شامل سه بعد از پنج عامل بزرگ شخصیت می‌شد. سپس McCrae & Costa Jr (1985) با اضافه کردن ۲ عامل دیگر تست (NEO Personality Inventory) را برای سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت معرفی کردند. ویرایش نهایی این تست در سال ۱۹۹۰ میلادی منتشر شد که امروزه نئو-پی‌آی (Revised NEO Personality Inventory) یا (NEO PI-R) نامیده می‌شود. از بین این صفات پنج‌گانه طبق آنچه (Barrick & Mount, 1991) گفته‌اند؛ آن صفتی که پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی در بسیاری از مشاغل است،

باوجدان بودن است. آن‌ها معتقد بودند که افرادِ دارای صفت باوجدان بودن، افرادی قابل اتکاء، هدفمند، برنامه‌ریز و پیشرفت‌گرااند. در تبیینی دیگر که Barrick et al. (1993) ارائه دادند، آن‌ها دریافتند که هدف‌گذاری، میانجی‌گر رابطه بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی است یعنی در واقع افراد باوجدان سعی دارند اهدافی مرتبط با عملکرد شغلی داشته باشند. همین‌طور طبق یافته‌های Schmidt & Hunter (1998) افراد دارای صفت باوجدان بودن، صرف‌نظر از نوع شغلی که به آن مشغول‌اند عملکرد بهتری دارند. افراد دارای صفت سازگاری یا توافق‌پذیری عموماً به همکاری، سازش، رسیدن به یک نوع همدلی، کمک کردن به دیگران و... تمایل دارند. این ویژگی شخصیتی می‌تواند یک مزیت مهم برای عملکرد فرد در سازمان به حساب بیاید چراکه افراد می‌توانند از این ویژگی شخصیتی در جهت بهبود روابط بین‌فردی و گاهاً عملکردهای جمعی/تیمی در سازمان، با توجه به شرایط کنونی سازمان‌ها که اخیراً بر کارهای تیمی تأکید بیشتری می‌کنند استفاده کنند و در واقع این ویژگی می‌تواند بسیار مهم و کاربردی هم برای ارتقاء و پیشرفت‌های شخصی و هم تحقق اهداف سازمانی باشد. در توصیف افراد دارای پذیرش تجربه‌های جدید باید گفت که این افراد به چالش‌های جدید علاقه‌منداند و از تجربه رویدادها و اتفاقاتی که تازگی دارند لذت می‌برند، این افراد توانایی انطباق با شرایط جدید را دارند و از خلاقیت و ایده‌های جدید استقبال می‌کنند، از رفتنِ مسیرهای تکراری احساس خوشایندی ندارند و مدام دوست دارند تغییر را تجربه کنند. برونگرایی شاید آن جنبه از صفات شخصیتی باشد که برای عامه مردم شناخته‌شده‌تر باشد و مفهومی آشنا به‌نظر برسد، در واقع افراد برونگرا را افرادی اجتماعی، دارای ارتباطات قوی، دوستان زیاد، تمایل به مشارکت در امور اجتماعی/گروهی به‌طور خودخواسته و نیز نوعی خودابرازی در بیانِ نظرات، انتظارات، احساسات می‌دانند. در گروهِ مقابل این افراد، درونگراها هستند که تمایل چندانی به فعالیت‌های اجتماعی به‌طور مجّدانه و فعالانه ندارند، ارتباطات به نسبت ضعیف‌تری دارند و اشتیاق چندانی برای برقراری ارتباط با دیگران را ندارند و یا دراین مواقع احساس خوشایندی را تجربه نمی‌کنند و ویژگی آخر شخصیت که در این مدل به آن اشاره شده "روان‌رنجورخویی" است که عموماً این افراد بیش از حد نرمال مستعد تجربه نگرش‌های منفی نسبت به خود و دیگران، خشم، پرخاشگری، اضطراب، عدم توانایی در کنترل هیجانات مخصوصاً در موقعیت‌های خاص و پیچیده‌اند، این افراد از خود و دیگران ناراضی‌اند و گاهاً به ترک شغل مخصوصاً در مشاغلی که این حالات را در آنان برانگیخته کند تمایل دارند هرچند ممکن است آن را عملی نکنند. در سوی دیگر این طیف، افرادی هستند با ثبات عاطفی بالا، دارای احساسات به نسبت مثبت‌تر درباره خود و دیگران‌اند که توانایی کنترل هیجان بالاتر و زودرنجی کمتری را تجربه می‌کنند.

بنا به شرایط رقابتی که امروزه درعرصه جذب و حفظ نیروهای کارآمد و مؤثر در سازمان‌ها و شرکت‌ها در سطح جهانی شاهد آن هستیم، تعهد سازمانی کارکنان به سازمان یک دغدغه مهم و اساسی از سوی صاحبان و مدیران این نهادهاست، که به‌طور مداوم با اجرای برنامه‌ها وحمایت‌هایی سعی در برقراری پیوندی هرچه قوی‌تر میان کارکنان و سازمان خود دارند. اما تعریف تعهد سازمانی همانند سایر مفاهیم در حوزه علوم انسانی با پیچیدگی و دیده شدن از جنبه‌های مختلف همراه است و همین امر سبب شده تا گستره این تعاریف بسیار وسیع و گوناگون باشد. تعهد سازمانی را شاید بتوان اینگونه تعریف کرد که تعهد سازمانی پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان است (Porter et al., 1974). در تعبیری دیگر قید شده که تعهد سازمانی فرایندی است که از طریق آن، اهداف سازمان با عضو سازمان تا حدود زیادی با هم ادغام می‌شوند (Hall & Nigrean, 1970). تعهد سازمانی عبارت است از تعیین هویت شدن با یک سازمان است که شامل یک باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحضه برای سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در سازمان است (Mowday et al., 1979). ولی یکی از بهترین تفسیرها از تعهد سازمانی را "الن" و "می‌یر" پدید آوردند که تعهد سازمانی را دارای ۳ بُعد تلقی کردند (Allen & Meyer, 1991):

تعهد عاطفی: به معنی وابستگی عاطفی فرد یه سازمان تعیین هویت شدن از طریق آن است. که بر این مبنا این نوع تعهد، خودداری سه جنبه خاص می‌باشد: *صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان *تمایل فرد به تعیین هویت شدن از سوی سازمان، میل به ادامه فعالیت در سازمان. الن و می‌یر معتقدند که فرد با داشتن وابستگی عاطفی به سازمان، اهداف سازمان را اهداف خویش تلقی می‌کند و سعی می‌کند در رسیدن به آن اهداف سازمان را یاری کند. زمانی‌که فرد تمایل داشته باشد که از سوی سازمان تعیین هویت شود در واقع ارزش‌های سازمان را پذیرفته و درونی‌سازی می‌کند. آن‌ها معتقد بودند که این نوع تعهد به حمایت سازمانی ادراک‌شده از سوی کارکنان نسبت به سازمان و نیز رفتار منصفانه سازمان با کارکنان بستگی دارد (Allen & Meyer, 1991).

تعهد مستمر: چنین تعهدی در واقع ناشی از برآورد فرد از نتایج و ماحصل‌هایی است که ترک شغل برایش یه ارمغان می‌آورد یعنی می‌مانند چون ماندن درسازمان نسبت به ترک آن، سودمندتر است (Allen & Meyer, 1991). البته بیشتر مبنای نظری این دیدگاه مربوط به نظریه شروط جانبی بکر می‌باشد که دلیل این نوع تعهد را ۳ عامل می‌داند (Becker, 1960): *حقوق، مزایا و دستاردهای مالی *حمایت و روابط اجتماعی و بین فردی در محیط کار *ادراک فرد از وجود سازمان، شغل و موقعیت‌های کاری جایگزین برای او درخارج از سازمان

تعهد هنجاری: یعنی فرد در قبال سازمان احساس تکلیف می‌کند و خودش را موظف به ماندن در سازمان می‌داند، در واقع او معتقد است باید بماند چراکه سازمان بر روی او سرمایه‌گذاری کرده است که به‌نظر می‌رسد که به اجتماعی شدن کارکنان (وفق‌پذیری) نسبت به سازمان برمی‌گردد (Allen & Meyer, 1991).

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

از آنجایی که هدف این پژوهش بررسی رابطه میان متغیرهاست پس از نوع بنیادی است و بنا به ماهیت، از نوع توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش، ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیت به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیرهای ملاک درنظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان دانشگاه یاسوج بوده‌اند که بر مبنای جدول (Robert Krejcie & Daryle Morgan, 1970) از بین آن‌ها تعداد ۱۰۳ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گزفت.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO_FFI): پرسش‌نامه شخصیتی NEO_FFI توسط Costa & McCrae در سال (1992) ساخته شد که دارای ۶۰ سؤال (به ازای هر ویژگی شخصیتی ۱۲ سؤال) و در جهت بررسی پنج عامل اصلی شخصیت که شامل؛ وجدان‌گرایی، برونگرایی، توافق‌پذیری، پذیرش تجربه جدید و روان‌رنجورخویی و همچنین ۳۰ خصوصیت فرعی آن به‌کار گرفته شد. پاسخ‌ها به این پرسش‌نامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۴)، مخالفم (۳)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۱) و کاملاً موافقم (۰) جای دارند که البته در تقریباً نیمی از سؤالات نمره‌دهی این درجه‌بندی معکوس خواهد بود. این پرسش‌نامه توسط Costa & McCrae (1992) روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان امریکایی به فاصله سه ماه اجرا شد که ضریب اعتبار آن ۷۵/۰ تا ۸۳/۰ به‌دست آمده است. اعتباریابی این آزمون در ایران نیز توسط (Grossi Farashi et al., 2001) در جامعه‌ای ۲۰۰۰نفری انجام شد که در نهایت پایایی این آزمون بین ۵۶/۰ تا ۸۷/۰ مشاهده شد. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی کلی پرسش‌نامه، ضریب آلفای کرونباخ۷۲/۰ مشاهده شد که پایایی خوبی محسوب می‌شود.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی کارکنان از پرسش‌نامه تعهد سازمانی (Allen & Meyer, 1991) استفاده کردیم که سه بُعد از تعهد سازمانی را شامل می‌شود؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری یا تکلیفی. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ گویه می‌باشد (به ازای هر بُعد از تعهد، ۸ گویه) که با لیکرت ۵ درجه‌ای پاسخ‌ها را جمع‌آوری می‌کند که نمره‌گذاری آن‌ها به شکلِ، کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) می‌باشد. در بررسی پایایی این پرسش‌نامه تحقیقاتی صورت گرفته از جمله این تحقیقات که توسط Moradi & Alimardani (2020) انجام شد و پایایی کلی این پرسش‌نامه ۷۸۱/۰ گزارش شد. در این پژوهش نیز پایایی این پرسش‌نامه با کمک آلفای کرونباخ ۷۶/۰ مشاهده شد که نشان از پایایی خوب این پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی: برای بررسی عملکرد شغلی در این پژوهش از پرسش‌نامه عملکرد شغلی Paterson (1970) استفاده شد که شامل ۱۵ گویه است با لیکرت ۴ درجه‌ای که نحوه نمره‌گذاری آن بدین نحوه است؛ همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهی (۲) و به ندرت (۱) است که مجموع نمرات فرد در این ۱۵ گویه، نشان‌دهنده عملکرد شغلی او می‌باشد. در بررسی پایایی این پرسش‌نامه نیز تحقیقاتی صورت گرفته از جمله پژوهشی که توسط Aslanpour et al. (2012) مقدار پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۸۶/۰ گزارش شد. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۷۳/۰ مشاهده شد که پایایی خوبی محسوب می‌شود.

یافته‌ها

داده‌های این پژوهش به کمک شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. برای استفاده از روش رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، ۳ پیش‌فرض اساسی را بررسی کردیم؛ مورد اول هم‌خطی متغیرهاست با استفاده از شاخص تورم واریانس (VIF) مورد بررسی قرار دادیم که مقدار این آماره در متغیرهای پیش‌بین این پژوهش در بازه (۱/۷۲-۱/۱۸) قرار داشتند که با توجه به مقدار نرمال این آماره که معمولاً پایین‌تر از ۳ و گاهاً پایین‌تر از ۵ تعیین می‌شود، پس این شرط در این پژوهش رعایت شده است. پیش‌فرض دوم مربوط به بررسی مستقل بودن نمونه‌هاست که برای بررسی این شرط، ما از آزمون (Durbin-Watson) استفاده کردیم که مقدار به‌دست آمده برای این مقیاس، در بازه (۲/۰۹-۱/۸۳) قرار داشت که بنا به مقدار مطلوب در این مقیاس (۲/۵-۱/۵) این شرط نیز برآورد شد. پیش‌فرض سوم بررسی داده‌های پرت می‌باشد که برای تشخیص و پیدا کردن داده‌های پرت از روش (Case Wise Diagnostics) استفاده شد که طبق نتیجه آن، داده پرتی در میان نمونه‌ها مشاهده نشد و این شرط نیز محقق گردید.

Table 1. Descriptive statistics of variables

Variable	N	Mean	St. d	Skewness	Kurtosis
Conscientiousness	103	35.07	6.33	−0.413	0.352
Extraversion	103	29.89	6.22	−0.262	−0.351
Openness	103	24.61	4.60	−0.160	−0.518
Agreeableness	103	29.82	5.26	0.138	−0.386
Neuroticism	103	30.01	4.53	0.098	0.405
Affective commitment	103	29.36	5.59	−0.087	−0.509
Continuance commitment	103	30.23	4.89	−0.335	−0.438
Normative commitment	103	28.76	4.14	−0.012	0.308
Job performance	103	31.47	6.53	−0.070	−0.635

جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) را نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود که بنا به معیار چولگی و کشیدگی که در بازه صفر تا ۱- و۱+ قرار دارند، نرمال بودن داده‌ها را تأیید می‌کند.

Table 2. Correlation coefficients of research variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.Conscientiousness	1								
20.Extraversion	0.584*	1							
30.Openness	0.222*	0.153	1						
40.Agreeableness	0.331*	0.384*	0.077	1					
50.Neuroticism	0.403*	0.478*	0.367*	0.414*	1				
60.Affective commitment	0.267*	0.318*	0.190	0.283*	0.097	1			
70.Continuance commitment	0.201*	0.007	0.128	-0.048	-0.178	0.135	1		
80.Normative commitment	0.297*	0.282*	0.100	0.252*	0.150	0.353*	0.134	1	
90.Job performance	0.531*	0.477*	0.192	0.223*	0.249*	0.116	0.126	0.166	1

در جدول ۲ همبستگی میان متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیت) و ملاک (تعهد سازمانی و عملکرد شغلی) پژوهش را در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان می‌دهد که مقدار قابل توجهی از این روابط مثبت و معنی‌دارند که نشان از وجود روابط قوی میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک دارد.

Table 3. The result of multivariate regression analysis for interpreting job performance based on personality traits

Model	Variable	Coefficients			Model Summary			
		Beta	T	Sig	F	Sig	R	Rsqure
1	Conscientiousness	0.531*	60.29	0.000	39.64	0.000	0.531	0.282
2	Conscientiousness	0.383*	30.77	0.000	6.26	0.014	0.569	0.324
	Extraversion	0.254*	20.50	0.014				

*P<0.05

در جدول ۳ در بررسی پاسخ به پرسش ۲ پژوهش، برای یافتن قوی‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی از میان ویژگی‌های شخصیتی با رگرسیون چندگانه به روش گام به گام محاسبه شد که نشان داد وجدان‌گرایی و برونگرایی دارای بیشترین میزان اثرگذاری‌اند و جمعاً ۳۲/۴ درصد از میزان عملکرد شغلی را تعیین می‌کنند.

Table 4. The results of multivariate regression analysis for interpreting affective commitment based on personality traits.

Model	Variable	Coefficients			Model Summary			
		Beta	T	Sig	F	Sig	R	Rsqure
1	Extraversion	0.381*	30.36	0.001	11.32	0.001	0.318	0.101
2	Extraversion	0.249*	20.51	0.014	3.93	0.050	0.367	0.135
	Agreeableness	0.197*	10.98	0.050				

*P< 0.05

Table 5. The result of multivariate regression analysis for the interpretation of continuous commitment based on personality traits

Model	Variable	Coefficients			Model Summary			
		Beta	T	Sig	F	Sig	R	Rsqure
1	Conscientiousness	0.201*	20.06	0.042	4.24	0.042	0.201	0.040
2	Conscientiousness	0.325*	30.17	0.002	9.06	0.003	0.347	0.120
	Neuroticism	-0.309*	-30.01	0.003				

*P< 0.05

Table 6. The result of multivariate regression analysis for interpretation Normative commitment based on personality traits

Model	Variable	Coefficients			Model Summary			
		Beta	T	Sig	F	Sig	R	Rsqure
1	Conscientiousness	0.297*	3.12	0.002	9.75	0.002	0.297	0.088

*P< 0.05

در جدول‌های ۴، ۵ و ۶ با روش رگرسیون چندگانه به روش گام به گام سعی در برآورد مؤثرترین ویژگی‌های شخصیتی در تعیین سه نوع تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) به‌طور جداگانه بود که شواهد اینگونه نشان داد (طبق جدول ۴)، دو متغیر برونگرایی و توافق‌پذیری دارای بیشترین اثرگذاری بر تعهد عاطفی بوده‌اند و ۱۳/۵ درصد از کل میزانِ این نوع تعهد را به خود اختصاص داده‌اند. در جدول ۵ در بررسی اثرگذارترین متغیر پیش‌بین برای تهعد مستمر، متغیر وجدان‌گرایی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار را نشان می‌دهد، ولی روان‌رنجورخویی رابطه معنی‌دار ولی منفی را نشان می‌دهد که در مجموع این دو ویژگی شخصیتی ۱۲ درصد از تعهد مستمر افراد را تعیین می‌کنند. در جدول ۶ برای بررسی مؤثرترین متغیر در تعیین تعهد هنجاری، ویژگی وجدان‌گرایی دارای بیشترین سهم در تأثیرگذاری است و بیش از ۸ درصد از این نوع تعهد را تعیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظورِ بررسی میزان تأثیر ویژگی‌های شخصیتی (وجدان‌گرایی، برونگرایی، توافق‌جویی، گشودگی به تجربه، روان‌رنجورخویی) بر تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) و عملکرد شغلی انجام شد. آنچه در این پژوهش مشاهد شد وجود یک رابطه معنی‌دار میان این ویژگی‌های شخصیت با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است که با نتایج تحقیقات پیشین Barrick & Mount (2005)؛ Dudley et al. (2006)؛ Oh et al. (2011)؛ Shaki & Sadeghi Evansar (2022)؛ Eslami Nejad (2019)؛ Bakhshian Farsani & Taghi khani (2019) همخوان است.

بنا به همسبتگی‌های مشاهده‌شده در این پژوهش (جدول ۲) ویژگی‌های شخصیت دارای رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان می‌باشند و در واقع می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیت تا حدودی می‌توانند پیش‌بینِ تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان باشند. در تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیت و تعهد سازمانی باید گفت که از آنجایی‌که شخصیت و ویژگی‌های آن بر انطباق، ادراک و برداشت افراد از شرایط شغلی، سازمان و رویه‌های آن تأثیر بسزایی دارد و این عوامل خود جز مؤلفه‌های تعیین‌کننده‌های تعهد افراد به سازمان‌اند پس می‌توان انتظار داشت که ویژگی‌های شخصیتی بتوانند پیش‌بین تعهد سازمانی کارکنان باشند (Allen & Meyer, 1991). در توضیح رابطه معنی‌دار ویژگی‌های شخصیت با عملکرد شغلی باید توجه کرد که یک بُعد تعیین‌کننده و اساسی در عملکرد افراد در سازمان، انگیزش آن‌هاست و از آنجایی‌که ویژگی‌های شخصیت از عناصر مهم و مؤثر در انگیزش درونی افرادند، پس می‌توان انتظار داشت که ویژگی‌های شخصیت بتوانند بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان اثرگذار باشند (Campbell, 1990).

بنا به نتایجی که مشاهده شد وجدان‌گرایی و برونگرایی، ۲ ویژگی قوی شخصیتی بودند که بیشترین قدرت را در تبیین میزانِ عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند. در توضیح این دو رابطه باید گفت که به‌نظر می‌رسد که افراد با وجدان‌گرایی بالا عموماً افرادی قابل اتکاء، هدفمند، برنامه‌ریز و پیشرفت‌گرا هستند و نسبت به وظایف کاری و اجرای درست آن‌ها احساس مسئولیت می‌کنند و تداوم این رویه در عمل باعث افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود، از طرفی افراد دارای ویژگی برونگرایی در مشاغلی که مستلزم ارتباط و تعامل مداوم با دیگران‌اند (مانند دانشگاه) به دلیل این که از جو کاری، فضای ارتباطی و تعاملات مستمر احساس مطلوب‌تری کسب می‌کنند و این نیاز ذاتی آن‌ها در محیط کاری ارضاء می‌شود، به همین سبب رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند و عملکرد بهتری از خود به نمایش می‌گذارند (Barrick & Mount, 2005).

در تبیین تعهد عاطفی، ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی و توافق‌پذیری بیشترین میزان تأثیرگذاری را نشان دادند. در توضیح وجود این رابطه می‌توان اینگونه شرح داد که افراد دارای برونگرایی و توافق‌پذیری بالا، بنا به نیاز و تمایلات درونی خود در پی ارتباطات و تعاملات بهتر، مؤثرتر و باکیفیت‌تر با دیگران‌اند و فعالانه در برنامه‌ها و امور مربوط به

سازمان مشارکت می‌کنند، پس ممکن است توجه بیشتری را از سوی سایر کارکنان و سازمان به خود معطوف کنند و از این طریق امتیازها و حمایت‌هایی را از سوی همکاران و نیز سازمان دریافت می‌کنند و به همین دلیل حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشتری دارند و این به‌نوبه خود منجر به ایجاد پیوند عاطفی و احساسی بین فرد و سازمان می‌شود (Allen & Meyer, 1991).

درباره تبیین میزان تعهد مستمر نیز دو ویژگی شخصیتی وجدان‌گرایی با رابطه‌ای مثبت و روان‌رنجورخویی با رابطه منفی دارای بیشترین میزان تأثیر بودند که دلیل آن می‌تواند اینگونه توضیح داده شود که به‌نظر می‌رسد وجود رابطه منفی و معنی‌دار روان‌رنجورخو بودن با تعهد مستمر به این دلیل است که عموماً این افراد از روابط ضعیف اجتماعی و بین‌فردی در سازمان برخوردارند و خیلی پیوند عاطفی خاصی با سایر همکاران و محیط سازمانی ندارند که بخواهد مانع از قصد ترک شغل در این افراد بشود. از آنجایی‌که یکی از ویژگی‌های بارز افراد روان‌رنجورخو، داشتن نگرش منفی است پس این افراد عموماً برآورد مطلوبی از سازمان ندارند و همواره سعی در نادیده گرفتن مزایای ماندن در سازمان دارند و در نتیجه تهعد مستمر پایینی دارند (Becker, 1960). ولی در تبیین رابطه مثبت و معنی‌دار وجدان‌گرایی با تعهد مستمر باید گفت که به‌نظر میرسد چون افرادِ دارای ویژگی وجدان‌گرایی همواره سعی در عملکرد بالا و کیفیت کاری بالا دارند، پس از سابقه خوب و ارشدیت در سازمان برخوردارند و بدین سبب ممکن است از مزایا و امتیازهای خاص برخوردار شوند در نتیجه ادراک مطلوب‌تری از مزایایِ ماندن در سازمان دارند (Becker, 1960). و در بخش انتهایی پرسش ۳ پژوهش تعهد هنجاری بررسی شد که مشاهده شد وجدان‌گرایی دارای قوی‌ترین قدرت برای تبیین میزان این تعهد می‌باشد که می‌تواند اینگونه تفسیر شود؛ به‌نظر می‌رسد که افراد با وجدان‌گرایی بالا با تلاشی که همواره در جهت بهتر انجام شدن کارها، رعایت قوانین و یادگیری اصول کاری انجام می‌دهند، موجب تسریع و بهبود اجتماعی شدن خود نسبت به سازمان می‌شوند و این اجتماعی شدن زمینه‌ای است برای برقراری یک قرارداد روان‌شناختی بین فرد و سازمان که منجر به تعهد هنجاری می‌شود (Allen & Meyer, 1991 ؛Schein, 1990).

بنا به آنچه در این پژوهش مشاهده شد می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند پیش‌بین‌های خوبی برای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان باشند و بنا به نتایجی که در این پژوهش مشاهده شد پیشنهاد می‌شود که این سازمان در استخدام نیروهای جدید و نیز جابه جایی‌های درون سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی افراد که رابطه قوی و معنی‌داری با عملکرد و تعهد آن‌ها داشته را جهت انطباق هرچه بیشتر شخصیت با شغل لحاظ کنند و در استخدام افرادی با داشتن ویژگی‌های مطلوب از منظر این پژوهش، مشتاقانه‌تر و در استخدامِ افرادی با داشتنِ ویژگی‌هایی در سویِ دیگر آن طیف‌ها محتاطانه‌تر عمل کند. همچنین پیشنهاد می‌شود بنا به اهمیت موضوع و میزان اثرگذاری آن در رفتارهای فردی، حتما در برنامه‌ها، سبک‌های کاری، جو سازمانی و حتی آموزش‌هایی که برای این کارکنان تعبیه می‌شود، تفاوت‌های افراد را در ویژگی‌های شخصیتی مدنظر داشته باشند و از معیارهای پاداشی و تنبیهی، نحوه تعامل و انتظارات یکسان از کارکنان تا حد امکان اجتناب شود تا با کاهش فشار بر کارکنان، نارضایتی‌های شغلی کاهش یافته و عملکرد و تعهد بهتری از سوی کارکنان شاهد باشیم و سازمان در دستیابی به اهداف خود موفق‌تر ظاهر شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی کارکنان دانشگاه یاسوج که در این پژوهش مشارکت داشتند، کمال تشکر را دارند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–86. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Aslanpour Jokandan, M., Shahbazi, F., & Maleki, R. (2012). The relationship between joy, health and job performance in industrial company employees, Ahvaz. *Journal of Social Psychology (New Findings in Psychology), 7*(21), 65-73.

Bakhshian Farsani, L. E., Taghi Khani, G., Latifi, M., & Asadollahi Nejad, M. (2019). Investigating the relationship between personality type and organizational commitment in employees of Isfahan University of Medical Sciences libraries. *Journal of Isfahan Medical School, 37*(531), 687–694. https://sid.ir/paper/362003/en

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance, 18*(4), 359–372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, *78*(5), 715. https:// dio.org/10.1037/0021-9010.78.5.715

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66*(1), 32–40. https://doi.org/10.1086/222820

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Personnel Psychology, 43*(2), 313–333. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x

Casio, W. F., & Aguinis, H. (2005). *Applied psychology In human resource management*. Sixth edition, Prentice Hall.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO personality inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, *91*(1), 40–57. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.40

Eslami Nejad, F. (2019). Investigating the relationship between personality properties and organizational commitment with North Khorasan Hospital employees' occupational performance. *Third International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Tehran.* https://civilica.com/doc/919770

Grossi Farashi, M., Mehriar, A., & Judge Tabatabai, S. M. (2001). Application of the new Neo Personality Test (Neo) and the analysis of its characteristics and factor structure among Iranian students. *Al -Zahra Humanities,11*(39), 173-198.

Hall, D. T. T., & Nigrean, S. H. T. (1970). Personal factors in organizational identity. *Journal of Administrative Sciences, 15*, 176-190. https://doi.org/10.2307/2391488

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and individual Differences*, *6*(5), 587-597. https://doi.org/10.1016/0191-8869(85)90008-X

Moradi, H., & Alimardani, S. (2020). An investigation into the mediating role of organizational commitment in the relationship between personality traits and the morale of basij members. *Journal of Military Psychology, 10*(40), 45-56.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Oh, I.-S., Wang, G., & Mount, M. K. (2011). Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *96*(4), 762–773. https://doi.org/10.1037/a0021832

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603-609. https://dx.doi.org/10.1037/h0037335

Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, *45*(2), 109-119. https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.1

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 262-274. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262

Shaki, M. H., & Sadeghi Evansar, S. (2022). Investigating the role of personality properties on organizational commitment of organizational employees (Study: Employees of Gachsaran Oil and Gas Company). *Second National Conference on Improvement and Reconstruction of the Organization and Business, Tehran.* https://civilica.com/doc/1705488