



دانشگاه علامه طباطبائی  
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد  
رشته مشاوره شغلی

عنوان :

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای در کارکنان شرکت بهره  
برداری نفت و گاز غرب شهر کرمانشاه

استاد راهنما:

دکتر عباس آریا

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل کرمی

استاد داور:

دکتر عبدالله شفیع آبادی

پژوهشگر:

مریم رنجبر



تقدیم بہ

آئیہائی کہ حضور شاہ بہ زندقیم گرما می بخشد  
ووجوہ راسرشار از عشق می کنند.....

## سپاس و تشکر

از استاد متفکر جناب آقای دکتر آریا که این پژوهش مرهون تلاش و زحمت بی دریغ ایشان است و با لطف و دقت نظر مرا یاری نمودند.

از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر کرمی که در طول این پژوهش در نهایت صبر و بردباری از هیچ کوششی دریغ نفرموده و همواره راهگشای من در این پژوهش بودند.

از استاد اندیشمند و بزرگ، پدر مشاوره ایران جناب آقای دکتر شفیع آبادی که با نکته سنجی و دقت نظر فراوان به محتوای این پژوهش غنا بخشیدند.

و.....همچنین

از استاد عزیز و توانمند جناب آقای دکتر جهانگیر کرمی که در تمامی مراحل این پژوهش پاسخگوی سوالات من بودند و مرا از نظرات ارزشمند خود بهره مند ساختند نهایت تشکر و سپاس را دارم.

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز شهر کرمانشاه بود. این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر روش یک تحقیق همبستگی بوده است. در این راستا رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش پنج فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند که در آنها رابطه بین پنج ویژگی بزرگ شخصیتی (روان نژندی، برون گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن) باحیطه های تعهد حرفه ای (عاطفی، هنجاری و مستمر) مورد آزمون قرار گرفت. ابزارهایی که در این پژوهش استفاده شدند عبارتند از: پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو و پرسشنامه تعهد حرفه ای که توسط آلن، می یر و اسمیت تهیه شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز شهر کرمانشاه بودند. برای انتخاب نمونه به دلیل محدود بودن جامعه آماری کل جامعه آماری که جمعا ۱۴۴ نفر بودند به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه های ویژگی شخصیتی و تعهد حرفه ای در میان کارکنان توزیع شد. و داده های به دست آمده با استفاده از روش همبستگی مورد آزمون قرار گرفتند. نتیجه پژوهش نشان داد که هر پنج فرضیه پژوهش مورد تایید قرار گرفتند و بین پنج ویژگی بزرگ شخصیتی و تعهد حرفه ای رابطه معنادار وجود دارد.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	<b>فصل اول: کلیات پژوهش</b>
۲	مقدمه
۵	بیان مسئله
۶	ضرورت پژوهش
۷	اهداف پژوهش
۸	فرضیات پژوهش
۸	تعریف مفاهیم
۱۲	<b>فصل دوم: ادبیات پژوهش</b>
۱۳	مقدمه
۱۳	مفهوم شخصیت
۱۳	تعاریف شخصیت
۱۴	شخصیت، کار و شغل
۱۵	دیدگاه صفات
۱۷	مدلهای مبتنی بر صفات
۱۹	رویکردهای عاملی به شخصیت
۲۶	نقاط ضعف الگوی پنج عاملی
۲۷	ویژگیهای مهم الگوی پنج عاملی
۳۰	رابطه میان ویژگی شخصیتی و تعهد حرفه ای
۳۱	تعهد حرفه ای (شغلی)
۳۲	تعاریف تعهد حرفه ای
۳۴	مقیاسهای تعهد شغلی
۳۵	مدلهای تعهد شغلی
۳۵	مدل تعهد کاری

۳۵	مدل انگیزش شغلی.....
۳۶	تشویق و تعهد حرفه ای.....
۳۶	پیش بینی کننده های تعهد حرفه ای.....
۳۷	ویژگیهای فردی.....
۳۸	ویژگیهای شغل (وظیفه).....
۴۰	ویژگیهای حرفه ای.....
۴۳	مدلی از پیش بینی کننده های تعهد حرفه ای.....
۴۴	موضوع شخصیت در تعهد حرفه ای.....
۴۴	انتخاب شغل.....
۴۵	نیازها.....
۴۵	ویژگی ها.....
۴۵	ابعاد تعهد حرفه ای.....
۴۶	موفقیت شغلی و تعهد حرفه ای.....
۴۸	هوش هیجانی و تعهد حرفه ای.....
۵۰	تعهد حرفه ای و شفافیت نقش.....
۵۰	تعهد کاری و تعهد حرفه ای.....
۵۱	عوامل موثر بر تعهد و وجدان کاری.....
۵۳	تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی.....
۵۴	دیدگاه های ناظر بر تعارض تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی.....
۵۵	دیدگاه های ناظر بر سازگاری تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی.....
۵۷	<b>سابقه</b> پژوهش.....
۵۷	پژوهشهای انجام شده در داخل کشور.....
۵۸	پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور.....
۶۶	<b>فصل سوم:</b> روش اجرای پژوهش.....
۶۷	مقدمه.....
۶۷	طرح پژوهش.....
۶۷	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری.....
۶۷	ابزار پژوهش.....
۷۱	روش گردآوری داده ها.....

۷۱	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۷۲	<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش.....</b>
۷۳	مقدمه.....
۷۳	یافته های توصیفی.....
۷۷	یافته های استنباطی.....
۸۲	یافته های جانبی.....
۹۱	<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.....</b>
۹۲	مقدمه.....
۹۲	یافته های پژوهش.....
۹۹	محدودیت های پژوهش.....
۹۹	پیشنهادات پژوهش.....
۹۹	پیشنهادات کاربردی.....
۱۰۰	پیشنهادات پژوهشی.....
۱۰۱	منابع فارسی.....
۱۰۶	منابع لاتین.....

#### فهرست نمودارها

۱۰۹	نمودار شماره ۱.....
۱۰۹	نمودار شماره ۲.....
۱۱۰	نمودار شماره ۳.....
۱۱۱	نمودار شماره ۴.....

پیوست ها



فصل اول:

کلیات پژوهش

## مقدمه

گسترش روز افزون سازمانهای اجتماعی از مشخصات جوامع انسانی به شمار می رود و در کنار این گسترش با توجه به عوامل زمانی و مکانی، خلیات و نیازهای هر جامعه سازمانهایی به وجود می آیند و یا سازمانهای موجود به سوی تکامل و توسعه پای می گذارند (سعادت، ۱۳۸۵).

امروزه بخش عمده زندگی ما در سازمانها یا در ارتباط با سازمانها سپری می شود. اگر معتقدیم که پیش نیاز یک جامعه توسعه یافته برخوردار از سازمانهای توسعه یافته است، سازمانهای توسعه یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متخصص و متعهد به دست می آورند (عباسپور، ۱۳۸۲).

با وجودی که در عصر ما تکنولوژی نقش حساس و جایگزین در خدمات سازمانی بر عهده گرفته است، هنوز همه انسانها اولین عامل تشکیل دهنده یک سازمان اجتماعی و ایفا کننده نقش اساسی در انجام هدف های مورد نظر هستند (سعادت، ۱۳۸۵).

نیروی انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان تلقی می شود زیرا این انسانها هستند که از سراسر منابع سازمان استفاده می کنند (ساروخانی، ۱۳۷۷).

امروزه با توجه به رشد روز افزون و تصاعدی علوم مختلف، مطالعه عمیق داههای استفاده بهینه از یافته های علمی حائز اهمیتی بسزا می باشد. در هر حرکت و برنامه ریزی برای این منظور علاوه بر دانش، تکنولوژی، امکانات و سرمایه و غیره، نیروی انسانی و یا منابع انسانی در واقع عمده ترین و مهم ترین عوامل محسوب می گردد. چرا که همه آن عوامل دیگر با ارتقا نیروی انسانی قابل دست یابی و افزایش است اما بر عکس موضوع صادق نمی باشد، یعنی با ارتقاء صرف امکانات و دانش و غیره، نیروی انسانی خود به خود متحول نمی شود (هالند و نیکولز<sup>۱</sup>، 1964، به نقل از علیزاده، ۱۳۸۶).

---

<sup>1</sup>.Haland&Nikolze

امروزه در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم ترین دارایی برای سازمان یاد می شود. بدین لحاظ امروزه سازمان ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و سودبخشی در عرصه فعالیت خود نائل شوند (شولز و جکسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از شهر آشوب، ۱۳۸۵). یکی از عوامل در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان ها مسئله تعهد شغلی است. از حدود سی سال پیش علاقه مندی قابل توجهی برای درک مفهوم تعهد سازمانی و کوشش های زیادی صرف تحقیق در باره آن شده است و نتایج مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است دلیل اصلی اینکه چرا تعهد سازمانی یکی از مهمترین موضوعات تحقیق در روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی قرار گرفته است تاثیر قابل ملاحظه آن بر بازده سازمان است (بنکهاف<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶، به نقل از فندرسکی، ۱۳۸۵).

تعهد حرفه ای یکی از متغیرهای سازمانی مهم است که اخیراً مورد توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶).

براساس تعاریف به عمل آمده وجدان کاری حالتی است که نیروی انسانی سازمان بدون وجود عناصر بیرونی خود به کمیت و کیفیت کار می اندیشد وجدان کاری در معنای روانشناختی نوعی انگیزاننده درونی است که فرد را به انجام مطلوب وظایف محوله وامی دارد (ساروخانی، ۱۳۷۷).

با توجه به تعریف وجدان کاری که به صورت یک احساس تعهد درونی تعریف شده است ارتباط مفهوم وجدان کاری و تعهد روشن می گردد در حالت کلی می توان تعهد را نتیجه وجدان کاری دانست. سالانسیک<sup>۳</sup> (۱۹۷۷)، تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می داند یعنی تعهد زمانی اتفاق می افتد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید (مشبکی، ۱۳۷۵).

---

<sup>۱</sup>.Sholz&Jakson

<sup>۲</sup>.Benkhof

<sup>۳</sup>.Salansick

به اعتقاد محققان تعهد رکن اصلی و شرط لازم برای اجرای ماموریتهاست حتی اگر اهداف دوربرد و ظاهراً غیرقابل دسترسی برای آنها طراحی گردد (عباسی، ۱۳۷۷).

بررسیهای متنوعی در جوامع گوناگون در دهه های اخیر بر روی جوانب مختلف نیروی انسانی برای افزایش راندمان کاری و بهره وری و عملکرد موفق تر صورت گرفته است که بخش عمده ای از آن پژوهش هایی پیرامون پارامترهای روانشناختی همچون رضایت شغلی، خلاقیت، نگرش و سبکهای شناختی، هوش و غیره انجام می گیرد. از مهمترین این متغیرها شخصیت و ویژگیهای شخصیتی است که به عنوان عاملی برای پیش بینی میزان عملکرد شغلی و موفقیت کاری آنان مورد مطالعه قرار می گیرد (هالند و نیکولز، ۱۹۶۴، به نقل از علیزاده، ۱۳۸۶).

با توجه به تحقیقات انجام شده یکی از مواردی که در عملکرد شغلی افراد اثر گذار است ویژگی هایی شخصیتی افراد است. با توجه به اینکه واژه شخصیت یک مفهوم انتزاعی است تعریف آن از لحاظ اصطلاحی امری مشکل است. آلپورت به نقل از سیسای شخصیت را اینگونه تعریف می کند؛ سازمان پویایی از دستگاههای بدنی و روانی فرد است که چگونگی سازگاری اختصاصی وی را با محیط معین می کند. نظریه های شخصیت و مقیاس های حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶).

بر این اساس امروزه استفاده از ویژگیهای شخصیتی در تبیین رفتارهای صنعتی و سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. بنابراین با توجه به نقش بسیار مهم تعهد حرفه ای در زندگی شغلی افراد به نظر می رسد بتوان رابطه ای بین تعهد حرفه ای و ویژگیهای شخصیتی پیدا کرد که در نهایت منجر به افزایش کارایی سازمانی نیز خواهد شد .

---

<sup>1</sup>.Borman&Ilgen&Kilmaski

## بیان مسئله

نیروی انسانی در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است و مهمترین سرمایه سازمان به شمار می رود هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب تری برخوردار باشد احتمال بقا، موفقیت و تعالی سازمان نیز بیشتر خواهد بود لذا بهبود کیفی نیروی انسانی ضرورت تام دارد.

یکی از عوامل مهم و در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان ها تعهد حرفه ای است زیرا یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. تعهد حرفه ای یکی از متغیرهای سازمانی مهم است که اخیرا مورد توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است. تعهد حرفه ای عبارتست از یک رابطه روان شناختی بین شخص و حرفه ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد. مسئله ای که در اینجا مطرح است این است که چرا عده ای از مردم در مقایسه با بقیه افراد در شغل خود موفق ترند و به طور حرفه ای کار می کنند ، به کار خود عشق می ورزند و تلاش می کنند در کار و حرفه خود به رشد و پیشرفت دست یابد و نسبت به ارزش ها اهداف آن احساس مسئولیت بالایی دارند اما عده ای دیگر نه و یا به میزان کمتر این ویژگی ها را دارا هستند.

آنچه واضح است این است که در انتخاب شغل مناسب و اشتغال موفقیت آمیز عوامل متعددی دخالت دارند. شناخت این عوامل موجب می گردد که بتوان گام های موثری را در کنترل آنها برداشت. یکی از این عوامل ویژگی شخصیتی فرد است. نظریه های شخصیت و سازه ها و مقیاس های حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته اند. بر این اساس امروزه استفاده از ویژگی ها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. به عنوان مثال اشمیت و هانتر در یک مدل علی نشان دادند که وجدانی بودن یک ویژگی شخصیتی است که همراه با توانایی ذهنی و تجربه کاری در تبیین عملکرد شغلی اثر معنی داری دارند. یکی از مدل های شخصیتی که امروز تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است مدل شخصیتی ۵ عاملی یا پنج بعد بزرگ است، این ابعاد به وسیله آزمون نئو سنجیده می شود. با توجه به اینکه محققان متعددی با ارائه شواهد معتبر نشان داده اند که ویژگی ها و صفات شخصیتی هر فرد

عملکرد شغلی او را تحت تاثیر قرار می دهند و با توجه به اهمیت تعهد حرفه ای و نقشی که صفات شخصیتی در آن دارد لذا بررسی عوامل مرتبط با تعهد حرفه ای و از جمله تعیین سهم عوامل شخصیتی در این زمینه دارای اهمیت است و پژوهشگر در صدد بررسی این سوال است که آیا بین ویژگیهای شخصیتی و تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه وجود دارد؟

### ضرورت پژوهش

یکی از مسئولیتهای هر نهاد و سازمانی رسیدن به اهداف و آرمانهایی است که علت وجودی آن سازمان را تشکیل می دهد. داشتن قابلیتهای معین (تخصص) الزاماً به اثر بخشی در انجام کارها منتهی نمی شود زیرا عامل انسانی و صفات شخصیتی افراد با شایستگی های فنی آنها در ارتباط است. از جمله عواملی که در بقای این سازمانها موثر است عامل نیروی انسانی است. حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین و پربهاترین منبع انجام کار از مهمترین مسائل مدیران سازمانها است و کمتر حاضر به از دست دادن آن بدون داشتن برنامه های جایگزین هستند. از اینرو تعهد را که بیش از همه نگرشهای شغلی می تواند به پیش بینی ترک خدمت کارکنان بینجامد دارای اهمیت می دانند. بنابر این به حضور تنگاتنگ تعهد در کنار تخصص به عنوان یکی از اساسی ترین عوامل موفقیت انجام کار نگریسته می شود (سنجری، ۱۳۷۵).

نیروی انسانی متعهد و جبهه سازمان را در جامعه بالا برده و زمینه را برای رشد و توسعه فرد، شغل و سازمان فراهم می کند. و بر عکس نیروی انسانی با تعهد کم نه تنها خود در جهت رشد حرفه ای و نیل به اهداف شغلی و سازمانی حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات در میان همکاران می تواند موثر باشد (حسینی کاشانی، ۱۳۸۵).

مطالعات نشان می دهد که بین عدم تعهد و مشکلاتی چون ترک خدمت، تاخیر و عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سسطح پایین عملکرد و بازدهی نیروی انسانی رابطه وجود دارد و سازمان هایی که دارای اعضای با سطح بالای تعهد هستند معمولاً از عملکرد بالاتر و تاخیر کمتری برخوردارند (اشرفی، ۱۳۷۴).

مدیران و محققان کناره گیری از کار و عدم رضایت برای انجام آن را پر هزینه، مشکل آفرین و بیشتر باعواقب تهدید کننده برای کارایی سازمان می دانند (سنجری، ۱۳۷۵).

کشف و بررسی متغیرهای مرتبط با تعهد حرفه ای در نهایت به پیش بینی و کنترل بهتر افراد شاغل می انجامد. و با شناسایی عوامل مرتبط با تعهد حرفه ای امکان جلوگیری از شکست در شغل مورد نظر و ایجاد محیطی مطلوب برای اشتغال افزایش می یابد. با توجه به تحقیقات انجام شده می توان گفت که صفات شخصیتی عامل مهمی در عملکرد شغلی کارکنان می باشد. یافته های اولیه ارتباط چندان معناداری میان ویژگی های شخصیتی و میزان عملکرد به دست نداد اما در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که به وسیله مدل های شخصیتی مناسب تر انجام شده غالباً نقش شخصیت را به عنوان یکی از مهمترین تعیین کننده های عملکرد شغلی و موفقیت و بازدهی برجسته ساخته اند (باریک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از علیزاده، ۱۳۸۶) و از آنجا که تعهد حرفه ای نیز یکی از عواملی است که سبب افزایش کارایی، بازدهی و میزان بهره وری می شود رابطه میان این دو متغیر یعنی ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای مورد بررسی قرار می گیرد. بنابراین در تحقیق حاضر، مقصود انجام پژوهشی به منظور بررسی میزان ارتباط عوامل شخصیتی مختلف با تعهد حرفه ای کارکنان می باشد. بررسی و کشف رابطه میان ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای می تواند اطلاعات بنیادی و ارزشمندی را به منظور کاهش مشکلات و افزایش کارایی در اختیار مدیران، برنامه ریزان و سیاست گذاران قرار دهد.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.

### اهداف فرعی

تعیین رابطه بین عامل عصبیت و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.

---

<sup>1</sup>.Barrick

تعیین رابطه بین عامل برونگرایی و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.  
تعیین رابطه بین عامل توافق و حیطة های سه گانه و تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.  
تعیین رابطه بین عامل باز بودن و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.  
تعیین رابطه بین عامل وجدانی بودن و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز.

### فرضیه های پژوهش

بین عامل عصبیت و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه معنا دار وجود دارد.

بین عامل برونگرایی و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه معنا دار وجود دارد.

بین عامل توافق و حیطة های سه گانه و تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه معنا دار وجود دارد.

بین عامل باز بودن و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه معنا دار وجود دارد.

بین عامل وجدانی بودن و حیطة های سه گانه تعهد حرفه ای کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه معنا دار وجود دارد.

### تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح:

#### تعاریف نظری:

**تعهد حرفه ای<sup>۱</sup>:** عبارتست از یک رابطه روانشناختی بین شخص و حرفه ای که به آن مشغول است و مبنای عاطفی دارد(لی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶).

<sup>۱</sup>.Career commitment

<sup>۲</sup>.Lee



## سه بعد تعهد حرفه ای عبارتند از:

الف: تعهد عاطفی<sup>۱</sup>      ب: تعهد مستمر<sup>۲</sup>      پ: تعهد هنجاری<sup>۳</sup>

**تعهد عاطفی:** به میزان دل‌بستگی عاطفی و تعلق به انجام یک کار خاص و همانند سازی فرد با کار خویش اطلاق می‌شود.

**تعهد مستمر:** مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه‌های ناشی از ترک آن کار است.

**تعهد هنجاری:** در این بعد از تعهد فرد ادامه دادن به کار در حرفه خود را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌داند. تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خویش ادا نماید (به نقل از شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶).

**ویژگیهای شخصیتی<sup>۴</sup>:** صفات یا گرایشهایی که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیتهای گوناگون می‌انجامد (فیست و فیست<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۴).

انواع ویژگیهای شخصیتی را می‌توان به شرح زیر طبقه‌بندی کرد:

الف: روان‌نژند‌گرایی (N)<sup>۶</sup>

ب: برون‌گرایی (E)<sup>۷</sup>

پ: گشودگی به تجربه (O)<sup>۸</sup>

ت: توافق‌گرایی (A)<sup>۹</sup>

ث: وجدانی بودن (C)<sup>۱۰</sup>

---

1. Affective commitment  
2. Continuance commitment  
3. Normative commitment  
4. Trait personality  
5. Feiste&Feiste  
6. Neruticism  
7. Extraversion  
8. Openness  
9. Agreeableness  
10. Conscientiousness

## ویژگیهای افراد با نمره بالا در این مقیاسها شامل:

**روان نژندگرای:** غم، برانگیختگی، احساس گناه، ناتوانی در کنترل تکانه ها، احساس کلافگی دائمی.

**برون گرایی:** فعال، قاطع، پرحرف، دوستدار هیجان و تحرک.

**گشودگی به تجربه:** باز بودن نسبت به تجارب جدید، علاقه مند به آزادی در اخلاقیات، امور اجتماعی و سیاسی.

**توافق گرایی:** صادق، ساده و بی ریا. نوع دوست و دارای احساس همدردی.

**وجدانی بودن:** کارآمد و باکفایت، با تصمیم گیریهای معقول و منطقی، وقت شناس، قابل اعتماد، دقیق و وسواسی

(حق شناس، ۱۳۸۵).

## ویژگیهای افراد با نمره پایین در این مقیاسها شامل:

**روان نژندگرای:** آرام، خونسرد، دارای ثبات عاطفی، توانایی مقابله با موقعیتهای بغرنج و فشار روانی.

**برون گرایی:** تودار، محافظه کار، تکرر، خجالتی و کناره گیر.

**گشودگی به تجربه:** سنتی، غیر خلاق، دارای رفتار متعارف و محافظه کار.

**توافق گرایی:** خود خواه، بد خلق، اهل رقابت و مطنون به قصد و نیت دیگران.

**وجدانی بودن:** بی هدف، غیر قابل اعتماد، تنبل، بی دقت، مسامحه کار، لذت جو (حق شناس، ۱۳۸۵).

## تعاریف عملیاتی

**تعهد حرفه ای:** میزان نمره ای است که فرد در پرسشنامه تعهد حرفه ای (آلن، می یرواسمیت<sup>۱</sup>) کسب می کند.

**تعهد عاطفی:** میزان نمره ای است که فرد در عامل تعهد عاطفی پرسشنامه تعهد حرفه ای کسب می کند.

**تعهد مستمر:** میزان نمره ای است که فرد در عامل تعهد مستمر پرسشنامه تعهد حرفه ای کسب می کند.

**تعهد هنجاری:** میزان نمره ای است که فرد در عامل تعهد هنجاری پرسشنامه تعهد حرفه ای کسب می کند.

**ویژگیهای شخصیتی:** میزان نمره ای است که فرد در آزمون ویژگی های شخصیتی نئو کسب می کند.

<sup>۱</sup>.Allen&Meyer&Smith

**روان نژندگرایی:** میزان نمره ای است که فرد در عامل روان نژندی آزمون شخصیتی نتو کسب می کند.

**برون گرایی:** میزان نمره ای است که فرد در عامل برون گرایی آزمون شخصیتی نتو کسب می کند.

**گشودگی به تجربه:** میزان نمره ای است که فرد در عامل انعطاف پذیری آزمون شخصیتی نتو کسب می کند.

**توافق گرایی:** میزان نمره ای است که فرد در عامل توافق گرایی آزمون شخصیتی نتو کسب می کند.

**وجدانی بود:** میزان نمره ای است که فرد در عامل وجدانی بودن آزمون شخصیتی نتو کسب می کند.

## فصل دوم:

# ادبیات و پیشینه پژوهش