


The Impact of Organizational Culture and Personality on Organizational Commitment by Mediating the Role of Psychological well-being

 mehdi sheikhi ¹ | zabih pirani ² | reza ahmadi ³

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational culture and personality on organizational commitment through the mediation of the role of psychological well-being. The method of this research was descriptive-correlational and its statistical population was the employees of the police 154 of whom were identified using Morgan's table. They were selected as samples in a systematic way. The data were obtained using Psychological well-being questionnaires of Rief , organizational commitment of Allen, organizational culture of Denison (2000) and the NEO-FFI questionnaire to analyze the data, path analysis, and to test the significance of the path coefficient. T test was used. The results showed that organizational culture, personality and psychological satisfaction have a direct effect on organizational commitment. Also, organizational culture and personality through psychological well-being have indirect and significant effects on employees' organizational commitment. Therefore, the role of as a mediating variable Psychological well-being was confirmed and a suitable research model was obtained on the role of psychological well-being as a mediating variable using the path analysis method of the theoretical causal model. The results showed that the model obtained from this study can be used as a model to predict organizational commitment from organizational culture and personality with the mediation of psychological. well-being this study showed that in order to increase the organizational commitment of employees, special attention should be paid to the role and relationship of effective factors in Psychological well-being of employees.

Keywords: Organizational Culture ,commitment organization. Personality. Psychological well-being.

54

Vol. 14
Summer 2023



Research Paper

Received:
17 April 2021
Revised:
24 February 2023

Accepted:
30 May 2023
Published:
20 September 2023

P.P: 119-138

ISSN: 2588-5162
E-ISSN: 2645-517x



DOR: 20.1001.1.25885162.1402.14.2.6.3

1. Corresponding Author: PhD student, Department of Psychology, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran. sheikhim1400@gmail.com
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Shahr Kurd Branch, Islamic Azad University, Shahr Kurd, Iran



تأثیر فرهنگ سازمانی و شخصیت بر تعهد سازمانی با واسطه‌گری نقش رضایتمندی روانی

مهدی شیخی^۱ | ذبیح پیرانی^۲ | رضا احمدی^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و شخصیت بر تعهد سازمانی با واسطه‌گری نقش رضایتمندی روانی انجام گرفت. روش این پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری آن کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی بودند که تعداد ۱۵۴ نفر از آنها با استفاده از جدول مورگان به روش نظام‌مند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های با استفاده از پرسشنامه‌های رضایتمندی روانی ریف (۲۰۰۶)، تعهد سازمانی آلن (۱۹۹۷)، فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه نئو NEO-FFI به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها تحلیل مسیر، و برای آزمایش معنی‌دار بودن ضریب مسیر از آزمون T استفاده شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی، شخصیت و رضایتمندی روانی تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارند. همچنین فرهنگ سازمانی و شخصیت با واسطه رضایتمندی روانی تأثیرات غیرمستقیم و قابل توجهی بر تعهد سازمانی کارکنان دارند؛ بنابراین، نقش رضایتمندی روانی به‌عنوان یک متغیر میانجی تأیید شد و یک مدل تحقیق مناسب در مورد نقش رضایتمندی روانی به‌عنوان یک متغیر میانجی‌گر با استفاده از روش تحلیل مسیر مدل علی نظری به دست آمد؛ بنابراین مدل به‌دست‌آمده از این مطالعه می‌تواند به‌عنوان مدلی برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از فرهنگ سازمانی و شخصیت با میانجی‌گری رضایتمندی روانی مورد استفاده قرار بگیرد. این مطالعه، نشان داد که برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان باید به نقش و رابطه عوامل مؤثر در رضایتمندی روانی کارکنان توجه ویژه‌ای معطوف داشت.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی؛ فرهنگ سازمانی؛ شخصیت؛ رضایتمندی روانی.



دانشگاه آزاد اسلامی (ع)

۵۴

سال چهاردهم
تابستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۱/۲۸

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۱/۱۲/۰۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۳/۰۹

تاریخ انتشار:

۱۴۰۲/۰۶/۲۹

صص: ۱۲۸-۱۱۹

شماره چاپی: ۵۱۶۲-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷-۲۶۴۵



DOR: 20.1001.1.25885162.1402.14.2.6.3

sheikhim1400@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

۲. استادیار گروه روانشناسی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

۳. استادیار، گروه روانشناسی، واحد شهر کرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر کرد، ایران.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons Licence- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.



مقدمه

پژوهش‌های متعددی تعهد سازمانی را به‌عنوان مؤثرترین عامل در کارایی هر سازمانی تأیید کرده‌اند (میر و الن^۱، ۱۹۹۷:۲۴) تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می‌کنند. (زاراکت^۲ و همکاران، ۱۹:۲۰۱۸). بنابراین یکی از عناصر اصلی برای اطمینان از کارایی هر سازمانی، تقویت تعهد سازمانی در بین کارکنان است (سلوی و ماهشوری^۳، ۱۲:۲۰۲۰). نیروی متعهد برای سازمانی چون نیروی انتظامی که قوانین ارزش‌های خاص خود را دارد می‌تواند بر وجهه و کارایی این سازمان در جامعه تأثیر گذار باشد. ارتباطات و فرهنگ هر سازمان هم بر موفقیت و پایداری آن سازمان تأثیر می‌گذارد (سارانتویا و همکاران، ۹:۲۰۲۱). اکثر محققان بر این عقیده هستند؛ فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزش‌ها، اعتقادات و رفتارهای مشترک اعضای یک سازمان است، هرچند توافق کمی در خصوص رابطه بین برخی از عوامل آن وجود دارد. (راواسی و شولتز، ۳۰:۲۰۰۶). در همین رابطه (دنیسون، ۳۸:۲۰۱۲) معتقد است در هر سازمان ارزش‌ها، باورها و مفروضاتی وجود دارند؛ الگوهای رفتاری که از بین این ارزش‌های مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند بین این مفروضات و ارزش‌ها هستند، فرهنگ سازمانی نامیده می‌شوند (یونگمی و جیانکای، ۲۹:۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی نقش بسیار مهمی در رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. بنابراین نقش فرهنگ سازمانی در تعهد سازمانی در پژوهش‌های متعددی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند تأثیر پذیری از شخصیت در تصمیمات و رفتار سازمانی موثر است. (هرات و شامیلا^۴، ۲۹:۲۰۱۸) در همین راستا برون‌گرایی و توافق‌پذیری بیشترین رابطه مثبت را با تعهد سازمانی دارند. حالات عاطفی مثبت و منفی تا حدی واسطه این روابط هستند. (فرزاد فرجی^۵، ۲۶:۲۰۱۶) این ویژگی‌ها نیز بر اساس نظریه پنج‌عاملی شخصیتی^۶ دانشمندانی چون

1. Meyer & Allen
2. zaraket
3. Selvi & Maheswari
4. Herath & Shamila
5. Farzad Faraji Khiavi
6. (FFM) Five Factor Model

گلدبرگ^۱ کوستا و مک کری^۲ است، که تفاوت میان انسان‌ها را بر اساس تفاوت در پنج دسته از ویژگی‌ها توصیف کردند، این پنج صفت شامل ۱- برونگرایی ۲- سازگاری و موافق بودن ۳- پذیرش تجربه‌های جدید ۴- وجدان و مسئولیت پذیری ۵- نوروپیک بودن هستند. افرادی که صفت گشودگی به تجربه را به میزان زیادی دارند نیز دارای طیف گسترده‌ای از علایق هستند. آنها در مورد جهان و افراد دیگر کنجکاواند هستند و مشتاق یادگیری چیزهای جدید و از تجربیات جدید استقبال و از آنها لذت می‌برند. این افرادی به میزان زیادی تمایل دارند که ماجراجو و خلاق‌تر باشند. افرادی که این صفت را کمتر دارند، بسیار سنتی‌تر هستند و ممکن است با تفکر انتزاعی دست و پنجه نرم کنند. مسئولیت پذیری یا وجدان نیز از ویژگی‌های افرادی است که به سطح بالایی از اندیشه ورزی، کنترل خوب تنش‌ها و رفتارهای هدفمند رسیده‌اند. افراد با وجدان بسیار متمایل به سازماندهی و توجه به جزئیات هستند. آنها از قبل برنامه ریزی می‌کنند و در مورد چگونگی رفتارشان بر دیگران فکر می‌کنند، و افراد مسئولیت و پذیرد دقیقی هستند. (فرجی و همکاران، ۲۴:۱۳۹۷) افرادی که برونگرا محسوب می‌شوند با تحریک پذیری، اجتماعی بودن، پُرحرفی، جسارت و مقادیر بالای ابراز احساسات مشخص می‌شود. افرادی که میزان بالایی از برونگرایی را بروز می‌دهند، خوش برخورد و معاشرتی هستند و در موقعیت‌های اجتماعی تمایل به دریافت انرژی دارند. بودن در کنار دیگران به آنها کمک می‌کند تا احساس انرژی و هیجان کنند. افرادی که میزان کمی از برونگرایی را بروز می‌دهند (یا درونگرا هستند) تمایل به کم حرفی بیشتری دارند و برای بودن در محیط‌های اجتماعی انرژی کمتری دارند. در رخدادهای اجتماعی احساس ناتوانی می‌کنند. درونگراها معمولاً برای «شارژ مجدد» به یک دوره تنهایی و آرام نیاز دارند. سازگاری یا موافق بودن هم بعدی از شخصیت است که شامل ویژگی‌هایی از قبیل اعتماد، نودوستی، مهربانی، محبت و سایر رفتارهای مدنی است. افرادی که از توانایی سازگاری بالایی برخوردارند، تمایل به همکاری بیشتری دارند اما افرادی که کمتر این صفت را بروز می‌دهند، تمایل به رقابت و حتی گاهی تقلب کردن دارند. روان‌زندگی یا عصبانیت نیز صفتی است که با غم و اندوه، بدخلقی و بی‌ثباتی عاطفی مشخص می‌شود. افرادی که میزان بالایی از این صفت را بروز می‌دهند؛ تمایل دارند نوسانات خلقی، اضطراب، تحریک پذیری و غم را تجربه کنند. کسانی که

1. Goldberg

2. Costa & McCrae

این صفت در آنها کم‌رنج است، پایدارتر و از نظر عاطفی مقاوم هستند (قاسمی وارگنه، ۱۳۹۱:۱۱).

رضایتمندی روانی برگرفته از روان‌شناسی مثبت‌گرا است رویکردی که بجای پرداختن به نابهنجاری‌ها به استعدادها و توانایی‌های انسان می‌پردازد. مولفه‌های مهم رضایتمندی روانی شامل ۱- پذیرش خود ۲- رشد شخصی ۳- زندگی هدفمند ۴- تسلط بر محیط ۵- خودمختاری ۶- روابط مثبت با دیگران هستند (ریف ۱۹۹۵، به نقل از مداحی، ۱۳۸۳). این مؤلفه‌ها می‌توانند وابسته به شخصیت و ارزش‌ها و قوانین سازمان و همچنین خارج از سازمان باشند. تأثیر مؤلفه‌هایی همچون خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و رضایتمندی روانی بر تعهد سازمانی در پژوهش‌های (کاتاریا،^۱ آکانکشا؛ گرگ، پوجا؛ راستوگی، رنو، ۲۰۱۳) (وی تسونگ، ۲۰۱۹) به اثبات رسیده است.

پژوهش‌های (میانوچیک، ۲۰۲۰:۳۱) و (نعمتی ۲۰۲۰:۱۸) نیز نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه، احساس شایستگی و توانمندی همچنین خودمختاری را بین شیوه‌های مدیریتی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأیید کردند. همه این عوامل از مولفه‌های رضایتمندی روانی هستند که چه مستقیم و چه غیرمستقیم بر تعهد سازمانی تأثیرگذارند. عواملی دیگری چون عدالت سازمانی ادراک شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی عمومی و حمایت سازمانی نیز در این رابطه مورد پژوهش قرار گرفته و تأثیر این عوامل بر رضایتمندی روانی تأیید شده است. (سپهوند، ۱۳۹۷:۲۹). رضایتمندی روانی، از طریق ارتباط و دلبستگی قوی و کسب شناخت مناسب مهارت‌های بین‌فردی و تعامل خلاقانه با محیط سازمان تقویت می‌شود (ریف ۱۹۹۵، به نقل از مداحی، ۱۳۸۳:۳۱). عده‌ای دیگر از پژوهشگران تلاش نموده‌اند تا عوامل تأثیرگذار موقعیتی از جمله ثروت، سن، تحصیلات، مذهب، قومیت، زندگی زناشویی را بر رضایتمندی روانی را شناسایی کنند اگرچه که تعداد و اندازه اثر این عوامل کوچک است؛ اما بی‌اهمیت نیست به طور مثال (اندرو وینتی، ۱۹۹۶ به نقل از اوچانی، ۱۳۹۷:۱۲) دریافت که تنها ۱۰٪ واریانس رضایتمندی روانی توسط عوامل موقعیتی تعیین می‌شود؛ لذا به نظر می‌رسد، برای فراهم‌شدن بستر و فرصت برای شکوفایی مولفه‌های رضایتمندی روانی هم محیط خارج از سازمان وهم نوع مدیریت و فرهنگ سازمان تأثیرگذار هستند. از آنجا که تا کنون پژوهشی به نقش واسطه‌ای رضایتمندی روانی

1. Kataria
2. Miao Qing

نپرداخته و باتوجه به اینکه کارکنان پلیس نیز همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند، بدیهی است این گونه ویژگی‌های شخصیتی و مدیریتی متفاوت، بر نحوه عمل و رفتار آنها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت و فرهنگ در نهایت در رضایتمندی روانی و رفتار سازمانی آنها مؤثر خواهد بود. به طوری که اشخاصی که منظم، کوشا، وظیفه‌شناس و قابل اعتماد هستند روابط میان فردی قوی‌تر و سازنده‌تری با دیگران دارند، نتیجه این رابطه قوی و سازنده، افزایش رضایتمندی روانی است. زیرا نیاز به ارتباط از مهم‌ترین نیازهای روان‌شناختی انسان است. (مامن پوش، ۱۳۸۸: ۲۷). بنابراین در این پژوهش قصد داریم اثر رضایتمندی روانی به عنوان یک متغیر میانجی بررسی کنیم. چراکه به نظر می‌رسد رضایتمندی روانی بالا باعث افزایش انگیزه و تعهد نسبت به ارزش‌های سازمان می‌شود و برعکس رضایتمندی پایین نیز باعث بی‌تفاوتی و بی‌انگیزگی نسبت به ارزش‌های سازمان می‌شود؛ لذا پژوهشگر قصد دارد در این پژوهش اثر مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ سازمانی و شخصیت را بر تعهد سازمانی با واسطه متغیر رضایتمندی روانی در کارکنان نیروی انتظامی به طور هم‌زمان با استفاده از یک الگوی فرضی که با در نظر گرفتن مباحث تجربی و نظری موجود مورد بررسی قرار دهد. بر اساس تعریف نظری و عملیاتی مولفه‌های این پژوهش فرضیه‌ها عبارت‌اند از ۱- رضایتمندی روانی تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارد ۲- فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارد ۳- شخصیت تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارد ۴- فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم بر رضایتمندی روانی دارد ۵- شخصیت تأثیر مستقیم بر رضایتمندی روانی دارد ۶- رضایتمندی روانی در رابطه بین شخصیت و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای را دارد ۷- رضایتمندی روانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

پیشینه پژوهش

(بهزادی، بالکدری، ۱۴۰۰: ۲۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند که نتایج پژوهش آنان نشان داد بین فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۶) به بررسی تأثیر

ویژگی‌های شخصیتی و خودشکوفایی کارکنان بر بهزیستی ذهنی پرداختند که نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی و خودشکوفایی بر بهزیستی ذهنی تأثیر دارد. نتایج تحقیق (موسوی، ۱۳۹۲: ۲۵) حاکی از آن بود بین پنج ویژگی شخصیتی شامل ثبات عاطفی، برون‌گرایی، وجدان کاری، انعطاف‌پذیری و دلبذیر بودن با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های (بهزادی، ۱۳۹۸: ۲۳) نشان می‌دهد که انسجام درونی و سازگاری بیرونی که از متغیرهای فرهنگ سازمانی است به واسطه مهارت‌های ارتباطی هم بصورت مستقیم و هم بصورت غیر مستقیم بر رضایتمندی روانی تأثیر دارد. یافته‌های (سپهوند، ۱۳۹۷: ۱۹) نیز رابطه معنا داری بین معنویت محیط کاری - خود کار آمدی - حمایت سازمانی ادارک شده با رضایتمندی روانی را نشان می‌دهد. صالحی و محمدیان، (۱۳۹۵: ۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد ایلام انجام داد و به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین استدلال کردند به اندازه‌ای که در یک سازمان، فرهنگ سازمانی مناسب وجود داشته باشد به همان میزان نیز تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. ناوی و همکاران، (۱۳۹۵: ۲۶). در پژوهشی به بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش بینی تعهد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی معلمان هم زمان از طریق تعامل ویژگی‌های شخصیتی و شغلی آنان قابل پیش بینی نیست. این درحالی است که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت، اهمیت شغل و بازخورد در تحلیل‌های جداگانه قادر به پیش بینی تعهد سازمانی معلمان می‌باشند. (شفیعی نیک، ۱۳۹۲: ۲۸) در پژوهشی به بررسی تحلیل رابطه مؤلفه‌های درون سازمانی با تعهد سازمانی و عملکرد مدیران ناجا در حوزه ستاد و صف، به بررسی دیدگاه ۲۶۵ نفر از مدیران سازمان نیروی انتظامی پرداخت نتایج نشان داد که ارتقای شاخص مؤلفه درون سازمانی مانند احترام، عدالت، امکان پیشرفت امنیت، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و نیازهای فیزیولوژیک ارتباط مستقیمی با تعهد سازمان دارد (حسینیان، ۱۳۸۶: ۲۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل درون سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران که انجام دادند به این نتیجه رسیدن که بین سه متغیر «همسویی اهداف فردی و سازمانی، تأمین شرایط کسب موفقیت و

ماهیت کار «با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد، ولی بین اقدام‌های رفاهی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد. همچنین میزان تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ متوسط به بالا ارزیابی گردید. (سارانتویا و همکاران، ۲۸:۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و رضایتمندی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارمندان معمولاً جذب آن سازمان‌هایی می‌شوند که دارای فرهنگی هستند که برای کار آنها ارزش قائل است و بر رفاه سازمانی تأکید دارد. بین فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. (سرهمام و همکاران^۱، ۲۶:۲۰۲۰)، نیز در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی در صنعت هتلداری پرداختند نتایج تحقیق آنان نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی با تعهد سازمانی مرتبط است. همچنین تأیید شد که فرهنگ بوروکراتیک و حمایتی ابعاد قابل پیش بینی تعهد بودند، در حالی که فرهنگ ابتکاری یک بعد تعهد غیرقابل پیش بینی بود (مسنر^۲، ۲۲:۲۰۱۳) در پژوهشی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارمندان را در صنعت رایانه بررسی کرد و نتایج حاصل نشان داد که از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، در جمع‌گرایی در گروه و جهت‌گیری، بیشترین تأثیر را بر تعهد کارکنان دارند. سایر ابعاد فرهنگ میزان تأثیر مثبت و منفی متفاوتی را بر تعهد کارمندان نشان می‌دهد و تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی قوی‌تری بین تعهد عاطفی و هنجاری را نشان می‌دهد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری^۳ در این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی بودند که تعداد ۱۵۴ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نظامند به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های این مطالعه با استفاده از پرسشنامه‌هایی که به صورت الکترونیکی برای نمونه‌ها ارسال شده بود جمع‌آوری شد.

برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی، میر و الن، ۱۹۹۷ که سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری را می‌سنجد استفاده شد این پرسشنامه ۲۴ سؤال و به صورت طیف

1. sarhamam
2. Messner

۳. حجم جامعه آماری به دلایل امنیتی نزد محقق محفوظ است.

لیکرت می‌باشد برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک‌تک سؤالات با هم جمع می‌شوند و به‌عنوان امتیاز کلی در نظر گرفته می‌شود. ضرایب اعتبار تعهد سازمانی، ال‌ن و میر به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۶۸، تعهد مستمر ۰/۴۸ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ می‌باشد در این پژوهش به‌منظور اخذ روایی، همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کل محاسبه شده و نتایج زیر حاصل شده است. تعهد عاطفی ۰/۶۸، تعهد مستمر ۰/۴۸ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ می‌باشد. پایایی این ابزار با آلفای کرونباخ. برای کل پرسشنامه ۰/۶۴. به دست آمد. برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۸ گویه می‌باشد که ۱۰ سؤال درگیر شدن در کار ۹، سؤال سازگاری، ۹ سؤال انطباق‌پذیری و ۸ سؤال رسالت را مورد سنجش قرار می‌دهند به‌منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه همبستگی هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کل محاسبه شد و نتایج زیر به دست آمد. درگیر شدن در کار ۰/۵۳، سازگاری ۰/۶۱ انطباق‌پذیری ۰/۶۳ رسالت ۰/۵۹ به دست آمد. آلفای کرونباخ هر یک از خرده مقیاس‌های این پژوهش بین ۰/۵۵ تا ۰/۶۸ به دست آمد.

برای سنجش پنج عامل شخصیت از فرم کوتاه تست نئو یا NEO-FFI که دارای ۶۰ پرسش است استفاده شد و برای ارزیابی ۵ عامل بنیادی شخصیت به کار می‌رود این تست، روان‌نژندی یا عصبانیت، برون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، سازگاری و وظیفه‌شناسی سنجیده می‌شود. تحقیقات میان - فرهنگی ثابت کرده‌اند در بیشتر کشورهای این پنج عامل ثابت هستند. ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۵ تا ۰/۷۵ به‌دست آمده است در هنجاریابی آزمون نئو که توسط (گروسی فرشی، ۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌نژندی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۷۸ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده‌گر استفاده شد که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۵۴ در عامل سازگاری بود. آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای همه خرده مقیاس‌ها بین ۰/۵۴ تا ۰/۶۷ به دست آمد. منظور از رضایتمندی روانی در

این پژوهش نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسشنامه ۸۴ سؤالی ریف به دست می‌آورند. این پرسشنامه اولین بار در سال (۱۹۸۹) توسط ریف ساخته شد و دارای شش مؤلفه پذیرش خود، استقلال، روابط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، تسلط بر محیط است. اعتبار این پرسشنامه از طریق دونیمه کردن با تصحیح گاتمن ۱/۱۰/۹۰ به دست آمد. برای به دست آوردن اعتبار از روش همبستگی استفاده شد. نیز آلفای کرونباخ هر مؤلفه را به طور جداگانه محاسبه کرد؛ بنابراین در این پژوهش آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۸۲ و همبستگی با ۲۰ خرده مقیاس بالاتر از ۰/۹۷ می‌باشد. (مداحی، ۱۳۸۳). در این پژوهش آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها ۰/۷۹. به دست آمد. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تجزیه و تحلیل مسیر انجام می‌شود و برای آزمایش معنی‌دار بودن ضریب مسیر از آزمون T استفاده می‌شود برای طراحی مسیر ابتدا متغیرهای مدل مشخص و سپس بر اساس فرضیه‌های تحقیق جهت روابط تعیین می‌شود. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز از رگرسیون خطی ساده و ضرایب بتا استاندارد استفاده و میزان مقدار آماره تی نیز معناداری روابط را نشان می‌دهد.

یافته‌ها

مشخصات پاسخ‌دهندگان در این مطالعه با استفاده از پنج متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت، سن، سابقه کار، تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت جدول شماره (۱) خلاصه‌ای از این نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرهای جمعیت‌شناختی	وضعیت	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۷/۹
	زن	۱/۲
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۰
	۲۵ تا ۳۵	۳۵
	۳۵ تا ۴۵	۲۸/۴
	بالاتر از ۴۵	۲۶/۶
سابقه کار	کمتر از ده سال	۳۲/۴

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	وضعیت	درصد فراوانی
	۵ تا ۱۰ سال	۲۵/۶
	۱۰ تا ۲۰	۲۳/۷
	بیشتر ۲۰	۱۸/۳
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	۳۹/۵
	لیسانس	۳۵/۵
	فوق‌لیسانس	۲۵

همان‌طور که در جدول شماره (۱) نشان داده شده است حدود ۹۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و کمتر از ۱۰ درصد زیر ۲۵ سال هستند.

جدول ۲. خلاصه نتایج بدست آمده از پرسشنامه‌های این پژوهش به صورت میانگین کمینه، بیشینه و انحراف معیار

متغیرها	مقیاس	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
۱	برون‌گرایی	۱۴	۴۰	۲۲/۳۸	۴/۴۳
۲	گشودگی به تجربه	۲۰	۴۲	۳۶/۸۱	۱۱/۱
۳	وظیفه‌شناسی	۱۹	۴۰	۲۰/۶۳	۶/۵۸
۴	روان‌زندی	۱۵	۴۱	۲۰/۶۳	۶/۵۸
۵	سازگاری	۲۸	۴۴	۳۸/۲۰	۷/۵۸
۶	رضایتمندی روانی	۲۱۷	۳۹۱	۲۹۹	۲۵/۳
۷	فرهنگ سازمانی	۴۵	۱۳۵	۸۲	۱۲/۱
۸	تعهد سازمانی	۳۹	۱۱۲	۵۷/۲۳	۱۱/۱

همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده شده است میانگین متغیرهای فرهنگ سازمانی (۸۲)، تعهد سازمانی (۵۷/۲۳)، رضایتمندی روانی (۲۹۹) و سازگاری (۳۸/۲) و روان‌زندی (۲۰/۶۳) و وظیفه‌شناسی (۲۰/۶۳) گشودگی به تجربه (۳۶/۸۱) و برون‌گرایی (۲۲/۳۸) است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

انطباق پذیری	سازگاری	مشارکت	تعهد سازمانی	هنجاری	مستمر	تعهد سازمانی عاطفی	فرهنگ سازمانی	رضایتمندی روانی	گشودگی به تجربه	روانزندی	وظیفه‌شناسی	سازگاری			
													۱	برون‌گرایی	
												۱	*.۳۷	سازگاری	
											۱	*.۱۶	*.۳۹	وظیفه‌شناسی	
										۱	*.۳۶	*.۱۳	*.۱۶	روانزندی	
									۱	*.۲۵	*.۲۱	*.۲۶	*.۲۹	گشودگی به تجربه	
								۱	*.۲۴	*.۳۵	*.۲۵	*.۱۶	*.۲۵	رضایتمندی روانی	
						۱	*.۳۶	*.۳۶	*.۲۹	*.۴۱	*.۳۳	*.۲۹	*.۴۳	عاطفی	
					۱	*.۶۷	*.۲۴	*.۲۸	*.۳۷	*.۳۶	*.۴۲	*.۳۲	*.۵۲	مستمر	
			.۱	*.۵۷	*.۲۸	*.۲۵	*.۳۲	*.۳۴	*.۳۲	*.۴۱	.۱۰	*.۲۶	*.۱۶	هنجاری	
		.۱	*.۲۳	*.۳۷	*.۳۶	*.۳۱	*.۲۵	*.۳۳	*.۲۹	*.۳۴	*.۳۵	*.۳۲	*.۳۲	مشارکتی	
		.۱	*.۹۳	*.۴۳	*.۲۷	*.۲۹	*.۳۷	*.۳۹	*.۲۹	*.۲۸	*.۳۳	*.۳۴	*.۳۰	سازگاری	
	۱	*.۸۹	*.۹۰	*.۳۹	*.۳۸	*.۳۳	*.۴۲	*.۴۴	*.۲۷	*.۳۴	*.۲۹	.۱۳	*.۲۷	انعطاف پذیری	
۱	*.۸۴	*.۷۹	*.۷۵	*.۳۵	*.۳۶	*.۴۴	*.۳۸	*.۳۵	*.۳۵	*.۳۳	*.۲۸	*.۲۵	*.۳۱	مأموریتی	

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، اکثر ابعاد مربوط به هر متغیر با ابعاد سایر متغیرها در سطح $p < .05$ ارتباط معنی‌داری دارند.

جدول ۴. خلاصه یافته‌های آزمون تحلیل مسیر

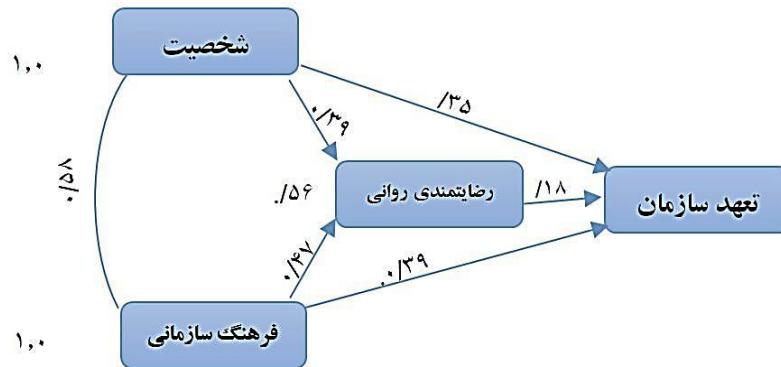
ضریب مسیر	مقدار T	خطای استاندارد	فرضیه‌ها (مسیر)
*.۱۸	۲/۳۸	۰/۰۲۵	۱H: رضایتمندی روانی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد.
*.۳۹	۳/۹۴	۰/۰۳۲	۲H: فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد.
*.۳۵	۴/۳۰	۰/۰۵۱	۳H: شخصیت تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد.
*.۴۷	۴/۹۹	۰/۰۴۱	۴H: فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر رضایتمندی روانی دارد.
*.۳۹	۵/۳۰	۰/۰۳۵	۵H: شخصیت تأثیر مستقیم بر رضایتمندی روانی دارد.

جدول ۴. خلاصه یافته‌های آزمون تحلیل مسیر

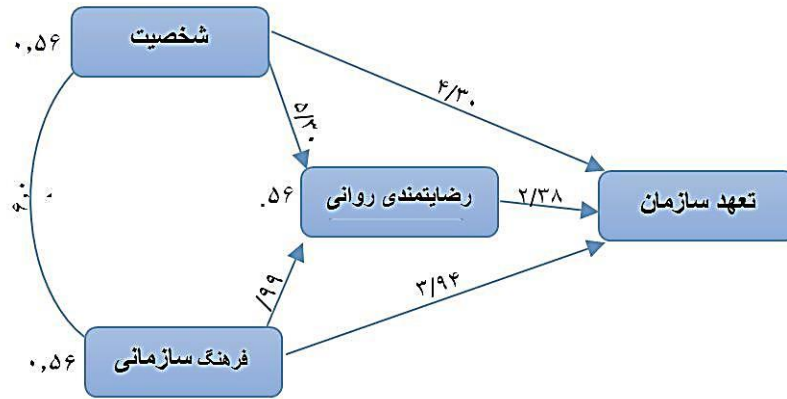
ضریب مسیر	مقدار T	خطای استاندارد	فرضیه‌ها (مسیر)
*۰/۸۹	۲/۹۰	۰/۰۳۲	H۶: رضایتمندی روانی در رابطه بین شخصیت و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای را دارد.
*۰/۸۱	۱,۲	۰/۰۵۳	H7: رضایتمندی روانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

*همبستگی در سطح ۰/۰۱ و * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج آزمون در جدول (۴) نشان می‌دهد که همه فرضیه‌ها پذیرفته شده‌اند. فرهنگ سازمانی، شخصیت و رضایتمندی روانی تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر تعهد سازمانی داشتند. همچنین نتایج این پژوهش رضایتمندی روانی را به عنوان یک متغیر میانجی بین فرهنگ سازمانی و شخصیت به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته تایید می‌کند.



$p < 0.001$, $d.f = 1$, $ch-square = 10.000$, $RMSEA = 1.000$, $p-value = 0.000$, $d.f = 1$, $ch-square = 10.000$, $RMSEA = 1.000$, $value =$
شکل شماره (۱) مدل مفهومی آزمون تحلیل مسیر



Ch-square = 0/000، df = 0، p-value = 0.000000، RMSEA = 0.05 و = 0.000

شکل شماره (۲) مدل مفهومی مقدار T آزمون

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و شخصیت بر تعهد سازمانی با واسطه گری نقش رضایتمندی روانی است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که رضایتمندی روانی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد (0/18). این یافته با یافته‌های (رضایی کلانتری، ۱۳۹۵) و (منتخب، ارشادی، عبدالکاظم، ۱۳۹۴) هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افرادی که رضایتمندی روانی بالایی دارند، نسبت به شغل خود تعهد بیشتری احساس می‌کنند و به سازمان وزندگی خود خوش بین تر هستند و دید مثبت تری نسبت به اهداف سازمان و آینده آن احساس می‌کنند. علاوه بر این کارکنانی نیروی انتظامی که سطوح بالایی رضایتمندی را تجربه می‌کنند به طور متوسط بیشتر قابل اعتماد هستند و همکاری بیشتری با افراد دیگر دارند و همچنین این افراد در زمینه‌های مختلف زندگی موفق هستند، یعنی بیشتر اجتماعی، نوع دوست و فعال هستند. آنها خود و دیگران را بهتر دوست دارند، مهارت بیشتری در حل تعارض دارند تفکر خلاق بیشتر و در نتیجه سلامت جسمی و طول عمر بیشتری را تجربه می‌کنند. (ایده لارسن^۱، ۲۰۰۸)

1. Eid, Lorsen

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک متغیر مستقل تأثیر مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. (۰/۳۹) این یافته همسو با پژوهش‌های (اردکانی، حیدری، سفیدگران، ۲۰۱۷)، است. در همه این پژوهش‌ها تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی تأیید شده است. در تبیین این یافته باید گفت سازمانی که در آن فرهنگ مشارکتی و انعطاف‌پذیر حاکم است و در انجام مأموریت‌های خود ثبات و یکپارچگی وجود دارد، باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند که سازمانشان دارای هویت است و با سازمان خود احساس هویت کنند. از سوی دیگر نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که شخصیت تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. (۰/۳۵) البته در بعد روان‌زندگی این رابطه منفی و در ابعاد دیگر این رابطه مثبت است. این یافته با نتایج (شباهنگ، و همکاران، ۱۳۹۱) و (ضیاپور و همکاران، ۲۰۱۷) (هرات^۱ و شامیلا، ۲۰۱۸) هماهنگ است و مطالعات قبلی را تأیید می‌کند. در شخصیت، یک بعد وظیفه‌شناسی وجود دارد که نشان می‌دهد افراد تا چه اندازه می‌خواهند، منظم، قابل اعتماد و کوشا کار کنند. چنین خصوصیات بنیادی و مهم برای ایجاد تعهدی قوی نسبت به سازمان مورد نیاز است؛ بنابراین شخصیت کارکنان نیروی انتظامی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی آنها دارد. نتایج پژوهش حاضر این فرضیه را نیز تأیید کرد که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر رضایتمندی روانی دارد. (۰/۴۷) نتایج نشان می‌دهد. اثر آن بیشتر از اثر مستقیم شخصیت بر رضایتمندی روانی است. این یافته این‌گونه قابل تبیین است. در مدل داینسون مؤلفه‌هایی چون درگیر شدن در کار، سازگاری انطباق‌پذیری، و رسالت یا مأموریت سنجیده می‌شود، این مؤلفه‌ها ارتباط زیادی با حوزه روان‌شناسی مثبت‌نگر دارد. کارکنانی با فرهنگ سازمانی قوی، احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری نقش دارند. دیدگاه، آنان اهداف، مأموریت‌ها و آینده روشن و مشترکی را احساس می‌کنند. سازمان‌هایی با فرهنگ سازمانی قوی به موضوعاتی چون یادگیری، هدفمند کردن برنامه‌های خود، انعطاف‌پذیری، خودمختاری، دلسوزی، نوع دوستی، اهمیت ویژه‌ای می‌دهند. این موضوعات رضایتمندی روانی افراد ارتقاء می‌دهد.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین پنج ویژگی شخصیت با رضایتمندی روانی وجود دارد (۰/۳۵) این یافته نیز با پژوهش (بتکویک، ۲۰۱۲) و

(شیواتر، ۲۰۱۴) و (الهام فرجی، ۱۳۹۷) هماهنگ است. همه ابعاد رابطه مثبتی با رضایتمندی روانی داشتند؛ ولی رابطه روانزندگی با رضایتمندی روانی منفی بود این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که افرادی که برون‌گرا هستند رابطه بسیار صمیمی‌تری با دوستان خود دارند و از همشینی با دوستان خود بیشتر لذت می‌برد و در نتیجه از رضایتمندی روانی بالاتری در زندگی برخوردارند. زیرا این افراد تمایل به تجربه هیجانات مثبت را دارند. به عبارت دیگر سطوح بالای برون‌گرایی با افزایش عاطفه مثبت، و احساس خرسندی و سلامت روانی بالا همراه است. افراد روان‌جور تمایل زیادی به تجربه‌های منفی مانند، غم و عصبانیت و نفرت دارند و این عواطف منفی مانع احساس خشنودی و رضایت از زندگی آنها می‌شود؛ بنابراین روان‌رنجوری با رضایتمندی روانی ارتباط معکوس دارد.

تأثیر غیرمستقیم شخصیت و فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری رضایتمندی روانی. نیز در این پژوهش ثابت شد هرچند که تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی روانی بیشتر است تا تعهد سازمانی. (۰/۶۵) نتایج این مطالعه ثابت می‌کند که شخصیت با واسطه‌ای رضایتمندی روانی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. (۰/۵۷) این نتیجه با نتایج (اصغری و همکاران، ۱۳۹۹) و (بالاسووریا و پررا، ۲۰۱۶)، (راناسینگ و کوتاواتا، ۲۰۱۶) (بوی، ۲۰۱۷) و (اردکانی، حیدری و سفیدگران، ۲۰۱۷) مطابقت دارد و این‌گونه قابل تبیین است که وقتی در پلیس برون‌گرایی، موافقت، وظیفه‌شناسی، و گشودگی برای تجربه در یک شرایط پایدار آشکار می‌شود، می‌تواند رضایتمندی روانی را افزایش دهد. در این صورت مشارکت در سازمان بیشتر می‌شود و اهداف و ارزش‌های سازمان را پذیرفته و تمایل به باقی ماندن در سازمان (عضویت در سازمان) افزایش می‌یابد. همچنین فرهنگ حاکم در هر سازمانی که به شایسته‌سالاری، آزادی عمل و ارتباط بین‌فردی اهمیت بدهد رضایتمندی روانی کارکنان خود را افزایش داده و افزایش رضایتمندی به عنوان یک متغیر درون‌زاد هم تأثیر بسزایی در تعهد سازمانی و افزایش کارایی کارکنان دارد، زیرا این عوامل از مهم‌ترین نیازهای روان‌شناختی انسان هستند.

در مجموع نتایج این پژوهش نقش واسطه‌ای رضایتمندی روانی بین فرهنگ سازمانی و شخصیت با تعهد سازمانی است را تأیید می‌کند؛ بنابراین سطوح بالایی از خودمختاری، هدفمندی، خوش‌بینی، ارتباط، سرزندگی، امیدواری برون‌گرایی و تعلق‌پذیری می‌تواند این رابطه را قوی‌تر

نماید یا بر عکس. لذا نتیجه به‌دست آمده از این پژوهش بیانگر این است که تلاش مدیران برای ارتقاء تعهد سازمانی بدون در نظر گرفتن عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی روانی نتیجه مطلوب را در بر نخواهد داشت.

بنابراین، مدل به‌دست آمده از این مطالعه که نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و شخصیت و رضایتمندی روانی سه عامل مهم در تبیین تعهد سازمانی هستند. این مدل می‌تواند به‌عنوان مدلی برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از فرهنگ سازمانی و شخصیت با واسطه‌گری رضایتمندی روانی مورد استفاده مدیران نیروی انتظامی قرار بگیرد. نتایج این مطالعه می‌تواند، به‌عنوان مرجعی در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان پلیس از طریق دقت در گزینش افراد مناسب و تقویت عوامل شخصیت (برون‌گرایی، موافقت، وظیفه‌شناسی، و گشودگی برای تجربه) و توجه و تقویت مولفه‌های رضایتمندی روانی در نظر گرفته شود. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد شناخت و آشنایی با فرهنگ حاکم بر سازمان و تغییرات بلندمدت آن و خلاصه مدیریت فرهنگ سازمانی از ضرورت‌های هر سازمانی است و این شناخت به‌ویژه برای مدیران ارشد نظامی که راهبردهای این سازمان حساس و مهم را تأمین می‌کنند بسیار لازم و ضروری است.

باین حال، نتایج این مطالعه تعدادی محدودیت دارد، از جمله: اینکه یافته‌ها فقط مربوط به نمونه‌ای از نظامیان استان مرکزی است و متغیرهای دیگری از جمله سابقه خدمت، بومی بودن و... نیز می‌تواند در این مدل و رابطه تأثیرگذار باشد. طولانی بودن پرسشنامه‌ها نیز باعث ریزش تعداد نمونه می‌شود. بهتر است تا حد امکان از فرم کوتاه پرسشنامه‌ها استفاده شود.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از زحمات فرمانده محترم انتظامی استان مرکزی و کلیه کارکنانی که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنم.

فهرست منابع

- اسلامی هروان؛ خانم، صابری، هایده؛ میرهاشمی، مالک، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و خودشکوفایی بر بهزیستی ذهنی کارکنان. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۲۰(۶۲)، ۳۸-۲۰. doi: 10.22038/mjms.2020.16005 .
- اصغری، علی‌اصغر؛ سلیمی، باهر؛ مینو، شیرمردانی و نیما، علیایی، (۱۳۹۹)، نقش ویژگی‌های شخصیتی بر تعهد سازمانی کارکنان، پنجمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران.
- افخمی اردکانی، مهدی و فرجی، رضا، (۱۳۹۰)، فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت. *نشریه علوم مدیریت ایران*، ۶(۲۶)، ۱-۲۳.
- بهزادی فریدون؛ بالکدری محمد؛ محمدپور مهسا، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری-1848, 5(83), 1857. <http://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1228>
- بهزادی، سارا و فیروزآبادی، سمیه ساداتی و خداوردار، عاطفه، (۱۳۹۸)، پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر اساس مهارت‌های ارتباطی آنان و فرهنگ سازمانی، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، حسینیان، شهماز؛ مجیدی، عبدالله و حبیبی، صفر. (۱۳۸۶)، عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ. *دانش انتظامی، تابستان*، ۲(۹)، ۲۵-۲۰.
- رضایی کلاتری، مرضیه؛ کیا، ریحانه و عبادی خورشیدی، حمید، (۱۳۵۹)، رابطه سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر. *پژوهش ملل*. شماره ۱.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۹)، *روانشناسی کار* (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت) ناشر: شابک چاپ ۱۷، ۱۰ رقمی: 9646184189
- سپهوند، تورج، (۱۳۹۷)، پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. *نشریه پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت* (پیاپی ۱۳)، بهار ۱۳۹۷ شماره ۱۰
- شفیعی نیک، اصغر، (۱۳۹۲)، تحلیل رابطه مولفه‌های درون سازمانی با تعهد سازمانی و عملکرد مدیران ناجا در حوزه ستاد و صف، *فصلنامه علمی پژوهشی نیروی انتظامی ناجا*، ۸(۳)، ۳۷۷-۳۴۱.
- صالحی، محمدحسین و محمدیان، مسلم، (۱۳۹۵)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام). *فصلنامه علمی فرهنگ ایلام*، ۱۷(۵۰)، ۱۶۱-۱۷۷.

فرجی، الهام؛ مقتدر، لیلا؛ اسدی مجره، سامره، (۱۳۹۷)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی - روان‌رنجوری) و حمایت اجتماعی با بهزیستی روان - شناختی زنان مبتلا به درد مزمن، فصلنامه علمی پژوهشی بیهوشی و درد، ۹(۴).

قاسمی ارگنه، حامد؛ اعتمادی، عذرا و رنگی، وحید؛ دهقان، سمیره، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و میزان رضایت زناشویی، نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، سندج، ۲۳(۱)، ۱-۱۷. گروسی فرشی، میر تقی، مهریار، امیر هوشنگ و قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (NEO) و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. فصلنامه علوم انسانی الزهرا، ۱۱(۳۹)، ۱۷۳-۹۸.

مأمّن پوش، مریم، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه تیپ شخصیتی برون‌گرا - درون‌گرا با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب‌آهن اصفهان. مجله الکترونیکی راسخون. www.asekhoon.net/article/show مداحی، محمدابراهیم، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه جدائی روان‌شناسی و الگوهای دلبستگی بر رضایتمندی روانی و اجتماعی دانشجویان سال چهارم دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه‌های دولتی در سطح شهر تهران. پایان‌نامه دکتری - دانشگاه تهران.

متخب یگانه، محمد؛ ارشادی و نسرین، عبدالکاسم، (۱۳۹۴)، رابطه تعهد سازمانی و جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده ارزشیابی‌های خودمحور، تهران فصلنامه علوم تربیتی و روان‌شناسی.

موسوی سید محسن، مجیدی عبدالله، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از مراکز انتظامی شهر تهران. نشریه طب انتظامی

مهشاد، اوچانی، (۱۳۹۷)، بهزیستی روانی: مروری بر ادبیات پژوهشی. مقاله کنفرانسی سومین کنفرانس ملی

تازه‌های روان‌شناسی

ناوی، زهرا؛ بذرافشان مقدم، مجتبی؛ حسینیقلی زاده، رضوان و کارشکی، حسین، (۱۳۹۵)، نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان. فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۹(۱۶)، ۱۶۲-۱۴۳.

rdakani, H. M., Heidari, S., & Sefidgaran, B. (2017). The study of relationship between personality traits and job satisfaction in Iran Khodro Company experts in Iran. **The Journal of The European Psychiatry Association**, 41, 714-715. . (In Persian).

Balasuriya, B. L. L. A., & Perera, G. D. N. (2016). The impact of personality on job satisfaction: a study of executive employees in selected privpitals in Colombo East, Sri Lanka. **IJRDO-Journal of Business Ma nagement**, 2(12), 6-15.

Bui, H. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: evidence from a national sample. **Journal of General Management**, 42(3), 21-30.

Butkovic A, Brkovic, I, Bratko D. (2012). Predicting wellbeing from personality in adolescents and older adults. **Journal of Happiness Studies.**, 13, 455.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2008). Perspectives on personality. **Boston:** Pearson Education.
- Denison, D., Nieminen, L., Kotrba, L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys, *European Journal of Work and Organizational Psychology* DOI:10.1080/1359432X.2012.713173.
- Denison, D.R. (2000). Organizational Culture :Can it be a key level for driving organizational change ?. In Cooper, C. L. Cartwright, S. & Earely, P. C. (Eds) *International Handbook of organizational Culture and Climate* (pp. 347-379).
- Farzad Faraji Khiavi. 2016 Association between Organizational Commitment and Personality Traits of Faculty Members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences Mar; 8(3): 2129-2135
- Eid, M., Losen, R. (2008). The Science of Subjective Well-being. **New York, London:** The Guilford Press.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Allen, N.J. (1997), Commitment in the Workplace, Sage Publications. **Pakistan. American Journal of Industrial and Business Management**, 5(3), 138-147.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). Personality in adulthood: A five-factor theory perspective. **New York, NY: Guilford Press.**
- Herath, H. M. M. L., & Shamila, F. A. (2018). The impact of employee personality traits on organizational commitment in an apparel industry in trincomalee district. **SAJSSE SouthAsian Journal of Social Studies and Economics**, 1(1), 1-11
- Miao Qing & Muhammad Asif & Abid Hussain, (2020.) "Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment," **Review of Managerial Science, Springer**, vol. 14(6)
- Messner, W. (2013), "Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry ", *Journal of Indian Business Research*, Vol. 5 No. 2, pp. 76-100. <https://doi.org/10.1108/17554191311320764>.
- Nemati, S., Badri-Gargari, R. & Katourani, A. (2022). [The relationship between psychological well-being and academic vitality with students' perceptions of the classroom environment (Persian)]. **Journal of School Psychology**
- Kataria, Aakanksha; Garg, Pooja; Rastogi, Renu. (۲۰۱۳) **IUP Journal of Organizational Behavior**; Effect of Psychological Wellbeing on Organizational Commitment of Employees Hyderabad Vol. 12, Iss. 3: 33-4
- Ranasinghe, V. R., & Kottawatta, H. K. (2016). Big five personality on job satisfaction: perspective of Sri Lankan male and female school teachers. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(12), 825-835.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(6), 1069
- Ryff Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69, 719-727.
- Selvi, M. S. & Maheswari G. S. (2020). Effects of Employee Empowerment on Organizational Success. **Journal of Xi'an University of Architecture & Technology**, 12(3), 2018-2025.
- Santrock, J.S. (2008). Educational psychology. **New York: McGraw-Hill**

- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. **Management Science Letters**, 10(1), 183-196.
- Shabahang, M. J., & Amani, M. (2016). The relationship between personality factors and organizational commitment of Iranian primary school principals. **International Journal of Psychology and Educational Studies**, 3(3), 50-5. (In Persian).
- Shivarathre, DG Howard N, Krishna S, Cowan C, Platt SR.(2014). Psychological factors and personality traits associated with patients in chronic foot and ankle pain. **Foot Ankle Int.** 35(11):1103-7.
- Sarantuya J, Altanchimeg,Z,Tsolmon,J ,Buy ankhishig S(2021).Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment, International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World. **https://doi.org/10.1051/shsconf/20219002004.**
- Ziapour, A., Khatony, A., Jafari, F., & Kianpour, N. (2017). Correlation between personality traits and organizational commitment in the staff of Kermanshah University of Medical Sciences in 2015. **AHRO Annals of Tropical Medicine and Public Health**, 10(2), 371-37. (In Persian).
- Zaraket, W., Garios, R., & Malek, L. A. (2018). The impact of employee empowerment on the organizational commitment. **International Journal of Human Resource Studies**, 8(3), 284
- Wei-Tsong Wang, Yi-Shun Wang, Wan-Ting Chang, (2019) "Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employ. knowledge sharing intentions", **Journal of Knowledge Management**,

