



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

برای اخذ کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه

موضوع: بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مایرز بریگز با تعهد شغلی مشاوران
مدارس منطقه ۶ شهر تهران

استاد راهنما

دکتر ابوالفضل کرمی

استاد مشاور

دکتر شهیدی

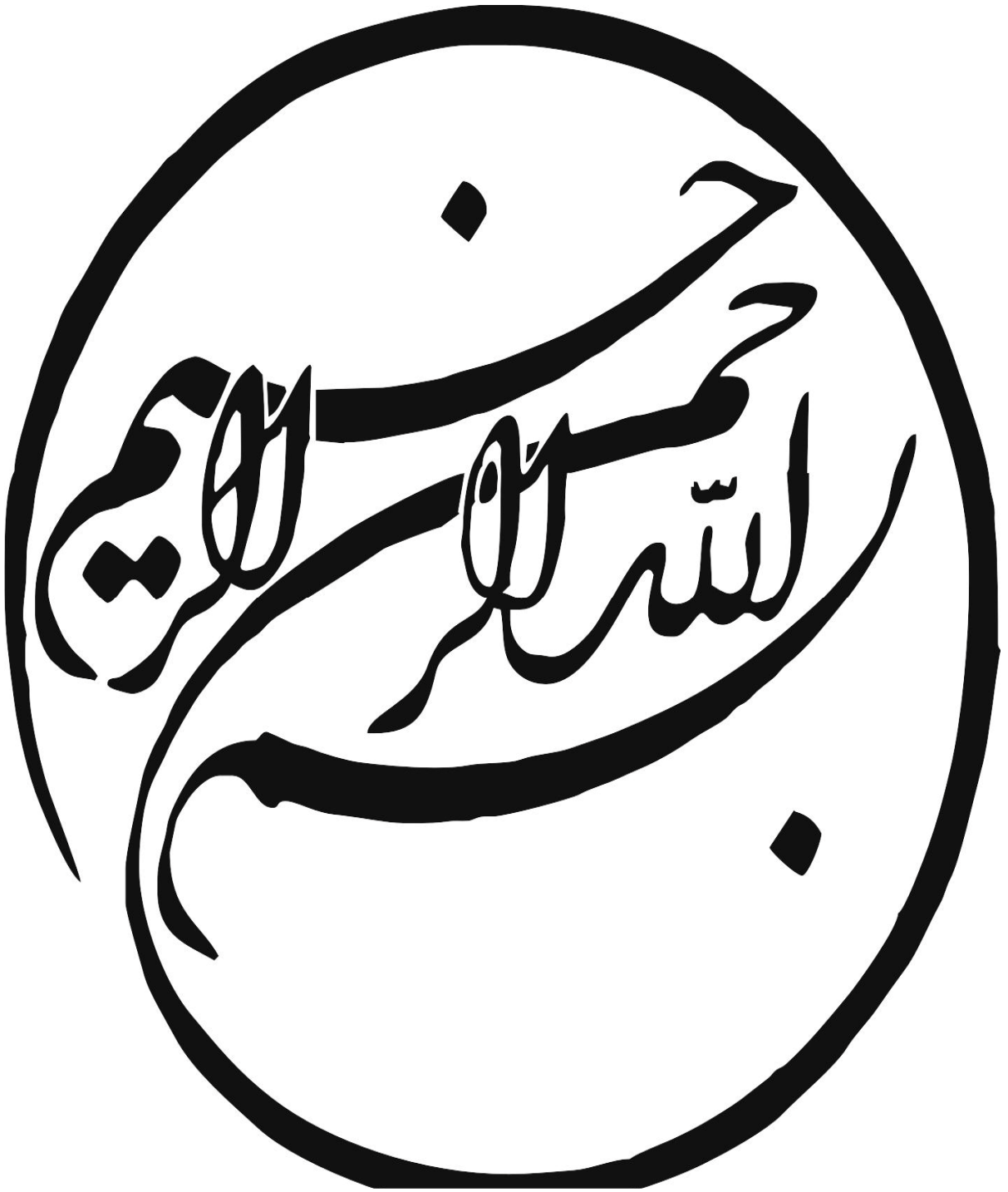
استاد داور

دکتر فرح بخش

دانشجو

مهدی عاشقی

شهریور ۸۹



این اثر را به مادرم که وجودش دردنامه‌ی سال‌ها مشقتی است که در راه تربیت من مصروف داشته و پدرم که هر آنچه که به ظاهر به آن دست یافته ام ثمره‌ی لحظه‌لحظه عمر، جوانی، نشاط و پشتکار اوست.

سپاسگزاری

در آغاز بر خود واجب و لازم می‌دانم که از استاد بزرگوار و دلسوز، دکتر ابولفضل کرمی نهایت تشکر و سپاسگزاری را به جا آورم. هر چند تکرار هزار باره این جمله نمی‌تواند دلسوزی، شکیبایی و بزرگواری‌های ایشان را در جریان انجام این پژوهش پاس دارد. اما می‌تواند گویای قدردانی اینجانب از محضر این استاد گرانقدر باشد.

از استاد بزرگوار سرکار خانم دکتر شهیدی که در طول پژوهش در نهایت صبر و بردباری از هیچ کوششی دریغ نفرموده و همواره راهگشای من در این پژوهش بودند، تشکر و قدر دانی می‌نمایم.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی بین تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی مشاوران مدارس منطقه ۶ شهر تهران بود. این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی بوده است. در این راستا رابطه بین تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی در مشاوران مدارس مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش چهارده فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند که در آنها رابطه بین تیپ های شخصیتی مایرز بریگز با تعهد شغلی و حیطه های آن مورد آزمون قرار گرفت. ابزارهای که در این پژوهش استفاده شدند عبارتند از: پرسشنامه تیپ های شخصیتی مایرز بریگز و پرسشنامه تعهد شغلی که توسط فرحبخش تهیه شده است. جامعه آماری پژوهش مشاوران مدارس منطقه ۶ شهر تهران بودند. برای انتخاب نمونه به دلیل محدود بودن جامعه آماری کل جامعه که جمعا ۱۱۶ نفر بودند به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه های تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی در میان مشاوران توزیع شد و داده های بدست آمده با استفاده از روش همبستگی مورد آزمون قرار گرفتند. نتیجه پژوهش نشان داد که بین تیپ های شخصیتی مایرز بریگز و تعهد شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها: تیپ های شخصیتی، تعهد شغلی، سنخ نمای مایرز بریگز

فهرست

فصل اول

۱.....	مقدمه
۴.....	بیان مسأله
۷.....	ضرورت و اهمیت پژوهش
۸.....	هدف اصلی پژوهش
۱۰.....	فرضیه‌های پژوهش
۱۱.....	تعاریف مفاهیم
	فصل دوم
۱۲.....	شخصیت
۱۴.....	نظریه یونگ
۱۷.....	مفاهیم اساسی نظریه
۲۰.....	سنخ نمای مایرز بریگز
۲۲.....	توصیف آزمون MBTI
۲۲.....	شخصیت، کار، شغل
۲۳.....	رابطه بین شخصیت و کار
۲۹.....	مفاهیم و تعاریف تعهد شغلی
۳۳.....	سنجش تعهد شغلی
۳۶.....	ابعاد تعهد شغلی

۳۸.....	عوامل مرتبط با تعهد شغلی
۴۳.....	رابطه‌ی بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه
۴۳.....	تعهد شغلی و انگیزش
۴۳.....	تعهد شغلی و رضایت شغلی
۴۴.....	تعهد شغلی و روحیه
۴۵.....	تعهد شغلی و فرهنگ کار
۴۶.....	تعهد شغلی و کیفیت زندگی شغلی
۴۷.....	تعهد شغلی و مسئولیت
۴۷.....	تعهد شغلی و نگرش
۴۸.....	تعهد شغلی و شفافیت نقش
۴۸.....	تعهد شغلی و وجدان کار
۵۴.....	متغیرهای تعیین کننده تعهد شغلی
۵۵.....	تعهد سازمانی
۵۷.....	مؤلفه‌های مرتبط با تعهد سازمانی
۵۹.....	تعهد شغلی و تعهد سازمانی
۶۱.....	دیدگاه‌های ناظر بر تعارض تعهد شغلی سازمانی
۶۲.....	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۶۴.....	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

فصل سوم

۷۱.....	روش پژوهش
۷۱.....	جامعه آماری و روش نمونه گیری
۷۲.....	روش گردآوری داده ها
۷۲.....	ابزار پژوهش
۷۴.....	روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم

۷۶.....	مقدمه
۷۷.....	نتایج آزمون

فصل پنجم

۸۸.....	بحث و نتیجه گیری
۹۳.....	پیشنهادهات
۹۴.....	محدودیت های پژوهش
۹۵.....	منابع

فهرست جداول و اشکال

۲۳.....	جدول ۱-۱
۷۶.....	جدول ۴-۱
۷۷.....	جدول ۴-۲
۸۰.....	جدول ۴-۳
۸۱.....	جدول ۴-۴
۸۲.....	جدول ۴-۵
۸۳.....	جدول ۴-۶
۸۴.....	جدول ۴-۷
۸۵.....	جدول ۴-۸
۸۶.....	جدول ۴-۹

فهرست نمودارها

۷۷.....	نمودار ۴-۱
۷۸.....	نمودار ۴-۲
۷۹.....	نمودار ۴-۳

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

کار نقش عمده ای در زندگی انسان بازی می کند. در طول زندگی کار نه تنها بیش تر از هر فعالیت دیگری وقت انسان را به خود اختصاص می دهد. بلکه پایه ی اقتصادی برای تامین نیازها، گذران زندگی و کیفیت زندگی افراد فراهم می کند. به انسان ها معنی و مفهوم می بخشد و افراد خود بر اساس شغل ها و یا حرفه هایشان معرفی می کنند. لذا منطقی به نظر می رسد که هر فعالیتی با چنین اهمیتی عمده ای موضوع مطالعات گسترده قرار گیرد (بارون،^۱ ۱۹۹۳).

توجه به شغل و فعالیت های شغلی از زاویه روانشناختی آن و نه از بعد اجتماعی یا اقتصادی مدت هاست که ذهن روان شناسان را به خود معطوف داشته است. تاریخچه این مطالعات به اوایل قرن بیستم باز می گردد، یعنی زمانی که ادامه و توسعه انقلاب صنعتی و رشد اقتصادی، به اضافه معضلات اجتماعی ناشی از آن، اوضاع جامعه آن روز آمریکا را سخت تحت تاثیرات خود قرار داده بود. در این زمان که مشاغل تازه و متنوعی تولید یافته بود و هم افراد نیاز به راهنمایی شغلی را احساس می کردند و مایل بودند بدانند برای کدام زمینه های شغلی مناسب هستند و هم سازمان های بکارگیرنده آنها مجبور بودند از میان انبوه متقاضیان کار افراد مناسبی را استخدام نمایند.

شکی نیست که مفهوم یک شغل خیلی بیش تر از مجموع وظایف و مسئولیت های فرد می باشد. شغل شخص نوع زندگی او و حتی کل وجود او را به ما عرضه می کند چرا که شغل علاوه بر رشد اقتصادی ریشه های روانی و اجتماعی بسیار مهمی دارد. شغل فقط اقتصادی ندارد بلکه نمایانگر خصوصیات شخصیتی از قبیل نیازها، ارزش ها و خصیصه های شخصیتی و تصور شخص از خود می باشد (بیتون^۲ ۱۹۷۱).

رفتار یک فرد تحت هر شرایطی بستگی به مشخصات به خصوصی از آن موقعیت ها و نیز احساس ها و یا حالات فرضی موقت آن فرد دارد. ولی این امر همچنین با خصوصیت های دیرپاتر شخص نیز وابسته است. خصوصیات از قبیل: توانایی ها، عادت ها و گرایش های کلی تر که می توان آنها را "ویژگی" نامید. دامنه

^۱ Baron
^۲ Petern

ویژگی ها می تواند شامل عادت های بسیار محدود تا گرایش های گسترده باشد (ورنون^۱، ۱۹۷۳). هر شخص با انتخاب شغل خاصی از بین موقعیت های مختلف کاری، در واقع شیوه های سازگاری الگوهای زندگی و نقش هایی را انتخاب می کند که مناسب وضع و حال او هستند (آناستازی^۲، ۱۹۸۴).

روانشناسان معتقدند که یک شخص حرفه ای را بر می گزیند که از طریق آن بتواند شخصیتش را ابراز نماید. جان هالند، چنین نظریه ای را بنا نهاده است. هالند (۱۹۷۶) معتقد است:

۱. فرد شخصیت خود را از طریق گزینش حرفه ای ابراز می دارد.

۲. مردم به مشاغلی جلب می شوند که احساس می کنند تجاربی متناسب با شخصیت آنان فراهم خواهد ساخت.

۳. افراد یک حرفه شخصیت های مشابه داشته و نسبت به بسیاری از موقعیت ها و مسائل به طور مشابه عکس العمل نشان می دهند. هالند ۶ تیپ شخصیتی را شناسایی کرده که ارزش اقتصادی ندارد بلکه نمایانگر خصوصیات شخصیتی از قبیل نیازها، ارزش ها، خصیصه های شخصیتی و تصور شخص از خود می باشد (بیتون، ۱۹۷۱).

۴. ماهیت الگوی زندگی شغلی فرد توسط سطح اجتماعی - اقتصادی والدینش، توانایی ذهنی او، خصوصیات شخصیتی وی و امکاناتی که در معرض آن ها قرار می گیرد تعیین می شود.

۵. رضامندی های شغلی و رضایت خاطر از زندگی بستگی به میزانی دارد که شخص بتواند گریزگاه های کافی برای توانایی ها، رغبت ها، خصوصیات شخصی و ارزش هایش یابد (شرترز^۳، ۱۹۸۵)، ترجمه زندی پور (۱۳۷۲).

^۱ Veron
^۲ Anastazi
^۳ Shertzter

هر حرفه ای مستلزم الگوی ویژه ای از توانایی ها، رغبت ها و خصوصیات شخصیتی است. به دلیل آنکه تیپ های شخصیتی پارامترهایی را برای رفتار افراد ایجاد می کنند. از این ویژگی ها می توان به عنوان چارچوبی برای پیش بینی رفتار استفاده کرد.

لازم به ذکر است که فقط بر اساس تیپ های شخصیتی یک فرد نمی توان گفت که وی در چه شغلی عملکرد بالایی خواهد داشت ولی با آگاهی از شخصیت یک فرد می توان از انتصاب وی در مشاغلی که با وی تناسب چندانی ندارد اجتناب کرد و همین امر نیز به نوبه ی خود موجب کاهش و ترک خدمت و افزایش رضایت وی خواهد شد (رابینز، ۱۹۹۱).

بیان مساله

اثربخشی یک سازمان مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. نیروی انسانی مهمترین درون داد سازمان محسوب می شود و در سازمان های آموزشی انسان اهمیت ویژه ای دارد، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درون داد، فرآیند و برون داد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان ها رشد همه جانبه انسان است. احساس کارکنان از شرایط کاری خود بر عادات کاری آنها اثر می گذارد و یکی از جنبه هایی که منبع احساس رضایت می باشد، نگرش و علایق کارکنان نسبت به شغل و وظیفه خودشان و یکی از مفاهیم تعیین کننده علاقه کارکنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزشهای سازمان است. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آنها در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت خود در سازمان میشود. همچنین رضایت شغلی بر پایداری و تعهد آنها می افزاید. تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می دارند.

منابع انسانی مهمترین عنصر برای یک سازمان به حساب می آیند، حفظ این منابع مستلزم به کارگیری شیوه صحیح استفاده از آنها می باشد، استفاده بهینه از منابع انسانی به منظور رشد سازمان و بهبود سیستم سازمانی نیاز به فراگیری دانش و تکنیک های لازم در علوم رفتاری می باشد تلاش و کوشش افراد در سازمان با توجه به تعهدشان

در جهت تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی به نسبت عملکردشان از رضایت یا عدم رضایت بر خوردارند. وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش های سازمانی و تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف و مسولیت های موظف و تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نمایند. یکی از عوامل در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان ها مسله تعهد شغلی است بر اساس تعاریف به عمل آمده وجدان کاری است که نیروی انسانی سازمان بدون وجود عناصری بیرونی خود به کمیت و کیفیت کارمی اندیشد، وجدان کاری در معنای روانشناختی نوعی انگیزاننده درونی است که فرد را به انجام مطلوب وظایف محوله وا می دارد (ساروخانی، ۱۳۷۷).

با توجه به تعریف وجدان کاری که به صورت یک احساس درونی تعریف شده است. ارتباط مفهوم وجدان کاری و تعهد روشن می گردد و در حالت کلی می توان تعهد را نتیجه وجدان کاری دانست. سالانسیک^۱ (۱۹۷۷) تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد و عوامل و اقدامات فردی وی می داند یعنی زمانی اتفاق می افتد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسولیت و وابستگی نمایند (مشبکی، ۱۳۷۵).

بررسی های 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 های پیرامون پارامتر های روانشناختی همچون رضایت شغلی، خلاقیت، نگرش و سبک های شناختی، هوش و غیره انجام می گیرد. از مهمترین این متغیر ها شخصیت و تیپ های شخصیتی است که به عنوان عاملی برای پیش بینی میزان عملکرد و موفقیت کاری آنان مورد مطالعه قرار می گیرد (علیزاده، ۱۳۸۶).

با توجه به تحقیقات انجام شده یکی از مواردی که در عملکرد شغلی افراد تاثیر گذار است تیپ های شخصیتی افراد است. با توجه به اینکه واژه شخصیت یک مفهوم انتزاعی است، تعریف آن از لحاظ اصطلاحی امری مشکل است. بر این اساس امروزه استفاده از تیپ های شخصیتی در تبیین رفتارهای صنعتی سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته اند. بنابراین با توجه به نقش بسیار مهم تعهد شغلی در زندگی شغلی افراد به نظر می رسد بتوان رابطه ای بین تعدد شغلی و ویژگی شغلی پیدا کرد که در نهایت منجر به افزایش کارایی سازمانی نیز خواهد

^۱ Salnisak

شد. 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 مهم "ویژگی شخصیتی فرد" است. امروزه استفاده از ویژگی ها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است.

از طرفی علی رغم استفاده روز افزون از خدمات مشاوره در بسیاری از سطوح جامعه باید گفت که آموزش و پرورش به عنوان یکی از بزرگترین عرصه های تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان و زمینه ساز رشد مهارت های فردی و اجتماعی آن، مهمترین جایگاه برای ارائه و استفاده خدمات راهنمایی و مشاوره است. با توجه به اینکه مشاوران در نظام جدید آموزشی مسولیتی خطیر به عهده دارند و با عنایت به اینکه در صدر کار مشاوره ای و راهنمایی باید بیشترین بخش فعالیت آنان را شامل می شود. از این رو تعهد شغلی مشاوران از مسائل مهم تحقق اهداف راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش به شمار می آید. با توجه به اهمیت تعهد شغلی و نقشی که صفات شخصیتی در آن دارد. لذا بررسی عوامل مرتبط با تعهد شغلی و از جمله تعیین سهم عوامل شخصیتی در این زمینه دارای اهمیت است و پژوهشگر در صدد بررسی این سوال است که آیا بین تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی مشاوران مدارس منطقه ۶ رابطه وجود دارد؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

امروزه در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم ترین دارایی برای سازمان یاد می شود. بدین لحاظ امروزه سازمان ها برای رو سودبخشی در عرصه فعالیت خود نائل شوند (شولز و جکسون^۱، ۲۰۰۱).

مشاهده افراد و رفتار آنان به ما نشان می دهد تا چه حد منحصر به فرد هستند و هر یک به روشی مشخصی رفتار میکنند، دارای انتظارات و توقعات خاصی، توانایی و استعداد متفاوت می باشد. افراد با الگوهای شخصیتی مختلف به نوعی توانایی و مهارت رفتاری مختص به خود دارند و مسلما نیاز های متفاوت داشته و عملکرد گوناگونی نشان می دهد، از طرف دیگر سازمان ها نیز هر یک به رفتار های خاصی نیازمندند و انتظارات، نیازها،

^۱ Schoolz & Jackson

انگیزه های خاصی را نیز می توانند تامین کنند در نتیجه هر یک از انواع شخصیت با سازمان و مشاغل خاصی سازگاری دارند. نیروی انسانی در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است. مهم ترین سرمایه سازمان به شمار می رود، هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب تری برخوردار باشد احتمال بقاء موفقیت سازمان نیز پیش تر خواهد بود نیروی 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. لذا بهبود کیفی نیروی انسانی ضرورت تام دارد. یکی از عوامل مهم در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان ها، تعهد شغلی است. تعهد شغلی عبارت است از یک رابطه روان شناختی بین شخص و حرفه ای که مشغول به آن است و بیش تر مبنای عاطفی دارد.

تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می شوند. از جمله، وابستگی حرفه ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است و پایبندی به ارزش های کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته هایی است که از شغل آنان انتظار می رود لیکن برای افزایش تعهد شغلی و سازگاری رفتار با انتظارات سازمان یکی از عوامل مؤثر، ایفای صحیح نقش است به طوری که فرد در وهله اول آن را به خوبی بشناسد تا بتواند از عهده ی انجام آن به خوبی بر آید.

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، تعهد شغلی 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 بسیار مهمی در عملکرد شغلی کارکنان می باشد. و از طرفی، تعهد شغلی یکی از عواملی است که سبب افزایش کارایی، بازدهی و میزان بهره وری می شود. رابطه میان این دو متغیر یعنی تیپ های شخصیتی و تعهد حرفه ای مورد بررسی قرار می

گیرد. بررسی و کشف رابطه میان تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی می تواند اطلاعات بنیادی و ارزشمندی را به منظور کاهش مشکلات و افزایش کارایی در اختیار مدیران، برنامه ریزان و سیاست گذاران قرار می دهد.

هدف اصلی پژوهش

هدف اصلی پژوهش تعیین رابطه بین تیپ های شخصیتی مایرز-بریگز با تعهد شغلی مشاوران مدارس می باشد.

از اهداف دیگر پژوهش می توان به موارد زیر اشاره کرد:

تعیین تفاوت بین تعهد شغلی مشاوران مرد و مشاوران زن

تعیین رابطه بین بعد برون گرایی - درون گرایی با تعهد عاطفی شغلی

تعیین رابطه بین بعد برون گرایی - درون گرایی با تعهد مستمر

تعیین رابطه بین بعد برون گرایی - درون گرایی با تعهد هنجاری

تعیین رابطه بین بعد حسی - شهودی با تعهد عاطفی

تعیین رابطه بین بعد حسی - شهودی با تعهد مستمر

تعیین رابطه بین بعد حسی - شهودی با تعهد هنجاری

تعیین رابطه بین بعد فکری - احساسی با تعهد عاطفی

تعیین رابطه بین بعد فکری - احساسی با تعهد مستمر

تعیین رابطه بین بعد فکری - احساسی با تعهد هنجاری

تعیین رابطه بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد عاطفی

تعیین رابطه بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد مستمر

تعیین رابطه بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد هنجاری

فرضیه های پژوهش

بین تیپ های شخصیتی با تعهد شغلی مشاوران مدارس رابطه معنا داری وجود دارد.

بین تعهد شغلی مشاوران مرد و زن تفاوت معنا داری وجود دارد.

بین بعد برون گرایی- درون گرایی با تعهد عاطفی حرفه ای رابطه معنا داری وجود دارد.

بین بعد برون گرایی- درون گرایی با تعهد مستمر رابطه معنا داری وجود دارد.

بین بعد برون گرایی- درون گرایی با تعهد هنجاری رابطه معنا داری وجود دارد.

بین بعد حسی- شهودی با تعهد عاطفی رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد حسی- شهودی با تعهد مستمر رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد حسی- شهودی با تعهد هنجاری رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد فکری- احساسی با تعهد عاطفی رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد فکری- احساسی با تعهد هنجاری رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد فکری- احساسی با تعهد مستمر رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد عاطفی رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد مستمر رابطه معنا داری وجود دارد

بین بعد داوری کننده- ملاحظه گر با تعهد هنجاری رابطه معنا داری وجود دارد

تعاریف مفاهیم

تعهد شغلی: همانند سازی فرد با شغل خود می باشد، یک رابطه روان شناسی بین شخص و حرفه ای که بدان مشغول است و مبنای عاطفی دارد (لی و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از شکر کن و همکاران، ۱۳۸۶).

تعهد شغلی دارای سه بعد می باشد:

تعهد عاطفی: میزان دلبستگی عاطفی و تعلق به انجام کار خاص و همانند سازی فرد با کار خویش اطلاق می شود.

تعهد مستمر: مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه های ناشی از ترک آن (فرح بخش، ۱۳۸۸).

تعهد هنجاری: فرد ادامه دادن به کار در حرفه ی خود را وظیفه، تکلیف و مسولیت خود می داند (فرح بخش، ۱۳۸۸).

تیپ های شخصیتی: صفات یا گرایش هایی است که به تفاوت های فردی در رفتار، ثبات در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت های گوناگون می انجامد (فیست و فیست^۱، ۲۰۰۲، ترجمه ی سید محمدی، ۱۳۸۴).

سنخ نمای مایرز-بریگز: سنخ نمای مایرز بریگز، نسخه انگلیسی اروپایی، ابزاری ۸۸ سوالی است و شامل ۲۵ سوال در بعد EN ۱۹ سوال در بعد SN ۲۴ سوال در بعد TF و ۱۹ سوال در بعد JP است و یک سوال اضافه که شامل نمره گذاری آزمون می باشد پرسش نامه گزینه بایست، مداد کاغذی و خود سنجی است که بطور موثقی افراد را درون تیپ های شخصیتی گروه بندی می کند (جهانیان، ۱۳۸۶).

^۱ Fist & Fist