

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان

محمد حسن فردوسی^۱، فاطمه مرعشیان^۲، مهدی طالب پور^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۳/۳۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۷/۱۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی اعم از مرکز و شهرستان‌های استان بودند که تعداد آنها قریب به ۳۰۰ نفر بود. از میان آنها تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی NEO، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر و نیز پرسشنامه سلامت سازمانی مورد استفاده قرار گرفتند. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. نتایج نشان داد از میان ویژگی‌های شخصیتی، سه مؤلفه وجدانی بودن، برون‌گرایی و دلبذیر بودن و همچنین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی چند گانه به روش stepwise برای ترکیب متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلبذیر بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی معنی‌دار است. به عبارت دیگر مشخص شد از میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلبذیر بودن) و همچنین تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی کننده برای سلامت سازمانی کارمندان می‌باشند و بقیه مؤلفه‌ها در پیش‌بینی کنندگی سلامت سازمانی، نقشی ایفا نمی‌کنند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی.

۱. مربی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

۲. مربی دانشگاه پیام نور

۳. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

در دنیای کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا کرده اند. با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم نقش سازمان‌ها در جهت برآورده شدن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت‌تر می‌شود (۱). دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و با فعال شدن این تشکلهای می‌توان مشکلات افراد جامعه را به انحاء مختلف رفع کرد. آن چه حائز اهمیت است این است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها هستند و این انسان‌ها هستند که به کالبد بی روح سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را مسیر می‌سازند. پیشرفت تکنولوژی هیچ گاه انسان‌ها را نادیده نمی‌گیرد، در واقع توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. از این رو بررسی رفتار و ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۲). رفتار کارکنان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (۳). از آنجائیکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند، می‌توان با شناسایی آن‌ها برای پیش بینی رفتار، چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند، تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (۴).

شخصیت^۱ عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. شخصیت یک سازه پیچیده روانشناختی است که برای کشف چگونگی رفتار فرد به کار می‌رود و در کل، انواع رفتارهای انسان را در موقعیت‌های مختلف نشان می‌دهد (۵).

از سویی دیگر، تعهد سازمانی^۲ یکی از مسائل مهم انگیزشی است. بر اساس آن، فرد به شدت هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (۶). تعهد سازمانی، نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده و موضوع فرا تحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (۷). از نظر می‌یر و آلن^۳ (۱۹۹۱) تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. تعهد عاطفی، به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر، مربوط به تمایل به

1 . personality
2 . organizational commitment
3 . Allen & Meyer

باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری، احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (۸). در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است که بر سلامت سازمانی تأثیر بسزایی می‌گذارد (۹-۱۱).

اصطلاح سلامت سازمانی^۱ نخستین بار در سال ۱۹۹۶ توسط مایلز^۲ در مطالعه جوّ سازمانی مدارس به کار برده شده است (۱۴-۱۲). از نظر مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت دارد، به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن محیط و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (۱۵). این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، بر اساس کار پارسونز، بیلز، سیلز^۳ (۱۹۵۳) هوی و تارتر^۴ (۱۹۹۷) و هوی و میسکل^۵ (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (۱۴-۱۲). ژانگ و برانینگ^۶ (۲۰۱۱) و صمد^۷ (۲۰۰۹) نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی و همه جنبه‌های هوش هیجانی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و نوآوری در سازمان ارتباط متقابل دارد (۱۶،۱۷). وهر^۸ (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و سلامت سازمانی مدیران میانی در هند نشان داده است تمامی ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارند (۱۸). سینجر و همکاران^۹ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای نشان دادند بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی حاکم بر محل کار آنها رابطه وجود دارد (۱۹). همچنین هینون و ساریما^{۱۰} (۲۰۰۹) در تحقیق خود در کشور فنلاند بین سالهای ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ که به سفارش وزارت کار و اقتصاد انجام شد به این نتیجه رسیدند افزایش خشنودی شغلی کارکنان با افزایش تعهد سازمانی همراه است و در

-
- 1 . organizational health
 - 2 . Mailz
 - 3 . Parsons, Bales & Sils
 - 4 . Hoy & Tarter
 - 5 . Miskel
 - 6 . Zhang & Bruning
 - 7 . Samad
 - 8 . Vohra
 - 9 . Singer & et al
 - 10 . Heinonen & Saarimaa

نهایت منجر به افزایش سلامت سازمانی می‌شود (۲۰). میشارا و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی سلامت سازمانی و کشف معانی ضمنی برای امنیت محیط نیروی کار و تعهد سازمانی به این نتیجه دست پیدا کردند که پیوند قوی‌ای بین شیوه‌های سرمایه‌گذاری بر روی سلامت و امنیت محل کار و همچنین تعهد سازمانی وجود دارد (۲۱).

ساراب و میشارا^۲ (۲۰۰۸) نقش تنش و سلامت سازمانی را در پیش بینی تعهد سازمانی در کارمندان راه آهن بررسی کردند و مشخص نمودند تنش کاری، وابستگی معکوسی با تعهد سازمانی دارد. به علاوه سلامت کاری (سازمانی) وابستگی مثبتی با تعهد سازمانی دارد (۲۲). مایلر^۳ (۲۰۰۸)، تحقیقی تحت عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و میزان اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۲۳).

پاتل^۴ (۲۰۰۲) در تحقیقی به منظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارمندان صنعتی، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی آشکار کرد. به علاوه در تحقیق او مشخص شد ۵۰ نفر از کارکنان ماهر که از نظر سلامت سازمانی، سازمانشان را در وضعیت مطلوب می‌دانستند دارای تعهد بیشتری به سازمانشان نسبت به کارگران یا کارکنان عادی بودند (۲۴). نیر^۵ (۲۰۰۲)، در مطالعه‌ای با عنوان سلامت سازمانی مدارس و ارتباط آن با تعهد معلمان دریافت بر خلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی‌های فردی، سلامت مدرسه متغیر پیش بین اصلی در پیش بینی تعهد معلمان است و معلمان در مدارس سالم تعهد بالایی به مدرسه و به دانش آموزان نسبت به معلمان مدارس ناسالم دارند (۲۵).

تحقیقات زیادی نشان داده اند تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، رفتار سازمانی فرا اجتماعی، عملکرد شغلی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (۸). بیرنه و همکاران^۶ (۲۰۰۵) در پژوهش مشابهی نشان دادند وجدانی بودن و دلپذیر بودن و برون‌گرایی می‌توانند عملکرد شغلی و سلامت سازمانی را به صورت معناداری پیش بینی کنند (۲۶). پاکاری (۱۳۷۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و

-
- 1 . Mishara & et al
 - 2 . Saurabh & Mmishara
 - 3 . Mayler
 - 4 . Pateel
 - 5 . Nir
 - 6 . Byrne & et al

خشنودی شغلی با تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی و سلامت سازمانی در بین پرسنل شرکت ملی نفت نشان داد بین ترکیب‌های مختلف متغیرهای پیش بین از یک سو و هر یک از متغیرهای ملاک از سوی دیگر، همبستگی چندگانه تقریباً قوی وجود دارد (۲۷). اندرودی (۱۳۸۱) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱ - ۸۰ نشان داد بین سلامت سازمانی در تمام ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۲۸).

ذوالقدرنسب (۱۳۸۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در مقطع ابتدایی پرداخته است. نمونه شامل ۱۴۸ نفر مرد و ۱۴۰ نفر زن از معلمان بود. نتایج نشان داد بین تمام جنبه‌های تعهد سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۹). از آنجائیکه توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری باری کند و از سوی دیگر تعهد سازمانی و سلامت سازمانی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارند و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، لذا هر سازمانی باید به این مسائل توجه ویژه داشته باشد. به عبارتی، ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدا ناشدنی از شخصیت انسان بر محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد. زیرا رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تأثیر شخصیت وی است. تعهد سازمانی به عنوان نوعی رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد نقش بسزایی را در بالا بردن سلامت سازمانی و بهداشت روانی در محیط کار ایفا می‌کند. لذا با توجه به مطالب ذکر شده در پژوهش حاضر سعی شده است رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. هدف کلی پژوهش، پاسخ به این سوال است که آیا بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی، از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان و ادارات شهرستان‌های استان خوزستان بودند که در سال ۱۳۹۰ مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد آنها قریب به ۳۰۰ نفر بود. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر بود. آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان کلیه کارکنان بخش‌های مختلف انتخاب شدند. انتخاب ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه، به جهت اینکه آنها تنها تعداد نمونه در دسترس بوده اند، نبود؛ بلکه با توجه به نوع تحقیق و به کارگیری

ابزاری چون پرسشنامه، محقق بر آن شد برای قوام بخشیدن به نتایج حاصله، نمونه‌ای با چنین حجمی انتخاب کند. ابزارهای استفاده شده در تحقیق شامل پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO)^۱ بود. این پرسشنامه برای اولین بار توسط مک کری و کاستا^۲ (۱۹۸۵) تدوین شد. انطباق فارسی این آزمون در ایران توسط حق شناس (۱۳۷۵) انجام گردید (۲). در این پرسشنامه پنج ویژگی شخصیتی روان نژندخوئی (N)^۳، برونگرایی (E)^۴، باز بودن به تجربه (O)^۵، توافق (A)^۶ و وجدانی بودن (C)^۷ هر کدام با ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرند. امان الهی‌فرد (۱۳۸۴) روایی آزمون نئو را با استفاده از روش همزمان برای پنج عامل O، E، N، A و C به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۵۶، ۰/۵۹، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ و آلفای کرونباخ پنج عامل به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۵۹، ۰/۴۸ و ۰/۸۵ مورد سنجش قرار داد (۳۰). برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمانی که توسط آلن و مایر (۱۹۸۴) استفاده شد. این مقیاس برای اولین بار به وسیله شکرکن (۱۳۷۵) در ایران، به زبان فارسی برگردان شد (۲). این مقیاس ۲۴ ماده دارد و از ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی (۸ ماده)، تعهد مستمر (۸ ماده) و تعهد هنجاری (۸ ماده) تشکیل شده است. ضرایب اعتبار این پرسشنامه در تحقیق سمیعی (۱۳۷۵) در تمام ماده‌ها بین ۰/۱۷ تا ۰/۷۱ نوسان داشته است (۳۱). پایایی آن در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و به روش تنصیف ۰/۸۳ بدست آمد. همچنین ابزار دیگر این تحقیق مقیاس سلامت سازمانی بود که توسط تمیمی نژاد (۱۳۸۶)، ساخته شده است. این مقیاس دارای ۵۰ گویه مدرج پنج نمره‌ای مثبت و منفی است (۳۲). در این مطالعه روایی مقیاس با استفاده از ضریب همبستگی بین نمره هر یک از عوامل و نمره کل مقیاس به ترتیب برای خرده مقیاس وظایف سازمانی، ۰/۷۸، برای فرایندهای درون سازمانی ۰/۹۴ و برای رشد و تغییر سازمانی ۰/۸۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه) استفاده

-
1. Revised Neo Personality Inventory (Neo-PI-R)
 2. Mc Kari & Costa
 3. neuroticism
 4. extraversion
 5. openness to experience
 6. conscientiousness
 7. agreeableness

شد. همچنین محاسبات مربوط به این روش با استفاده از نرم افزار Spss انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل و تعداد آزمودنی‌های نمونه است. کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است. در ادامه به یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای ویژگی‌های شخصیت (وجدانی بودن، روان نژندی، برون گرایی، دلپذیر بودن و باز بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی کارمندان

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری	
					خرده مقیاس‌ها	مقیاس‌ها
۲۰۰	۳۱	۱۱۰	۱۲,۱۰	۸۶,۹۹	وجدانی بودن	ویژگی‌های شخصیت
۲۰۰	۲۱	۸۵	۱۳,۲۱	۵۳,۸۹	روان نژندی	
۲۰۰	۲۳	۹۷	۱۳,۴۵	۶۷,۰۷	برونگرایی	
۲۰۰	۱۶	۴۶	۹,۹۶	۶۴,۹۸	دلپذیر بودن	
۲۰۰	۲۱	۸۵	۵,۶۷	۲۶,۳۵	باز بودن	
۲۰۰	۱۴	۵۷	۱۲,۲۸	۴۴,۸۲	تعهد سازمانی	
۲۰۰	۱۶	۸۷	۲۳/۲	۹۹/۵	سلامت سازمانی	

همان طوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود در متغیر وجدانی بودن^۱ میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۸۶,۹۹ و ۱۲,۱۰ و ۱۱۰ و ۳۱. متغیر روان نژندی^۲ میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۵۳,۸۹ و ۱۳,۲۱ و ۸۵ و ۲۱. متغیر برون گرایی^۳ میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۶۷,۰۷ و ۱۳,۴۵ و ۹۷ و ۲۳. متغیر دلپذیر بودن^۴ میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت

- 1 . Consciousness
- 2 . Neuroticism
- 3 . Extroversion
- 4 . Agreeableness

است از : ۶۴,۹۸ و ۹,۹۶ و ۴۶ و ۱۶. متغیر بازبودن^۱ میانگین و انحراف معیار، حداقل و حدکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۲۶,۳۵ و ۵,۶۷ و ۸۵ و ۲۱. متغیر تعهد سازمانی میانگین و انحراف معیار، حداقل و حدکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۴۴,۸۲ و ۱۲,۲۸ و ۵۷ و ۱۶ و متغیر سلامت سازمانی میانگین و انحراف معیار، حداقل و حدکثر نمره آزمودنی‌ها به ترتیب عبارت است از ۹۹,۵ و ۲۳,۲ و ۸۷ و ۱۶.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

جدول ۲. ضریب همبستگی ساده بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، روان نژندی، برون گرایی،

دلپذیر بودن، باز بودن) با سلامت سازمانی کارمندان

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (N)
سلامت سازمانی	وجدانی بودن	۰/۴۳۱	۰/۰۰۰	۲۰۰
	روان نژندی	۰/۱۹۷	۰/۶۷۹	۲۰۰
	برونگرایی	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰	۲۰۰
	دلپذیر بودن	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰	۲۰۰
	باز بودن	۰/۱۶۴	۰/۴۸۹	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیت وجدانی بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن با سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی ساده بین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی کارمندان

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (N)
سلامت زمانی	تعهد سازمانی	۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود با توجه به ($r=0/531$) در سطح معنی داری ($p=0/000$) بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی چند گانه ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، روان نژندی، برون گرایی، دلبذیر بودن، باز بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی کارمندان با روش مرحله ای (stepwise)

ضرایب رگرسیون (β)				نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخصهای آماري	متغیر ملاک
تعهد سازمانی	وجدانی بودن	دلبذیر بودن	برونگرایی				متغیرهای پیش بین	
			$\beta = 0.329$ $t = 3.2$ $p = 0.000$	$F = 12.9$ $p = 0.000$	0.187	0.329	برونگرایی	سلامت سازمانی
		$\beta = 0.39$ $t = 4.2$ $p = 0.0005$	$\beta = 0.44$ $t = 4.9$ $p = 0.000$	$F = 15.8$ $p = 0.000$	0.196	0.398	دلبذیر بودن	
	$\beta = 0.81$ $t = 6.6$ $p = 0.000$	$\beta = 0.68$ $t = 3.7$ $p = 0.000$	$\beta = 0.99$ $t = 6.9$ $p = 0.000$	$F = 18.3$ $p = 0.000$	0.236	0.478	وجدانی بودن	
$\beta = 0.77$ $t = 5.3$ $p = 0.000$	$\beta = 0.91$ $t = 9.4$ $p = 0.000$	$\beta = 0.99$ $t = 3.3$ $p = 0.000$	$\beta = 0.67$ $t = 4.6$ $p = 0.000$	$F = 44.5$ $p = 0.000$	0.274	0.493	تعهد سازمانی	

در پژوهش حاضر، ترتیب ورود متغیرهای پیش‌بین در معادله رگرسیون با توجه به رابطه آنها صورت گرفته است. همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلبذیر بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی معنی‌دار است. با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود از میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، دلبذیر بودن، وجدانی بودن) و تعهد سازمانی کارمندان به عنوان متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سلامت سازمانی هستند و بقیه مؤلفه‌ها در پیش‌بینی‌کنندگی، نقشی را ایفا نمی‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات تربیت بدنی استان خوزستان بود. امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعدادها لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود است، هر قدر هم جنبه‌های دیگر شخصیتش مطلوب باشد فرد موثری برای سازمان نخواهد بود. تحقیقات مختلف نشان

می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی بیش از فقدان مهارت، استعداد و همچنین به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج، شکست و عدم موفقیت یا ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. از جمله یافته‌های پژوهش حاضر وجود رابطه معنی‌دار بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن) با سلامت سازمانی کارکنان بود و با یافته‌های ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، صمد (۲۰۰۹) و هرا (۲۰۱۰)، سینجر و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. این یافته منطقی است و در تبیین آن می‌توان به این مطلب اشاره کرد که اگر سازمانی بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب به طور کامل به هدف‌های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد است (۳۳). با توجه به ارتباط مثبت معنی‌دار بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن) با سلامت سازمانی همانطور که ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱) و هرا (۲۰۱۰) اشاره می‌کنند در افراد برونگرا، هیجانات مثبت و برونگرایی با تعهد سازمانی آنها و در نتیجه سلامت سازمانی این افراد مرتبط است. زیرا هیجانات مثبت، هسته رفتاری این تیپ از اشخاص است. از سوی دیگر طبق یافته‌های بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) چون افراد برونگرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند. این مسأله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و وجدان کاری آنها در سازمان می‌شود. مطالعات نشان داده است عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایبندی کارکنان به سازمان اثر گذار باشند. عواملی که اگر به آنها در سازمان توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت.

بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش مشابهی نشان دادند وجدانی بودن و دلپذیر بودن و برون گرایی از جمله ویژگی‌های شخصیتی بسیار مهم هستند که می‌توانند سلامت سازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی کند. ویژگی‌های شخصیتی، سازه مهمی است و در امور سازمانی حائز اهمیت است. بر اساس تحقیقات انجام شده متغیری است که می‌تواند منجر به تعهد سازمانی بالا در سازمان و عملکرد بهتر میان کارکنان و در نتیجه بالا بردن میزان سلامت سازمانی شود. به عقیده هالند^۱، بین خصایص شخصیتی افراد و نوع حرفه یا شغلی که انتخاب می‌کنند رابطه وجود دارد. بر اساس این شیوه استدلال، تلاش‌های زیادی انجام گرفته، تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر وجود ارتباط معنی‌دار بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی در

کارکنان بود که با یافته‌های هینون و ساریما (۲۰۰۹)، میشارا و همکاران (۲۰۰۹)، ساراب و میشارا (۲۰۰۸) و مایلر (۲۰۰۸) همخوانی دارد. طبق دیدگاه نورمن^۱ (۲۰۰۶) از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند. میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری، اثربخشی و بهداشت مطلوب در سازمان می‌گردد (۳۴). بر اساس تحقیقات پاول و میر^۲ (۲۰۰۵)، از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می‌سازد، این است که برخی سازمان‌ها با اعضای با تعهد سازمانی بالا، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود روبرو می‌شوند. در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند. در نتیجه این تلاش‌ها و انجام بهینه وظایف، بهداشت و سلامت سازمانی تضمین خواهد شد (۳۵). آلن ناتالی^۳ (۲۰۰۳) معتقد است که تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی در روابط بین افراد و سازمان‌ها مطرح است (۳۶). بسیاری از نظریه پردازان، تعهد سازمانی را به عنوان عاملی که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند در نظر می‌گیرند. طبق تحقیقات دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) اگر کارکنان با اشتیاق به همکاری خود با سازمان ادامه دهند و تلاش کافی برای نیل به اهداف سازمان کنند آنها را متعهد به سازمان می‌دانند. بر این باورند که اگر کارکنان جدی باشند و تعهد سازمانی بالایی نیز داشته باشند، عملکرد و قابلیت در سازمان و کارکنان افزایش می‌یابد. زیرا تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی‌های نامشهود است (۳۷). استیوارت و همکاران^۴ (۲۰۰۶) بیان می‌دارند در سالهای اخیر، تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمانی و بهداشت روانی و سلامت سازمانی اثبات شده است (۳۸). همچنین پژوهش‌ها نشان داده است تعهد کارکنان، یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند دو طرفه است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را به دنبال دارد. بطور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم

1 . Norman
 2 . Powell DM, Meyer
 3 . Allen Natalie
 4 . Stewart & et al

جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. از نظر کالورسون^۱ (۲۰۰۲) وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به سلامت سازمانی و بهداشت روانی همه جانبه در محیط کار خواهد شد (۳۹). با توجه به مطالب گفته شده و از نتایج تحقیق حاضر می‌توان چنین استنباط کرد که ویژگیهای شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد. زیرا رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تأثیر شخصیت خود است. تعهد سازمانی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگیهای شخصیتی فرد است و در نتیجه آن سلامت سازمانی تامین خواهد شد. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر و پیشینه تحقیقاتی از میان ویژگیهای شخصیتی (وجدانی بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن) و همچنین تعهد سازمانی نقش پیش‌بینی‌کنندگی در سلامت سازمانی دارند. طبق مطالب ذکر شده وجود ارتباط چندگانه میان متغیرها امری روشن و معلوم است. بنابراین اهمیت این موضوع روشن است که سازمان‌ها در هنگام اجرای آزمون‌های استخدامی و در مصاحبه‌های قبل از استخدام باید به این موارد توجه کافی داشته باشند تا افرادی را جذب سازمان کنند که با توجه به ویژگیهای شخصیتیشان بتوانند سطوح بالایی از تعهد سازمانی را از خود نشان دهند. این موضوع برای تمامی سازمان‌ها و ارگان‌های هم خانواده تربیت بدنی نیز مصداق دارد. این سازمان‌ها می‌توانند با توجه به نکات گفته شده در خصوص تعهد سازمانی، سلامت سازمانی و رفتار سازمانی، افرادی را به خدمت بگیرند تا بهتر بتوانند سازمان را در رسیدن به اهداف رسالت خود یاری نمایند.

منابع:

۱. عباس زاده، میرمحمد، (۱۳۸۳)، حرفه معلمی و رضایت شغلی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱.
۲. پاشا، غلامرضا، خدادادی اندریه، فریده (۱۳۸۷)، رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در کارکنان سازمان آب و برق، فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال دوم، شماره ۶.

3. Robbins, S.P. (2005). Organizational Behavior. 11th Ed. New York: prentice-Hall.

۴. زاهد بابلان، عادل، عسکریان، مصطفی، بهرنگی، محمدرضا و نادری، عزت اله (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل، *فصلنامه مطالعات تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی، مشهد*، شماره ۱۹.
۵. مردانی حموله، مرجان، شهرکی واحد، عزیز(۱۳۸۸)، رابطه جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا(س)، *فصلنامه مدیریت سلامت*، شماره ۱۲.
6. Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356-375.
7. Erdheim, J, wang, M, zickar, M. J. (2006) Linking the Big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
8. Chang, H. T., Chi, M. W, & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none-recursive model, *journal of vocational behavior*, 2, 320-335.
۹. رهنورد، فرج اله، رادمش، ایران (۱۳۸۲). تصمیم‌گیری مشارکتی و تعهد سازمانی، *مجله دانش مدیریت*، شماره (۶۲): ۱۶-۳.
۱۰. مدنی، حسین، زاهدی، محمد جواد (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی، *مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم*، (۱): ۳۳-۳.
11. Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (2000). Open schools / healthy schools: Measurement organizational climate. E-book has been republished by Arlington writers, LTD.
12. Tsui, K, T., & cheng, Y. C. (1999) School organizational Health and teacher commitment: A contingency study with multi-level Analysis. *Educational Research and Education*, 3, 429-268.
13. Korkmaz, M. (2006). The Relationship between organizational Health and Robust school vision in Elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1, 14-36.
14. Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.
۱۵. جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، *ماهنامه تدبیر*، (۱۵۹): ۲۱-۱۶.
16. Zhang, D. D & .Bruning, E. (2011). Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies'. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 17. pp: 82-103.

17. Samad, S. (2009). The Influence of Emotional Intelligence on Effective Leadership among Managers in Malaysian Business Organizations. *The Business Review*. 170-164, 13.
18. Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to journal of psychology for publication.
19. Singer S, Lin S, Falwell A, Gaba D, Baker L. (2009). Relationship of safety climate and safety performance in hospitals. *Health Serv Res*. 44: 399-421.
20. Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better job satisfaction through quality of work life – how can telework help? Hong Lu, E., Alison, K. W.
21. Mishara, gayatra, pravash, kumar, patanyac (2009). the multi menials natural of organizational commitment in a non western context, *journal of management development*. 1, 71-82.
22. Saurabh kr .Tiwari& P.C Mmishara. (2008). Work steers and health as – predictors of organizational commitment. *journal of the Indian academy of applied psychology*. vol.2,267-277.
23. Mayler, w, skorman,p(2008).assessment of influential factors on employees organaizational commitment in different departmrnts *journal of safety research*. vol 25, 42-59.
24. Pateel.C. (2002).Examination of organizational health and organizational commitment among industrial employees. *journal health train*.vol, 4:180-195.
25. Nir, Adam, & Smith, A (2002). School health and its relation to Teacher commitment, *journal of planning changing* 1-2,106-126.
۲۶. نعمی، عبدالزهرا (۱۳۸۴). بررسی سبک‌های رهبری و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان، پایان نامه جهت اخذ مدرک دکترای روان شناسی شهید چمران اهواز.
۲۷. بیک پور، ام البنین، حسینی، مژگان (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی و میل ماندن در شغل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲۸. اندرودی، راضیه (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۲۹. ذوالقدرنسب، محسن (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳۰. امان الهی فرد، عباس (۱۳۸۴). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و عوامل فردی خانوادگی

با رضایت زناشویی کارکنان اداره-های دولتی شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز.

۳۱. سمیعی، حسین (۱۳۷۵). بررسی رابطه خصوصیات شخصی و ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی مناطق پنج گانه شهرداری اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد اهواز.

۳۲. ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد، موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی، فصلنامه تازه-های روانشناسی صنعتی- سازمانی، سال اول، شماره چهارم، صفحه ۵۵-۶۴.

۳۳. رضائیان، علی (۱۳۸۷). اصول سازمان و مدیریت، چاپ دوازدهم، تهران.

34. Norman IJ, Wu L. (2006) An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role ambiguity in sample of Chines undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*; 26(4):304-14.

35. Powell DM, Meyer JP (2005). Side bet theory and the three component model of organizational commitment. *J Vacate Behave*. 65(1):157-77.

36. Allen, Natalie J., (2003). Examining organizational commitment in china, *Journal of Vocational Behavior*. 62, pp: 511-515.

۳۷. دلگشایی، بهرام، توفیقی، شهرام، کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان-های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۴، شماره ۴، ۶۰-۶۹.

38. Stewart, Susan M; Bing Mark N, Gruys Melisa L, Helford Michael C. (2006). Men, women and perceptions of work environments, organizational commitment and turnover intentions, *Scientific Journals International*; 1(1): 1-21.

39. Culverson, Dawn Elizabeth. (2002). Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the Parks Canada Agency [dissertation]. University of Waterloo (Canada): 18-19.

