

تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و عوامل فشارزای شغلی در کارکنان سازمان ناجا

امیر عبدالحسینی^۱، آزاده عباسی^{۲*}، سجاد علمردانی صومعه^۲^۱عضو هیئت علمی، دانشگاه پیام نور ایلام^۲کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه محقق اردبیلی

چکیده

پدیده فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای و ناشی از تجربیات شغلی است، اما در عین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای روانی و جسمی کارکنان منجر گردد. شواهد نشان می‌دهد که عوامل فشارزای شغلی در کارکنان سازمان‌ها رو به افزایش است. نمونه این پژوهش ۸۹ نفر از کارکنان سازمان ناجا شهر ایلام بودند که در نیمه اول سال ۹۳ به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان کارکنان نیروی انتظامی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت، تعهد سازمانی، فشارزای شغلی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که بین مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با برون‌گرایی و گشودگی به تجربه، از مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل همچنین آشکار کرد که ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان با تعهد سازمانی تبیین کرد. با توجه به نتایج این پژوهش و اهمیت عوامل ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان سازمان ناجا و فشارهای شغلی، لذا شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند شرایط جذب و نگهداری آن‌ها را مطلوب‌تر نموده و عملکرد آن‌ها را در سازمان بهبود بخشد.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی؛ ویژگی شخصیتی؛ عوامل فشارزای شغلی؛ سازمان ناجا

مقدمه

از نظر می‌یر و آلن (۲) تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم نقش سازمان‌ها در جهت برآورده شدن انتظارات افراد جامعه حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود (۱) و به واسطه آن، فشارهای روانی که از عوامل متعددی (مشکلات مالی و خانوادگی، تضاد با دوستان و همکاران، فشارهای روانی ناشی از عوامل محیطی و سازمانی) سرچشمه گرفته تهدیدی برای زندگی انسان امروزی محسوب گردند. مایر و آلن ۳ مؤلفه برای تعهد پیشنهاد دادند: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی اشاره می‌کند به دل بستگی عاطفی کارکنان به و درگیری در یک سازمان. تعهد مستمر مرتبط است به هزینه‌های ادراک شده در رابطه با ترک سازمان و تعهد هنجاری الزام ادراک شده برای باقی ماندن با سازمان است و سر انجام تعهد هنجاری، احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (۳). یک متغیری که با تعهد سازمانی مرتبط باشد ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد.

صاحبان هر کدام از جنبه‌های شخصیتی به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند، دارای انتظارات خاصی بوده، توانایی‌ها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فرد و نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی می‌باشند. همچنین، برای هر کدام از انواع شخصیت‌ها محیط شغلی متفاوتی مناسب است (۴). بنابراین، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند شرایط جذب و نگهداری آن‌ها را مطلوب‌تر نموده و عملکرد آن‌ها را در سازمان بهبود بخشد (۵). همچنین تأثیر منفی روی کارکنان، از قبیل: رضایت شغلی پایین‌تر و احتمالات فرسودگی دارد و میزان بالاتری از ترک شغل و خطر مشکلات سلامتی به بار می‌آورد (۶). پیوستگی فشارهای کاری مرتبط با شغل به خصوص مشاغل مربوط به کار پلیس انتظامی، که به نوعی سازمانی از کسانی است که هدفشان حفظ حریم و امنیت جان و مال مردم می‌باشد، نیاز روز افزون به بررسی و تحقیق علمی پیرامون استرس شغلی را ضروری می‌سازد.

بررسی‌های متعدد در مشاغل مختلف نشان داده که استرس آنان متفاوت بوده و برخی از مشاغل نسبت به دیگر مشاغل دارای استرس بیشتری هستند. شغل پلیس انتظامی جزو مشاغل پراسترس محسوب می‌شود. در حال حاضر بررسی پیشینه‌های موجود نشان می‌دهد که رابطه‌ی تعهد سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی و عوامل فشارزای شغلی در سازمان ناجا ضد و نقیض است. بنابراین، در پژوهش حاضر این سوال مطرح بود که آیا تعهد سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی و عوامل فشارزای شغلی در سازمان ناجا همبستگی دارد؟

روش

شرکت کنندگان

جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه کارکنان سازمان نیروی انتظامی (ناجا) استان ایلام تشکیل داد. ۱۱۰ نفر از کارکنان سازمان نیروی انتظامی (ناجا) به صوت کاملاً تصادفی و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند، اما به دلیل ریزش در کلیه پژوهش‌ها با توجه به روش همبستگی نمونه واقعی ۸۹ نفر را تشکیل دادند.

* e-mail: katalan_katalan@yahoo.com

ابزار

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (NEO): برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت فرم کوتاه که کاستا و مک کری (۱۹۹۰) با ۶۰ سؤال و هر یک از این ۵ حیطه با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۵) تهیه‌وارانه گردید و پنج عامل روان‌رنجور خوی (N)، برونگرایی (E)، تجربه‌پذیری (O) و وظیفه‌شناسی (C)، و توافق‌پذیری (A) را مورد سنجش قرار می‌دهد. استفاده شد. ضرایب همبستگی بین نمره‌های شاخصه‌ای فرم بلند و فرم کوتاه این پرسشنامه را به ترتیب برابر با ۰/۹۲/۰/۹۱/۰/۹۱/۰/۹۱/۰/۹۱/۰/۹۱/۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (۸). همچنین آلفای کرونباخ برای شاخص‌های روان‌رنجور خوی، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به ترتیب برابر با ۰/۷۳/۰/۷۳/۰/۷۳/۰/۷۳/۰/۷۳/۰/۷۳/۰/۷۳ گزارش شده است (حقیقت‌شناس، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های روان‌رنجور خوی، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب برابر با ۰/۷۵/۰/۷۵/۰/۷۵/۰/۷۵/۰/۷۵/۰/۷۵/۰/۷۵ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی: برای بررسی تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی «آلنومیر» 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؛ و با ضرایب اعتبار ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ضریب پایایی ۰/۸۱ می‌باشد.

پرسشنامه‌ی (IVJSI) مقیاس فشارزای شغلی واحد صنعتی: که دارای ۳۴ سؤال می‌باشد و از دو خرده‌مقیاس تشکیل شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات لازم برای این پژوهش بعد از اخذ مجوزهای لازم با سازمان مربوطه مراجعه و بعد از انتخاب نمونه آماری پرسشنامه روی آن‌ها اجرا گردید و داده‌های جمع‌آوری شده نیز با استفاده از روش همبستگی از نوع پیرسون تحلیل شد و جهت تحلیل آن‌ها از نرم افزار آماری SPSS 17 استفاده شد.

شیوه‌ی اجرا

مقیاس‌های فوق به طور همزمان توسط محقق برای شرکت کنندگان اجرا گردید.

نتایج

توزیع فراوانی آزمودنی‌های پژوهش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، میزان تحصیلات و میزان درآمد آنها را نشان می‌دهد. بر اساس جدول بیشترین فراوانی مربوط به مردان ۸۹ درصد در مقطع دیپلم و فوق دیپلم ۴۰/۷ درصد و میزان درآمد بین ۵۰۰ هزار تا ۱ میلیون ۵۹/۳ درصد بیشترین میزان را دارا می‌باشند.

جدول ۱

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی و عوامل فشارزا و زیر مقیاس‌ها

تعهد سازمانی				شاخص‌ها
p	r	SD	M	متغیرها
۰/۰۰۰۴	۰/۵۲*	۱۳/۷۴	۸۸/۵۴	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۷۳**	۶/۹۹	۲۷/۸۵	تعهد عاطفی
۰/۰۰۰	۰/۷۳**	۶/۹۷	۲۶/۸۳	تعهد مستمر
۰/۰۰۰	۰/۶۹**	۵/۱۸	۳۳/۸۸	تعهد هنجاری
۰/۰۰۵	۰/۲۰	۷/۲۶	۲۵/۴۸	نوروز
۰/۰۰۴	۰/۴۰**	۵/۹۸	۲۰/۶۲	برونگرایی
۰/۰۰۳	۰/۵۵**	۴/۰	۱۹/۸۹	گشودگی به تجربه
۰/۱۱	-۰/۱۶	۴/۴۵	۱۹/۷۸	خوشایندی
۰/۳	-۰/۰۹۵	۵/۵۷	۱۶/۴۵	وظیفه‌شناسی
۰/۰۰۳	۰/۴۲*	۱۱/۷۶	۳۰/۴۹	فشار شغلی

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن با ویژگی‌های شخصیتی و فشارزاهای شغلی را نشان می‌دهد. بین تعهد سازمانی (۲=۰/۵۲؛ p<۰/۰۰۴)، تعهد عاطفی (۲=۰/۷۳؛ p<۰/۰۰۰)، تعهد مستمر (۲=-۰/۷۳؛ p<۰/۰۰۰)، تعهد هنجاری (۲=۰/۶۹؛ p<۰/۰۰۰)، برونگرایی (۲=۰/۴۰؛ p<۰/۰۰۰)، گشودگی به تجربه (۲=۰/۵۵؛ p<۰/۰۰۴) و فشار شغلی (۲=۰/۴۲؛ p<۰/۰۰۳) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲

نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی									
پیش بین	R	R ²	F	p	B	SE B	β	t	p
تعهد سازمانی	۰/۴۳	۰/۳۲	۴/۷۱	۰/۰۰۲	۰/۱۳	۰/۳	۰/۸	۰/۶۵	۰/۶۵
فرسودگی شغلی									
ویژگی شخصیتی					۰/۲۱	۰/۴۷	۰/۴۱	۳/۶۵	۰/۰۰۱

جدول ۲ نشان می دهد که ۳۲ درصد از کل واریانس تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی تبیین می شود. نسبت F هم نشان می دهد که رگرسیون معنی دار می باشد. نتایج ضرایب رگرسیون نیز نشان می دهد که از بین متغیرهای پیش بین فقط t حاصل از تعهد سازمانی ($t=۳/۶۵, p<۰/۰۰۱$) معنی دارمی باشد و به این معنی که می تواند به طور معنی داری تعهد سازمانی را در کارکنان ناچا پیش بینی کند.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تعهد سازمانی با ویژگی های شخصیتی و عوامل فشارزاهای شغلی در کارکنان سازمان ناجا انجام گرفت. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تعهد سازمانی با ویژگی های شخصیتی و عوامل فشارزاهای شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که تعهد سازمانی می تواند به صورت معنی داری عوامل ویژگی های شخصیتی را پیش بینی کند. این نتیجه با نتایج پژوهش (خدادادی، ۱۳۸۳؛ جزایری، ۱۳۸۵؛ دهقانان، ۲۰۰۵؛ اردهیم و همکاران، ۲۰۰۶؛ و هرا، ۲۰۱۰) مبنی بر رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) وجود دارد همخوان می باشد. همچنین، کارکنانی که فشار زاهای شغلی بیشتری را تجربه می کنند، تعهد سازمانی کمتر پیدا می کنند (ماتیووزاجاک، ۱۹۹۰). این فشار زاهای تجربه شده در محیط کار، بر زندگی شخصی افراد نیز تأثیر منفی دارند. اختلالات خلقی همراه با فشار زاهای شغلی به زندگی شخصی افراد تعمیم پیدا می کند (دوبیوکاپلان، ۱۹۹۵، ریتی، ۱۹۹۳، توتردلوهمکاران ۱۹۹۵). در کل نتایج این مطالعه نشان داد استفاده از طرح تحقیق همبستگی و ناتوانی در کنترل متغیرهای مزاحمی چون پایگاه اقتصادی اجتماعی و برخی تفاوت های فرهنگی آزمودنی ها دو محدودیت اصلی پژوهش حاضر بودند. با توجه به افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی انتظامی به دلیل اینکه جزء شغل های پردردسر می باشد لزوم طراحی مداخلاتی برای بهبود برای کاهش فرسودگی شغلی پیشگیری از این امر را پیشنهاد می کند.

منابع

- عباس زاده، میر محمد (۱۳۸۳). حرفه معلمی و رضایت شغلی. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱، XX-XX.
- حق شناس، حمید (۱۳۸۵). طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی.
- Allen N. J., & Meyer J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- 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*. 320- 335.
- Narimani, M. (2007). The relationship between personality traits and job satisfaction in Ardebil universities staff. *Ardebil university of medical sciences journal*, 7(1), 77- 83.
- Gari, S., Nejati, M., Abouei, P., & Zadboud, R. (2007). *A survey on the relationship between personalities and job satisfaction and organizational commitment in nurses of teaching and treatment centers of Ghazvin*. A research project submitted to research committee of Ghazvin medical university.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Elechi. O. O., Jiang, S., Laux, J. M. Dupuy, P., & Morris, A. (2009). A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 46, 689-70.
- Mc Crae, R. R., & Costa, P.T. J. (1989). Discriminant Validity of NEOPI-R Facet scales. *Educational and psychological Measurement*, 52, XX- XX.