

مجله علوم تربیتی و روانشناسی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز ۱۳۸۵  
دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳  
ص ص: ۲۰۸-۱۸۹

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۵/۲۹  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۵/۱۱/۷  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۳/۲۶

## بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستانهای شهرستان اهواز

سیده زبیده جزایری \*

دکتر عبدالزهره نعیمی \*

دکتر حسین شکرکن \*

منوچهر تقی پور \*

### چکیده

در پژوهش حاضر روابط ساده و چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران بیمارستانهای شهر اهواز مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش هشت فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند که در آنها روابط ساده و چندگانه پنج ویژگی بزرگ شخصیتی به صورت انفرادی و ترکیبی با تعهد حرفه‌ای مطرح شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. نمونه این تحقیق ۱۰۰ نفر از پرستاران بیمارستانهای شهر اهواز بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روشهای آماری ضریب همبستگی ساده و همبستگی چندگانه با روشهای همزمان و مرحله‌ای برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که هر هشت فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. علاوه بر آن نتایج نشان می‌دهند که بالاترین ضرایب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی و دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری به دست آمده است. نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان می‌دهند که برونگرایی، باز بودن و توافق بیشترین نقش را در تبیین واریانس حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای ایفا می‌کنند.

**کلیدواژگان:** عصیت، برونگرایی، بازبودن، توافق، وجدانی بودن، تعهد حرفه‌ای، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری

---

\* عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

## مقدمه

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روان‌شناسی است. در روان‌شناسی مباحث متعددی مطرح می‌گردند که یکی از مهمترین آنها شخصیت است؛ چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (شاملو، ۱۳۸۴). مفهوم شخصیت از ابعاد مختلف قابل بررسی است. برخی از روان‌شناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای عینی به کار می‌برند و گروهی آن را مجموعه فردی الگوهای تفکر، انگیزش و عواطف می‌دانند (راس، ۱۹۹۲ به نقل از جمالفر، ۱۳۷۵).

با توجه به اینکه واژه شخصیت یک مفهوم انتزاعی است؛ تعریف آن از لحاظ اصطلاحی امری مشکل است. نظری اجمالی به تعاریف شخصیت، حاکی از این است که تمام معانی شخصیت را نمی‌توان در یک نظریه خاص یافت؛ بلکه در حقیقت، تعریف شخصیت به نوع نظریه هر دانشمند علوم رفتاری بستگی دارد. آلپورت به نقل از سیاسی (۱۳۸۲) بعد از بررسی تعاریف مختلفی که از شخصیت شده بود، شخصیت

را این گونه تعریف می‌کند: سازمان پویایی از دستگاههای بدنی و روانی فرد است که چگونگی سازگاری اختصاصی وی را با محیط معین می‌کند.

نظریه‌های شخصیت و سازه‌ها و مقیاسهای حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته‌اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). بر این اساس، امروزه استفاده از ویژگیها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است.

به عنوان مثال، اشمیت و هانتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) در یک مدل علی نشان دادند که وجدانی بودن که یک ویژگی شخصیتی است، همراه با توانایی ذهنی و تجربه کاری در تبیین عملکرد شغلی اثر معنی‌داری دارند. آنها همچنین، در پژوهش خود نشان دادند که وجدانی بودن می‌تواند اثر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی داشته باشد. بررسی باریک، استوارت و پیتروسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) مبین این امر است که برونگرایی و

1- Borman, Ilgen & Kilmoski

2- Schmidt & Hunter

3- Barrick, Stewart & Pitrowski

وجدانی بودن در عملکرد شغلی اثرگذارند. مطالعه فراتحلیل هارتز و دانوان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) حاکی از این است که بین برخی ویژگیهای شخصیتی از جمله وجدانی بودن، توافق، باز بودن و عصبیت با عملکرد زمینه‌ای رابطه وجود دارد. تحقیقات دیگر نشان می‌دهند که ویژگیهای شخصیتی با سازگاری شغلی کارکنان نیز ارتباط دارند (فارنهام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ داویس و لافکوئیست<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴). یکی از مدل‌های شخصیتی که امروزه تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است و در این پژوهش نیز مورد استفاده قرار گرفته تا رابطه آن با تعهد حرفه‌ای مورد بررسی قرار گیرد، مدل شخصیتی پنج عاملی یا پنج بعد بزرگ است، این ابعاد بوسیله آزمون نئو پی آی-آر<sup>۴</sup> سنجیده می‌شوند.

آزمون نئو پی آی-آر توسط کاستا و مک کری<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) تهیه گردیده است. در شکل آزمون اولیه نئو پی آی-آر، سه مقیاس اصلی که به نحو وسیعی در مورد آنها تحقیق شده بود یعنی عصبیت<sup>۶</sup> یا نوروtizم با علامت وجدانی بودن در عملکرد شغلی اثرگذارند. مطالعه فراتحلیل هارتز و دانوان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) حاکی از این است که بین برخی ویژگیهای شخصیتی از جمله وجدانی بودن، توافق، باز بودن و عصبیت با عملکرد زمینه‌ای رابطه وجود دارد. تحقیقات دیگر نشان می‌دهند که ویژگیهای شخصیتی با سازگاری شغلی کارکنان نیز ارتباط دارند (فارنهام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ داویس و لافکوئیست<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴). یکی از مدل‌های شخصیتی که امروزه تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است و در این پژوهش نیز مورد استفاده قرار گرفته تا رابطه آن با تعهد حرفه‌ای مورد بررسی قرار گیرد، مدل شخصیتی پنج عاملی یا پنج بعد بزرگ است، این ابعاد بوسیله آزمون نئو پی آی-آر<sup>۴</sup> سنجیده می‌شوند.

آزمون نئو پی آی-آر توسط کاستا و مک کری<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) تهیه گردیده است. در شکل آزمون اولیه نئو پی آی-آر، سه مقیاس اصلی که به نحو وسیعی در مورد آنها تحقیق شده بود یعنی عصبیت<sup>۶</sup> یا نوروtizم با علامت

مخفف N، برونگرایی<sup>۷</sup> با علامت مخفف E و باز بودن<sup>۸</sup> با علامت مخفف O مورد نظر قرار گرفته بودند.

در سال ۱۹۸۹ چندین پیشنهاد مؤثر توسط استفاده کنندگان از آزمون برای بسط و توسعه آن ارائه گردید که نتیجه آنها، افزایش دو مقیاس توافق<sup>۹</sup> با علامت مخفف A و وجدانی بودن<sup>۱۰</sup> با علامت مخفف C به این آزمون بوده است. بررسیها نشان می‌دهند که آزمون نئو پی آی-آر وسیله‌ای برای ارزیابی ویژگیهای شخصیتی بهنجار است که توانسته است کاربردهای خوب و مناسبی را در موقعیتهای مختلف از جمله موقعیتهای تحقیقی از خود نشان دهد. گفتنی است که این آزمون مرکب از ۲۴۰ سؤال می‌باشد و آزمودنیها به صورت یک مقیاسی لیکرت مانند به آن پاسخ می‌دهند.

همان طور که گفته شد این آزمون ۵ عامل شخصیتی را می‌سنجد. هر عامل نیز دارای ۶ شاخص یا مقیاس فرعی می‌باشد. این عوامل و مقیاسهای فرعی آنها عبارتند از:

۱- عامل عصبیت: داشتن احساسات منفی

7- extroversion  
8- openness  
9- agreeableness  
10- conscientiousness

1- Hurtz & Donovan  
2- Furnham  
3- Dawis & Lofquist  
4- NEO-PI  
5- Costa & Mccree  
6- neuroticism

همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه و کلافگی به طور دائم و فراگیر مبنای مقیاس عصبیت را تشکیل می‌دهد. قاطعیت<sup>۶</sup> (E<sub>۳</sub>)، فعالیت<sup>۷</sup> (E<sub>۴</sub>)، هیجان خواهی<sup>۸</sup> (E<sub>۵</sub>) و احساسات مثبت<sup>۹</sup> (E<sub>۶</sub>) می‌باشند.

نتایج مطالعات نشان می‌دهند فردی که دارای نمره‌های بالا در این حیطه باشد احتمال بیشتری وجود دارد که دارای افکار غیرمنطقی باشد، قدرت کمتری در کنترل تکانه‌ها داشته و از درجات انطباق ضعیف‌تر با دیگران و شرایط استرس‌زا برخوردار باشد. شاخصهای حیطه‌های این مقیاس عبارتند از: اضطراب (N<sub>۱</sub>)، خشم و کینه‌ورزی (N<sub>۲</sub>)، افسردگی (N<sub>۳</sub>)، هوشیاری به خویشتن<sup>۱</sup> (N<sub>۴</sub>)، تکانشوری<sup>۲</sup> (N<sub>۵</sub>) و آسیب‌پذیری<sup>۳</sup> (N<sub>۶</sub>) می‌باشند.

۳- عامل باز بودن: افراد دارای نمره بالا در این مقیاس از تخیلات غنی، متنوع و جدید لذت می‌برند. همچنین، از افکار روشن، غنی، متنوع و جدید لذت می‌برند. حیطه‌های این عامل عبارتند از: تخیل<sup>۱۰</sup> (O<sub>۱</sub>)، زیبایی‌شناسی<sup>۱۱</sup> (O<sub>۲</sub>)، عواطف<sup>۱۲</sup> (O<sub>۳</sub>)، فعالیت<sup>۱۳</sup> (O<sub>۴</sub>)، نظرات<sup>۱۴</sup> (O<sub>۵</sub>) و ارزشها<sup>۱۵</sup> (O<sub>۶</sub>) می‌باشند.

۴- عامل توافق: این عامل همانند برونگرایی بر گرایشهای ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است. احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق به کمک به آنان است و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. حیطه‌های این عامل عبارتند از: اعتماد<sup>۱۶</sup>،

۲- عامل برونگرایی: این افراد ویژگیهایی از قبیل دوست‌دار دیگران بودن، ترجیح دادن اجتماعات و مهمانیها، فعال بودن، قاطع بودن در عمل و حراف بودن یا اهل گفتگو را دارا هستند. همچنین، آنان هیجان و تحریک را دوست دارند و برآنند که امیدوار به موفقیت و آینده باشند. حیطه برونگرایی شامل: صمیمیت<sup>۴</sup> (E<sub>۱</sub>)، جمع‌گرایی<sup>۵</sup> (E<sub>۲</sub>)،

- 
- 6- assertiveness
  - 7- activity
  - 8- excitement seeking
  - 9- positive emotions
  - 10- fantasy
  - 11- aesthetics
  - 12- feeling
  - 13- actions
  - 14- ideas
  - 15- values
  - 16- trust

- 
- 1- self-Consciousness
  - 2- impulsivity
  - 3- vulnerability
  - 4- warmth
  - 5- gregariousness

سادگی<sup>۱</sup>، نوع دوستی<sup>۲</sup>، تبعیت<sup>۳</sup>، تواضع<sup>۴</sup> و درک دیگران<sup>۵</sup>.

۵- عامل وجدانی بودن: فرد وجدانی دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. در جنبه‌های مثبت این شاخص، افراد با نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی افرادی موفق هستند و در جنبه‌های منفی افراد با نمره بالا همراه با ویژگیهای ایرادگیرهای کسل کننده، وسواس اجباری به پاکیزگی و یا فشار فوق‌العاده خود در امور کاری و حرفه‌ای دیده می‌شود.

شاخصهای این مقیاس شایستگی<sup>۶</sup>، نظم<sup>۷</sup>، وظیفه شناسی<sup>۸</sup>، تلاش برای موفقیت<sup>۹</sup>، نظم درونی<sup>۱۰</sup> و انعطاف‌پذیری<sup>۱۱</sup> می‌باشند.

تعهد حرفه‌ای<sup>۱۲</sup> یکی از متغیرهای سازمانی مهم است که اخیراً مورد توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته

است (ماتیو و زاجاک<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۰). به عقیده برخی از روان‌شناسان، تعهد یک سازه پیچیده چند بعدی است، بر این اساس انواع گوناگونی از تعهد از سوی متخصصان و صاحب نظر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. آنچه که باعث طبقه‌بندی موضوع تعهد می‌گردد، موقعیت و بافتی است که این مقوله در آن قرار می‌گیرد. لذا تاکنون مقوله تعهد را به صورت مختلفی همچون تعهد سازمانی (مودی، استیرز و پورتر<sup>۱۴</sup>، ۱۹۷۹؛ پورتر، استیرز، مودی، و بالین<sup>۱۵</sup>، ۱۹۷۴؛ استیرز، ۱۹۷۷)، تعهد به واحد کاری (گوردن، فیلیپوت، بارت، تامپسون و اسپیلر<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۰)، تعهد به استخدام (جکسون، استافورد، بانک و وار<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۳)؛ تعهد به تخصص (آرانیای؛ پولاک و امرنیک<sup>۱۸</sup>، ۱۹۸۱؛ مورو و ویرث<sup>۱۹</sup>، ۱۹۸۹)، تعهد به کار راهه شغلی (بلا<sup>۲۰</sup>، ۱۹۸۵، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۹) و از این قبیل مطرح شده‌اند. می‌یر، آلن و اسمیت<sup>۲۱</sup> (۱۹۹۳) بر

- 1- straightforwardness
- 2- altruism
- 3- compliance
- 4- modesty
- 5- tender mindedness
- 6- competence
- 7- order
- 8- dutifulness
- 9- achievement striving
- 10- self-discipline
- 11- flexibility
- 12- occupational commitment

- 13- Mathieu & Zajac
- 14- Mowday, Steers & Porter
- 15- Boulian
- 16- Gordon, Philpot, Burt, & Spiller
- 17- Jackson, Stafford, Banks & Warr
- 18- Aranya, Pollak & Amernic
- 19- Morrow & Wirth
- 20- Blau
- 21- Meyer, Allen & Smith

ج) **تعهد هنجاری**<sup>۳</sup>: 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 خود ادا نماید. فرد اعتقاد دارد که هر کس باید در حرفه‌ای که آموزش دیده است، باقی بماند و حتی اگر ضرر بکند خود را متعهد می‌داند که در آن حرفه باقی بماند. گرچه هر سه نوع تعهد حرفه‌ای به احتمال باقی ماندن فرد در حرفه خویش اشاره دارند، اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن حرفه کاملاً متفاوت است و این حالت بستگی به نوع تعهد به حرفه دارد. فردی که از تعهد عاطفی به حرفه برخوردار است ممکن است بیشتر از کسی که چنین دلبستگی را ندارد، در ارتقا و رشد خود در آن حرفه سعی بنماید؛ چنین امری برای افرادی که تعهد هنجاری قوی دارند، نیز صادق است. اما اشخاصی که تعهد حرفه‌ای مستمری دارند کمتر تمایل دارند که بر اساس اصول زیربنایی تعهد عاطفی و هنجاری رفتار کنند. بنابراین، میزان گرایش آنها به باقی ماندن در حرفه خویش به اندازه دو نوع تعهد حرفه‌ای دیگر، یعنی عاطفی و هنجاری، نیست. بررسیها نشان می‌دهند که ابعاد سه

اساس مفهوم سه بعدی تعهد سازمانی (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱) نوع دیگری از تعهد را تحت عنوان تعهد حرفه‌ای ابداع کردند. تعهد حرفه‌ای عبارت است از یک رابطه روان‌شناختی بین شخص و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد (لی و همکاران، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک حرفه خاص می‌باشد و دربرگیرنده سه بعد زیر است.

**الف) تعهد عاطفی**<sup>۱</sup>: به میزان دلبستگی عاطفی و تعلق به انجام یک کار خاص و همانندسازی فرد با کار خویش اطلاق می‌شود. این حیطة نشان دهنده علاقه‌مندی فرد به حرفه خویش است.

**ب) تعهد مستمر**<sup>۲</sup>: مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه‌های ناشی از ترک آن کار است. به عبارتی با صرف وقت، عمر و تلاش بیشتر افراد به راحتی حاضر به عوض کردن شغل و حرفه خود نمی‌باشند.

1- affective commitment

2- continuance commitment

3- normative commitment

گانه تعهد حرفه‌ای همچون تعهد سازمانی دارای پیشایندهای متفاوتی می‌باشند. انتظار می‌رود تعهد حرفه‌ای عاطفی زمانی ایجاد شود که اشتغال در یک حرفه به تجربه خشنود کننده منجر گردد. تعهد حرفه‌ای مستمر زمانی به وجود می‌آید که فرد در حرفه خویش سرمایه‌گذاری زیاد نموده است و احساس می‌کند که ترک آن حرفه به ضرر و زیان وی خواهد بود. تعهد حرفه‌ای هنجاری در نتیجه درونی سازی فشارهای هنجاری برای پیگیری یک فعالیت خاص ایجاد می‌گردد؛ و این امر ناشی از منافع است که فرد به دست آورده است، لذا خود را به پاسخ متقابل ملزم می‌داند، و پاسخ متقابل وی ماندن در شغل خویش است. بررسیها حاکی از آنند که با وجود اینکه ابعاد سه گانه تعهد حرفه‌ای با ترک شغل همبستگی منفی دارند؛ اثرهای متفاوتی بر متغیرهای دیگر سازمان می‌گذارند؛ مثلاً، می‌یر و آلن (۱۹۹۱) اظهار می‌دارند که تعهد عاطفی و تا حدودی تعهد هنجاری با عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت دارند؛ در حالی که انتظار می‌رود تعهد مستمر با این متغیرها ارتباط مثبت نداشته باشند و حتی امکان دارد با آنها همبستگی منفی داشته باشد. بررسیهای می‌یر

و آلن (۱۹۹۱) نشان می‌دهند که ابعاد سه گانه تعهد حرفه‌ای ممکن است ناشی از عوامل و پیشایندهای مختلفی باشند. از جمله این عوامل می‌توان از ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای مربوط به شغل و تجارب شغلی نام برد که به عنوان پیشایندهای تعهد عاطفی محسوب می‌شوند. با توجه به نقش ویژگیهای شخصیتی در تبیین تعهد حرفه‌ای، پژوهش حاضر درصدد بررسی رابطه این دو نوع متغیر با یکدیگر در جامعه ایران است.

### فرضیه‌های تحقیق

در پژوهش حاضر هشت فرضیه وجود دارد؛ که به شرح زیر می‌باشند:

۱. بین عامل عصبیت و حیطه‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی منفی وجود دارد.
۲. بین عامل برونگرایی و حیطه‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت وجود دارد.
۳. بین عامل باز بودن و حیطه‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت وجود دارد.
۴. بین عامل توافق و حیطه‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت وجود دارد.
۵. بین عامل وجدانی بودن و حیطه‌های

ایجاد می‌گردد؛ و این امر ناشی از منافع است که فرد به دست آورده است، لذا خود را به پاسخ متقابل ملزم می‌داند، و پاسخ متقابل وی ماندن در شغل خویش است. بررسیها حاکی از آنند که با وجود اینکه ابعاد سه گانه تعهد حرفه‌ای با ترک شغل همبستگی منفی دارند؛ اثرهای متفاوتی بر متغیرهای دیگر سازمان می‌گذارند؛ مثلاً، می‌یر و آلن (۱۹۹۱) اظهار می‌دارند که تعهد عاطفی و تا حدودی تعهد هنجاری با عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت دارند؛ در حالی که انتظار می‌رود تعهد مستمر با این متغیرها ارتباط مثبت نداشته باشند و حتی امکان دارد با آنها همبستگی منفی داشته باشد. بررسیهای می‌یر

- سه گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت وجود دارد.
۶. بین پنج عامل شخصیتی و حیطه تعهد حرفه‌ای عاطفی همبستگی چند متغیری معنی داری وجود دارد.
۷. بین پنج عامل شخصیتی و حیطه تعهد حرفه‌ای مستمر همبستگی چند متغیری معنی داری وجود دارد.
۸. بین پنج عامل شخصیتی و حیطه تعهد حرفه‌ای هنجاری همبستگی چند متغیری معنی داری وجود دارد.
- عنوان متغیر ملاک مدنظر بوده است. طرح تحقیق پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. به منظور اجرای این پژوهش از دو پرسشنامه به نامهای نئو پی آی-آر (کاستا و مک کری، ۱۹۸۵) و حیطه‌های تعهد حرفه‌ای (می‌یر، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳) استفاده گردید. پایایی و اعتبار پرسشنامه نئو پی آی-آر در تحقیقات باریک و مانت (۱۹۹۱) و هاگ و همکاران (۱۹۹۰) و زارعی (۱۳۸۳) مطلوب گزارش شده است.

پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با روش آلفای کرونباخ، به ترتیب برای عصیت ۰/۸۹، برونگرایی ۰/۸۵، بازبودن ۰/۸۶، توافق ۰/۸۲ و وجدانی بودن ۰/۸۹ محاسبه شده است. همچنین، اعتبار حیطه‌های مختلف این پرسشنامه با روش اعتبار سازه‌ای برای عصیت ۰/۶۸، برونگرایی، ۰/۶۲، باز بودن ۰/۵۴ توافق ۰/۴۷ و وجدانی بودن ۰/۵۱ به دست آمد که همه آنها در سطح  $p < 0.01$  معنی‌دار بودند.

همان‌طور که ذکر شد پرسشنامه دوم یعنی حیطه‌های مربوط به تعهد حرفه‌ای توسط می‌یر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) ساخته شد، و برای اولین بار توسط نعیمی و جزایری (۱۳۸۳) در این تحقیق مورد استفاده قرار

### روش تحقیق

جامعه آماری این تحقیق پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر اهواز می‌باشند. کلیه پرستاران برخی از بیمارستانهای دولتی شهر اهواز به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ آن‌گاه همه پرسشنامه‌های تحقیق به آنها تحویل داده شد. با پیگیری که از سوی پژوهشگران به عمل آمد؛ فقط ۱۰۰ نفر از آزمودنیها به کلیه پرسشنامه‌های پژوهش، پاسخ دادند که در نهایت به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند. در این پژوهش خرده مقیاسها یا عاملهای پرسشنامه شخصیتی نئو پی آی - آر به عنوان متغیرهای پیش بین و خرده مقیاسها یا ابعاد سه گانه پرسشنامه تعهد حرفه‌ای به

گرفته است.

### ۱- یافته‌های توصیفی

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند؛ ارائه شده‌اند. طبق جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود که در ویژگیهای شخصیتی، آزمودنیها بالاترین نمره را در وجدانی بودن و در تعهد حرفه‌ای، بالاترین نمره را در تعهد مستمر به دست آورده‌اند.

پرسشنامه مذکور سه نوع تعهد حرفه‌ای عاطفی، مستمر و هنجاری را با ۱۸ ماده می‌سنجد. با روش آلفای کرونباخ ضرایب پایایی تعهد عاطفی ۰/۸۷، تعهد مستمر ۰/۷۹ و تعهد هنجاری ۰/۷۳ توسط می‌یر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) محاسبه شده است.

در تحقیق حاضر ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) و اعتبار (سازه‌ای) این پرسشنامه به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۸۸ و ۰/۶۹، تعهد مستمر ۰/۸۴ و ۰/۴۵ و تعهد هنجاری ۰/۸۱ و ۰/۷۱ محاسبه شده است. ضرایب اعتبار پرسشنامه در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار هستند.

### ۲- یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها

در جدول شماره ۲ نتایج مربوط به فرضیه‌ها ارائه شده است.

**فرضیه یک:** بین عصبیت با حیطه‌های

سه گانه تعهد حرفه‌ای رابطه منفی وجود دارد. جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که عصبیت با تعهد مستمر ( $P < 0/001$ ،  $r = -0/30$ ) و تعهد هنجاری ( $P < 0/05$ ،  $r = -0/18$ )

### یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش حاضر مشتمل بر دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها می‌باشد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار ویژگیهای شخصیتی و حیطه‌های تعهد حرفه‌ای

نام متغیر	آماره	میانگین	انحراف معیار	نام متغیر	میانگین	انحراف معیار
عصبیت	۱۴۲/۴۲	۳۰/۱۱	۲۲/۶۰	وجدانی بودن	۱۸۶/۳۹	۲۲/۶۰
برونگرایی	۱۶۳/۰۵	۲۴/۸۱	۸/۲۰	تعهد حرفه‌ای عاطفی	۲۲/۵۷	۸/۲۰
بازبودن	۱۵۷	۲۴/۴۹	۹/۲۵	تعهد حرفه‌ای مستمر	۲۵/۸۹	۹/۲۵
توافق	۱۷۱/۵۷	۲۰/۸۹	۷/۰۶	تعهد حرفه‌ای هنجاری	۲۲/۵۸	۷/۰۶

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین ویژگیهای شخصیتی و حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای

تعهد حرفه‌ای		تعهد عاطفی		تعهد مستمر		تعهد هنجاری	
شاخصها							
ویژگیهای شخصیتی		P	r	P	r	P	r
عصبیت		۰/۵۵	-۰/۳۰	۰/۰۰۱	-۰/۱۸	۰/۰۵	-۰/۱۸
برونگرایی		۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۸
بازبودن		۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳
توافق		۰/۰۰۱	۰/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۳۶
وجدانی بودن		۰/۰۰۱	۰/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۳۶

بودن با تعهد عاطفی ( $r=0/41, P<0/001$ )، تعهد مستمر ( $r=0/33, P<0/001$ ) و با تعهد هنجاری ( $r=0/43, P<0/001$ ) همبستگی مثبت معنی دار دارد. با توجه به داده‌های ارائه شده فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفته است. فرضیه چهارم: بین ویژگی شخصیتی توافق و سه نوع تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت وجود دارد. در ارتباط با این فرضیه می‌توان ملاحظه کرد که توافق با تعهد عاطفی ( $r=0/47, P<0/001$ )، تعهد مستمر ( $r=0/27, P<0/017$ ) و تعهد هنجاری ( $r=0/36, P<0/001$ ) همبستگی مثبت معنی دار دارد. نتایج فوق بیانگر تأیید فرضیه چهارم می‌باشند.

فرضیه پنجم: بین وجدانی بودن با حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت وجود دارد. نتایج نشان می‌دهند که ویژگی شخصیتی باز

همبستگی منفی معنی دار دارد. بر این اساس فرضیه یک مورد تأیید قرار گرفته است. عامل عصبیت با تعهد عاطفی همبستگی منفی معنی دار ندارد.

فرضیه دو: بین برونگرایی با حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت وجود دارد. در جدول شماره ۲ می‌توان ملاحظه کرد که برونگرایی با تعهد عاطفی ( $r=0/48, P<0/001$ )، تعهد مستمر ( $r=0/24, P<0/02$ ) و تعهد هنجاری ( $r=0/48, P<0/001$ ) همبستگی مثبت معنی دار دارد. نتایج مذکور مؤید فرضیه دوم می‌باشند.

فرضیه سه: بین باز بودن و حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت وجود دارد. نتایج نشان می‌دهند که ویژگی شخصیتی باز

دارد. نتایج نشان می‌دهند که وجدانی بودن با تعهد عاطفی ( $r=0/47, P<0/001$ ) و تعهد هنجاری ( $r=0/36, P<0/001$ )، همبستگی مثبت معنی‌دار دارند. وجدانی بودن با تعهد مستمر رابطه مثبت معنی‌دار ندارد.

**فرضیه شش:** بین ویژگیهای پنجگانه شخصیتی با تعهد حرفه‌ای عاطفی همبستگی چندگانه وجود دارد. نتایج مربوط به این فرضیه که با استفاده از تحلیل رگرسیون ورود مکرر<sup>۱</sup> و مرحله‌ای<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار گرفته‌اند در جدول شماره ۳ ارائه گردیده‌اند.

نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر در جدول شماره ۳ نشان می‌دهند که ضریب همبستگی چندگانه (پنج متغیری) برای ترکیب خطی ویژگیهای شخصیتی عصبیت، برونگرائی، بازبودن، توافق و وجدانی بودن با تعهد حرفه‌ای مستمر برابر با  $0/458$  می‌باشد ( $P<0/001$ ). بر این اساس، فرضیه هفتم مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای در همین جدول نشان می‌دهند که از بین پنج ویژگی شخصیتی فقط عامل توافق در معادله رگرسیون باقی مانده است و بقیه متغیرها حذف شده‌اند.

**فرضیه هشت:** بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه‌ای هنجاری همبستگی چندگانه وجود دارد. جدول شماره ۵ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون این متغیرها را با دو روش ورود مکرر و مرحله‌ای نشان می‌دهد.

نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر در جدول شماره ۵ نشان می‌دهند که ضریب

- 
- 1- enter
  - 2- stepwise

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه‌ای عاطفی (ورود و مرحله‌ای)

ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماري ویژگیهای شخصیتی
۵	۴	۳	۲	۱				
الف. روش ورود								
				$\beta = -0.06$ $t = -0.59$ $P = 0.55$	0.35 0.55	0.005	0.68	۱. عصبیت
			$\beta = 0.49$ $t = 4.87$ $P = 0.001$	$\beta = -0.10$ $t = -1.07$ $P = 0.28$	12.09 0.001	0.244	0.494	۲. برونگرایی
		$\beta = 0.28$ $t = 2.34$ $P = 0.022$	$\beta = 0.34$ $t = 2.94$ $P = 0.004$	$\beta = -0.18$ $t = -1.80$ $P = 0.075$	10.37 0.001	0.296	0.544	۳. باز بودن
	$\beta = 0.28$ $t = 2.76$ $P = 0.010$	$\beta = 0.20$ $t = 1.76$ $P = 0.10$	$\beta = 0.27$ $t = 2.39$ $P = 0.019$	$\beta = -0.13$ $t = -1.35$ $P = 0.180$	10.15 0.001	0.358	0.598	۴. توافق
$\beta = 0.07$ $t = 0.49$ $P = 0.62$	$\beta = 0.24$ $t = 1.90$ $P = 0.05$	$\beta = 0.19$ $t = 1.53$ $P = 0.13$	$\beta = 0.25$ $t = 2.09$ $P = 0.039$	$\beta = -0.12$ $t = -1.13$ $P = 0.269$	8.08 0.001	0.360	0.608	۵. وجدانی بودن
ب. روش مرحله‌ای								
		۱			۲۲/۹۷ 0.001	0.232	0.482	۱. برونگرایی
		$\beta = 0.48$ $t = 4.7$ $P = 0.001$						
$\beta = 0.33$ $t = 3.26$ $P = 0.001$		$\beta = 0.35$ $t = 3.41$ $P = 0.001$			18.27 1/0.01	0.328	0.572	۲. توافق

۲۰۱ بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران...

جدول شماره ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد مستمر (ورود و مرحله‌ای)

ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماري ویژگیهای شخصیتی
۵	۴	۳	۲	۱				
الف. روش ورود								
				$\beta = -0.30$ $t = -2.75$ $P = 0.007$	7/56 0/007	0/090	0/301	۱. عصبیت
			$\beta = 0.22$ $t = 2.10$ $P = 0.038$	$\beta = -0.28$ $t = -2.62$ $P = 0.010$	6/17 0/003	0/141	0/376	۲. برونگرایی
		$\beta = 0.28$ $t = 2.34$ $P = 0.022$	$\beta = 0.12$ $t = 0.97$ $P = 0.33$	$\beta = -0.22$ $t = -2.02$ $P = 0.046$	4/92 0/004	0/166	0/408	۳. باز بودن
	$\beta = 0.20$ $t = 1.7$ $P = 0.08$	$\beta = 0.20$ $t = 1.64$ $P = 0.10$	$\beta = 0.07$ $t = 0.57$ $P = 0.56$	$\beta = -0.26$ $t = -2.34$ $P = 0.022$	4/54 0/002	0/199	0/447	۴. توافق
$\beta = 0.15$ $t = 0.97$ $P = 0.33$	$\beta = 0.28$ $t = 2.98$ $P = 0.005$	$\beta = 0.15$ $t = 1.15$ $P = 0.25$	$\beta = 0.11$ $t = 0.85$ $P = 0.39$	$\beta = -0.23$ $t = -1.93$ $P = 0.05$	3/82 0/004	0/210	0/458	۵. وجدانی بودن
ب. روش مرحله‌ای								
		$\beta = 0.33$ $t = 3.12$ $P = 0.003$			9/74 0/003	0/114	0/337	۱. توافق

جدول شماره ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد هنجاری (ورود و مرحله‌ای)

ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماري ویژگیهای شخصیتی
۵	۴	۳	۲	۱				
الف. روش ورود								
				$\beta=-0/05$ $t=-0/50$ $P=0/616$	0/25 0/616	0/003	0/058	۱. عصبیت
			$\beta=0/48$ $t=4/76$ $P=0/001$	$\beta=-0/01$ $t=-0/17$ $P=0/85$	11/49 0/001	0/235	0/484	۲. برونگرایی
		$\beta=0/25$ $t=2/08$ $P=0/04$	$\beta=0/34$ $t=2/95$ $P=0/004$	$\beta=-0/05$ $t=-0/49$ $P=0/62$	9/46 0/001	0/277	0/527	۳. باز بودن
	$\beta=0/15$ $t=1/41$ $P=0/16$	$\beta=0/21$ $t=1/65$ $P=0/103$	$\beta=0/31$ $t=2/58$ $P=0/012$	$\beta=-0/02$ $t=-0/23$ $P=0/81$	7/69 0/001	0/296	0/544	۴. توافق
$\beta=0/01$ $t=0/063$ $P=0/95$	$\beta=0/15$ $t=1/12$ $P=0/26$	$\beta=0/21$ $t=1/60$ $P=0/11$	$\beta=0/30$ $t=2/41$ $P=0/018$	$\beta=-0/02$ $t=-0/2$ $P=0/842$	6/06 0/001	0/297	0/545	۵. وجدانی بودن
ب. روش مرحله‌ای								
۲		۱			۲۳/۲۶ 0/001	0/234	0/484	۱. برونگرایی
		$\beta=0/48$ $t=4/82$ $P=0/001$						
$\beta=0/35$ $t=3$ $P=0/003$		$\beta=0/38$ $t=3/53$ $P=0/001$			14/21 0/001	0/257	0/524	۲. باز بودن

آزمودنیها مورد سنجش قرار گرفت. همچنین، از پرسشنامه تعهد حرفه‌ای جهت اندازه‌گیری سه حیطة تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌ها پژوهش حاکی از این است که هر دو آنها از ضرایب اعتبار و پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند.

این پژوهش در برگرفته هشت فرضیه اساسی می‌باشد؛ آزمون فرضیه‌ها نشان دهنده این امر است که بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش روابط ساده و چندگانه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مبتنی بر ضرایب همبستگی حاکی از این است که به استثناء دو فرضیه، مابقی فرضیه‌های پژوهش در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بوده‌اند. نتایج دیگر حاصل از پژوهش نشان می‌دهند که عامل عصبيت با تعهد مستمر بیشترین همبستگی را دارد؛ ولی با تعهد عاطفی کمترین همبستگی را داراست. شایان ذکر است که روابط بین عامل عصبيت با حیطة‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای منفی است؛ به عبارت دیگر با افزایش میزان نمره عامل عصبيت در پرستاران از میزان نمره تعهد حرفه‌ای آنها کاسته می‌شود. این یافته بیانگر این امر است که افرادی که دارای احساسات منفی از قبیل

همبستگی چندگانه (پنج متغیری) برای ترکیب خطی ویژگیهای شخصیتی عصبيت، برونگرایی، بازبودن، توافق و وجدانی بودن با تعهد حرفه‌ای هنجاری برابر با ۰/۵۴۵ می‌باشد ( $P < ۰/۰۰۱$ ). این نتایج مؤید فرضیه هشتم می‌باشند. نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای در همین جدول نشان می‌دهند که از بین پنج ویژگی شخصیتی برونگرایی و بازبودن به ترتیب بیشترین نقش را در تعیین واریانس (۰/۲۵۷) تعهد هنجاری بر عهده دارند و مابقی ویژگیهای شخصیتی از معادله رگرسیون حذف شده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ساده و چندگانه بین ویژگیهای پنجگانه بزرگ شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی بیمارستانهای دولتی شهر اهواز می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق مرکب از ۱۰۰ نفر پرستار بیمارستانهای دولتی شهر اهواز است. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی (نئو پی‌ای-آر) و تعهد حرفه‌ای استفاده گردید. با استفاده از پرسشنامه نئو پی‌ای-آر، پنج عامل یا ویژگی شخصیتی عصبيت، برون‌گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن

خشم، اضطراب و تنش هستند، از ثبات و پایداری لازم برخوردار نمی‌باشند و آن قدر درگیر مسایل درونی و ذهنی خویش هستند که از رویدادها و محرکهای بیرون از خود یا محیط کار غافل می‌شوند. این بی‌توجهی یا غفلت باعث می‌شود که آنها انتظارات محیطی را که در آن کار می‌کنند برآورده نسازند، از جمله انتظارات محیطی یا سازمانی، تعهد و وفاداری فرد به سازمان یا حرفه و شغل خویش می‌باشد.

همچنین، نتایج این پژوهش مبین این امر است که بین عامل برونگرایی با هر سه نوع حیطه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد؛ به طوری که بین برونگرایی با دو نوع تعهد عاطفی و هنجاری، بیشترین همبستگی موجود است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افراد برونگرا با توجه به دارا بودن ویژگیهایی از قبیل اجتماعی بودن، فعال بودن و غیره، به راحتی می‌توانند با حرفه خویش روابط عاطفی مطلوبی برقرار کنند و نسبت به حرفه خود علاقه نشان دهند؛ از سوی دیگر، افراد برونگرا چون قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران می‌باشند، در محیط کارشان پاداشها و تقویتهای متنوعی را دریافت می‌کنند، و این منجر به افزایش دلبستگی شغلی و تعهد نسبت به شغل و حرفه در آنها می‌گردد.

یافته دیگر تحقیق حاضر این است که عامل شخصیتی باز بودن با حیطه‌های سه گانه تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت معنی‌دار دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش میزان باز بودن آزمودنیها، بر تعهد حرفه‌ای آنها افزوده می‌شود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، پرستارانی که دارای نمره بالایی در ویژگی باز بودن می‌باشند، قدرت پذیرش مسایل مختلف از جمله شغل و حرفه در آنها افزایش می‌یابد؛ و این امر منجر به ایجاد افزایش تعهد حرفه‌ای در آنها می‌گردد. نتایج این پژوهش حاکی از این امر است که دو ویژگی یا عامل شخصیتی توافق و با وجدانی بودن با حیطه‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای خصوصاً حیطه‌های عاطفی و هیجانی همبستگی قابل توجهی دارند. این یافته‌ها با نتایج حاصل از تحقیق باریک و مانیت (۱۹۹۱) همخوانی و هماهنگی دارند. آنها در مطالعه‌شان دریافتند که دو ویژگی شخصیتی توافق و وجدانی بودن با متغیرهای سازمانی مختلفی از قبیل عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بیشترین ارتباط را دارند. افراد برخورد از ویژگی وجدانی بودن، نسبت به حرفه و شغل خود تعهد بیشتری نشان می‌دهند؛ به طوری که از لحاظ کمی و کیفی

وظایف شغلی خویش را به نحو احسن انجام می‌دهند. از جمله نتایج پژوهش حاضر این بوده است که بین ویژگیهای شخصیتی با حیطه‌های عاطفی و هنجاری تعهد حرفه‌ای در مقایسه با حیطه مستمر تعهد حرفه‌ای همبستگی بیشتری وجود دارد. دلیل این امر این است که تعهد حرفه‌ای عاطفی و هنجاری بیشتر بر مبنای ویژگیها و صفات شخصیتی شکل می‌گیرند و طبعاً ویژگیهای شخصیتی مانند وجدانی بودن بهتر می‌تواند تعهد حرفه‌ای عاطفی و هنجاری را در مقایسه با تعهد حرفه‌ای مستمر پیش بینی کنند در عوض، تعهد حرفه‌ای مستمر همان طور که از نام آن پیدا است بیشتر تحت تأثیر جنبه‌های بیرونی و خارجی یعنی عواید مادی و مالی حاصل از اشتغال به حرفه فرد قرار دارد، بدین معنا که اگر سازمان خواسته‌های مالی و مادی کارکنان را تأمین کند، تعهد مستمر آنها نسبت به شغلشان در سازمان افزایش می‌یابد. اما به محض اینکه کارکنان احساس کنند که حرفه‌های دیگری وجود دارد که امکانات و حقوق بیشتری برای آنها فراهم می‌کند، تمایل آنها برای باقی ماندن در سازمان و حرفه مدنظرشان کاهش می‌یابد. بر این اساس، می‌توان گفت که تعهد حرفه‌ای مستمر کمتر تحت تأثیر ویژگیهای شخصیتی می‌باشد.

## منابع

## فارسی

- راس، آلن ا (۱۹۹۲). روان‌شناسی شخصیت ( نظریه‌ها و فرایندها)، ترجمه سیاوش جمالفر (۱۳۷۵)، تهران، نشر روان.
- سیاسی، علی‌اکبر (۱۳۸۲). نظریه‌های مربوط به شخصیت. تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- شاملو، سعید (۱۳۸۴). مکتبها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، انتشارات رشد.
- زارعی، اقبال (۱۳۸۳). مقایسه ویژگیهای شخصیتی هنرمندان رشته‌های شعر و ادب، نمایش، موسیقی و هنرهای تجسمی با افراد غیرهنرمند شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲ صفحات ۳۵-۵۶.

## لاتین

- Allen, N. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations. *Journal of Applied Psychology*, 4, 538-551.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in Public accounting. *Accounting Organizations and Societs*, 6, 271-280.
- Barrick, M.D.R. Mount, M.K. (1991). The big five pesonality dimensions and job performance. *Personnal Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., & Piotrowski, M. (2001). Personolity and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Blau, G.J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G.J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G.J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employes' turnover. *Journal of vocational Behavior*, 35, 88-103.

- Borman, W.C. & Penner, L.A. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R. & Kilmoski, R.J. (2003). Handbook of Psychology, John Wiley.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*, Minneapolis, University of Minnesota.
- Furnham, A. (2001). Vocational preference and P-O fit. *Applied Psychology*, 50, 5-21.
- Gordon, M.E., Philport, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A., & Spiller, W.E. (1980). Commitment to the union. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D., & McCloy, R.A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Hurtz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Jackson, P.R., Stafford, E.M., Banks, M.H., & Warr, P.B. (1983). Unemployment and Psychological distress in young People. *Journal of Applied Psychology*, 68, 525-535.
- Lee, K., Carswell, J.J., Allen, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations. *Journal of Applied Psychology*, 78-438-551.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Morrow, P.C., & Wirth, R.E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

- 
- Schmidt, F., & Hunter, J.E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. *Current Directions in Psychology Science*, 1, 89-92.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents of outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

