

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (GAN)

مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



آموزش استفاده از وب آو ساینس

کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

بررسی رابطه بین تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی مشاوران مدارس

مهسادیان*^۱، فرحناز اسلامی حسن آبادی^۲*۱. مدرس دانشگاه حکیمان، بجنورد، خراسان شمالی، ایران
۲. رئیس اداره مشاوره تربیتی تحصیلی، بجنورد، خراسان شمالی، ایرانEmail : Danesh_moshaverr@yahoo.com

چکیده

هدف از این مطالعه بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی بر تعهد شغلی مشاوران مدارس شهرستان بجنورد می باشد. داده های لازم در این مطالعه از طریق پرسشنامه تعهد شغلی آلن و مایر و پرسشنامه شخصیت شناسی مایرز بریگز (سنخ نمای مایرز بریگز) بر روی نمونه ای به میزان ۷۵ نفر از مشاوران مرد و زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد به دست آمده است و برای آزمون فرضیه های این پژوهش از همبستگی پیرسون و آزمون آماری t در سطح معناداری ۰/۰۵ بهره گرفته شده است.

کلیدواژه ها : تیپ شخصیتی، تعهد شغلی، مشاوران مدارس

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، 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 متنوعی تولید یافته بود و هم افرادی را به راهنمایی شغلی را احساس میکردند و مایل بودند بدانند برای کدام زمینه های شغلی مناسب هستند و هم سازمانهای بکارگیرنده مجبور بودند از میان انبوه متقاضیان افراد مناسبی را استخدام نمایند (رابینز، ۱۹۹۱). 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 تصور شخص از خود می باشد (بیتون 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: تواناییها، عادتها و گرایش های کلی که می توان آنها را "ویژگی" نامید. دامنه ویژگی ها میتواند شامل عادت های بسیار محدود تا گرایش های گسترده باشد (ورنون، 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، ۱۳۶۴).

تعدادی از روان شناسان 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 معتقد است: فرد شخصیت خود را از طریق گزینش حرفه ای ابراز می دارد، مردم به مشاغلی جلب می شوند که احساس می کنند تجاری متناسب با شخصیت آنان فراهم خواهد ساخت، 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، 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، رضایتمندی 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.

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. این مطلب در مورد حرفه مشاوره نیز صادق است زیرا مشاوران با تحصیل جریان رشد همه جانبه فرد آموزش و مهارت های زندگی فردی، اجتماعی، کاهش و حذف موانع رشد، خودشناسی و محیط شناسی و ارائه سایر خدمات روانشناختی در مدارس وظیفه مهمی برعهده دارند برای انجام این وظیفه مهم لازم است خود مشاور قبل از هر چیزی به خودشناسی برسد و به تواناییها و صفات شخصیتی خود آگاهی کامل داشته باشد و باتوجه به حساس بودن حرفه مشاوره و با توجه به تاثیری که این افراد بر زندگی حال و آینده دانش آموزان دارند به این نتیجه می رسیم که این افراد باید نسبت به کار و حرفه ی خود متعهد باشند و این تعهد نیز فقط و فقط مستلزم این است که حرفه مشاوره با صفات شخصیتی و روحیات و عقایدشان سازگاری داشته باشد (شفیع آبادی چاپ پنجم، ۱۳۸۱). با توجه به اهمیت تعهد شغلی و نقشی که گمان می کنیم 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 رابطه وجود دارد و اگر رابطه معناداری وجود داشت بررسی شود که کدام تیپ شخصیتی رابطه بیشتری با تعهدشغلی دارد و کدام تیپ شخصیتی رابطه کمتری با تعهدشغلی دارد؟

لازم به ذکر است که فقط براساس 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 خود موجب کاهش و ترک خدمت و افزایش رضایت وی خواهد شد (رابینز، ۱۹۹۱).

روش

از آنجائیکه پژوهشگر درصدد یافتن رابطه معنا دار بین تیپ شخصیتی و تعهد شغلی می باشد، روش پژوهشی موردنظر همبستگی می باشد. روش همبستگی شامل کلیه پژوهش هایی است که در آن سعی می شود روابط بین متغیرهای مختلف را با استفاده از ضریب همبستگی کشف و تعیین کرد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مشاوران مرد و زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می باشد. از این رو با توجه به محدود بودن جامعه کلیه مشاوران شاغل در شهرستان بجنورد به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش مشاوران این شهرستان که حدود ۸۰ نفر بودند برای انجام پژوهش انتخاب شدند که به همین تعداد پرسشنامه تعهدشغلی و پرسشنامه مایرز-بریگز بین نمونه ها توزیع گشت که تعداد ۷۵ پرسشنامه بازگشت داده شدو باتوجه به این محدودیت همین تعداد به عنوان نمونه نهایی انتخاب گردید. لازم به یادآوری است که چون جامعه محدود است و کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شده است بنابراین روش نمونه گیری نیز وجود ندارد و در اینگونه موارد از سرشماری استفاده می شود یعنی داده های تک تک مشاورانی که پرسشنامه بین آنها توزیع شده است در مراحل آماری دخالت داده می شود و حائز اهمیت است.

همانطور که اشاره شد ابزار پژوهش (۱) پرسشنامه سنخ نمای مایرز - بریگز و (۲) پرسشنامه تعهد شغلی آلن - مایر می باشد.

۱- پرسشنامه سنخ نمای مایرز- بریگز (MBTI) که توسط کاترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز تهیه شده است. در سال ۱۳۸۶ توسط خانم جهانیان در ایران هنجار شده است. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرنباخ ۵۱ درصد و برای هر یک از ابعاد برون گرایی- درون گرایی، حسسی- شهودی، فکری- احساسی، دآوری کننده- ملاحظه گر به ترتیب در دامنه های ۳۳ تا ۶۳ درصد، ۲۸ تا ۷۰ درصد، ۳۹ تا ۷۴ درصد، ۳۹ تا ۷۸ درصد بدست آمده است جهت بررسی همسانی درونی سوالات کل آزمون، از روش آلفای کرنباخ استفاده شده است که بدون حذف سوالات ۷۳۴ درصد محاسبه گردیده است. این پرسشنامه یک ابزار روان سنجی است که به منظور طبقه بندی افراد برحسب ریخت های روان شناسی بکار میرود. این ابزار توسط مایرز و بریگز براساس نظریه ی ریخت های روان شناختی یونگ در زندگی روزمره طراحی گردیده است به گونه ای که یونگ شخصاً در نسخه های اولیه ی آن نظراتی را اعمال نموده است. این آزمون هشت نوع ترجیح شخصیتی را در قالب چهار محور دو قطبی، برای افراد در نظر می گیرد. سنخ نمای مایرز بریگز یکی از ابزارهای بسیار رایج ارزیابی شخصیت برای حداقل دو دلیل است؛ ابتدا برخلاف بسیاری از اندازه گیری های شخصیت، MBTI بر اختلافات نرمال در شخصیت تمرکز می کند و به خاطر اینکه بیشتر افراد نرمال هستند تا اینکه غیرنرمال باشند

این اندازه گیری در مقایسه با اندازه گیری آسیب شناسی برای مردم مفیدتر خواهد بود. دوم اینکه، بسیاری از مشاوران فهمیده اند که MBTI روایی صوری زیادی برای مراجعان دارد. یعنی این مراجعان مفاهیم ضمنی اندازه گیری رامی فهمند که منجر به هماهنگی با جنبه های مهمی از ویژگیهای تیپ میشود و اطلاعات از قضاوت های ارزشی آزاد هستند (تامسون، ملانکن، ۱۹۹۵).

۲- پرسشنامه تعهد شغلی: پرسشنامه آلن و مایر ترجمه شده توسط فرح بخش و رضایی که در زمینه تعهد شغلی هنجار شده است. بر اساس پژوهش رضایی و فرح بخش (۱۳۸۶) پایایی ای آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴٪ و روایی آن از طریق همبستگی آن با رضایت شغلی بدست آمده ۰/۶۱٪ می باشد. این مقیاس ۲۴ ماده دارد و شامل سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد. این پرسشنامه شامل ۲۴ جمله توصیفی است. شما باید قضاوت کنید که هر جمله با چه فراوانی در مورد شما صدق می کند. جهت پاسخگویی، از مقیاس درجه بندی لیکرت به شکل زیر استفاده شده است:

۱- بسیار مخالفم ۲- نسبتاً مخالفم ۳- کمی مخالفم ۴- نظری ندارم ۵- کمی موافقم ۶- نسبتاً موافقم ۷- بسیار موافقم

در این پژوهش ابتدا آزمون های لازم تهیه و آماده گردید و پس از هماهنگی با مسولان آموزش و پرورش و طی مراحل اداری به اجرای پژوهش پرداخته شد. به علت محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید و سپس به مدرسی که مشاوران در آن مشغول به فعالیت بودند مراجعه نموده و پرسشنامه به صورت انفرادی به آزمودنیها تحویل داده شد و از آنها خواسته شد مطابق دستورالعمل و در کمال صداقت به مواد پرسشنامه ها پاسخ دهند. در نهایت پس از بازگشت پرسشنامه ها به آنالیز داده ها پرداخته شد. روش های مورد نظر برای آنالیز داده ها شامل دو دسته روش های آمار توصیفی و استنباطی می باشد. در بخش آمار توصیفی فراوانی مشاوران زن و فراوانی مشاوران مرد و مدرک تحصیلی و سابقه کاری آنها در قالب یک جدول بیان شده است در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش از آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

نتایج

یکی از مهمترین بخش های تحقیقات علمی، پژوهشی در علوم انسانی تجزیه و تحلیل اطلاعات می باشد. در این بخش حدس و گمان محقق به محک افزایش گذاشته می شود و میزان صحت و سقم فرضیات بررسی می گردد. در بخش حاضر اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از تکنیک های آماری مناسب تجزیه و تحلیل می گردد و فرضیه های پژوهش برای توصیف، جمع آوری و طبقه بندی اطلاعات بدست آمده از نمونه، از آمار توصیفی استفاده شده است. همچنین از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای اندازه گیری همبستگی بین متغیرها در فرضیه های پژوهش استفاده شده است.

نتایج به دست آمده از انجام آزمون پیرسون بین دو متغیر تعهد شغلی و تیپ شخصیتی رابطه معناداری را نشان می دهد. در این باره ضریب همبستگی برابر با ۰/۷۲۶ و سطح معناداری آن مطلوب می باشد. ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$) می باشد، بنابراین فرض خلاف رد شده و فرضیه ی پژوهشی مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین تیپ شخصیتی و تعهد شغلی تایید می گردد و همچنین بین هریک از ابعاد شخصیت با تعهد شغلی رابطه وجود دارد که در جدول ذیل مقدار همبستگی هر کدام از تیپ های شخصیتی با تعهد شغلی را نشان داده شده است.

جدول ۱. بررسی همبستگی بین ابعاد شخصیت با تعهد شغلی

آزمون آماری	پیرسون گرایمی تعهد شغلی	درون گرایمی تعهد شغلی	حسی تعهد شغلی	شهودی تعهد شغلی	فکری تعهد شغلی	احساسی تعهد شغلی	تعهد شغلی ادراکی	تعهد شغلی قضاوتی
همبستگی پیرسون	۰/۴۳۲	۰/۲۴۴	۰/۳۹۸	۰/۴۴۵	۰/۲۴۹	۰/۴۹۹	۰/۴۷۳	۰/۳۴۶
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
انحراف معیار	۰/۲۶۷	۰/۲۸۷	۰/۲۹۹	۰/۲۳۳	۰/۲۵۳	۰/۲۲۱	۰/۲۱۳	۰/۲۴۵
درجه آزادی	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸	۱/۳۸
تعداد نمونه	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵

نتایج مشاهده شده در جدول یک درجه همبستگی هر یک از ابعاد شخصیت را با تعهد شغلی مشاوران مدارس نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود درجه همبستگی بین بعد پیرسون گرایمی با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۴۳۲) بیشتر از درجه همبستگی بین بعد درون گرایمی و تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۲۴۴) می باشد. و به همین ترتیب درجه همبستگی بین بعد شهودی با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۴۴۵) بیشتر از درجه همبستگی بین بعد حسی با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۳۹۸) می باشد و به همین ترتیب درجه همبستگی بین بعد احساسی با تعهد شغلی مشاوران

مدارس (۰/۴۹۹) بیشتر از درجه همبستگی بین بعد فکری با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۲۴۹) می باشد و در نهایت درجه همبستگی بین بعد قضاوتی با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۴۷۳) بیشتر از درجه همبستگی بین بعد ادراکی با تعهد شغلی مشاوران مدارس (۰/۳۴۶) می باشد.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که در نتایج بدست آمده در جدول (۱-۴) نشان داده است که نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داده است که بین تیپ های شخصیتی و تعهد شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش های ذیل همخوانی دارد:
شکرکن و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی رابطه بین تیپ های شخصیتی با تعهد حرفه ای را در پرستاران مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین ویژگی شخصیتی و تعهد حرفه ای رابطه معنا داری وجود دارد.
رنجبر (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه بین ویژگی شخصیتی با تعهد حرفه ای را در کارکنان شرکت گاز مورد بررسی قرار داد که نتیجه پژوهش وی نشان داد که بین ویژگی شخصیتی و تعهد حرفه ای رابطه معنا داری وجود دارد.

آنچه از این فرضیه می توان نتیجه گرفت این است که به حق می توان انتظار داشت که رفتار شغلی به عنوان بخشی از طیف وسیعی از رفتار انسان در چارچوب هر نظریه شخصیتی قابل تبیین باشد و از سویی دیگر شخصیت و ابعاد آن نیز در کیفیت و چگونگی انجام وظایف شغلی موثر واقع می شود. هالند (۱۹۶۶) خاطر نشان ساخته است که انتخاب یک حرفه در واقع عملی است که نشانگر انعکاس هایی از انگیزه فرد، دانش، شخصیت و توانایی اوست و بدان گونه که هاکفا و دارلی به طور مشترک، براساس تجارب خود این مطلب را تایید کرده اند. الگوهای علایق که از سیاهه علایق استرانگ به دست آمده اند، نمایانگر طبقه اجتماعی و نیز نشان دهنده ساختار شخصیت و نیازهای آدمی است (دارلی و هاگنا، ۱۹۵۵). بنابراین علائق شغلی و انتخاب شغل می تواند از چارچوب شخصیتی افراد ناشی شود. یکپارچگی شخصیت انسان به نوبه خود می تواند توجیه گر خوبی برای همسویی میان علائق و رغبت شخصیتی باشد.

در آخرین تحلیل و نتیجه گیری، براساس تقسیم بندی مدنی (۱۹۸۹) از نظریه های شخصیت می توان گفت که، فعالیت های شغلی بر مبنای نظریه های تعارض شخصیت (مانند نظریه های فروید، رانک) می تواند زمینه مساعدی برای حل تعارض باشد. و بر مبنای نظریه های کمال جویی (آدلر، اجرز) فعالیت های شغلی زمینه مناسبی برای تحقق و شکوفاسازی خود به کمال رساندن استعداد های نهفته است و بالاخره مدل سازگاری (مک کلد، مدی و فیک) نفع شغل و محیط کار به عنوان دنیای بیرونی، منبع بازخوردهایی است که می تواند منشأ ناهماهنگی و در نتیجه برانگیختگی سطح کنش ورزشی آدمی باشد (فورنهام، ۱۹۹۴).

پیشرفت، ثبات و رضایت حرفه ای وابسته به همخوانی بین شخصیت فرد و محیطی است که او در آن کار می کند. درست همانگونه که در بین دوستانی که سلیقه، استعداد و ارزش هایی شبیه به ما دارند راحت تر هستیم، به همان ترتیب احتمال اینکه شغلی را که از نظر روانی مناسب ماست بهتر انجام دهیم، بیشتر است.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که: تعهد شغلی پیشایند های مختلفی دارد که می توان به تیپ های شخصیتی، ویژگی های شغل اشاره نمود از طرفی بین رضایت شغلی و تعهد شغلی همبستگی معنا داری وجود دارد و تشابه بین ویژگی شخصیتی و ویژگی شغلی از عوامل مهم در رضایت شغلی می باشد لذا بین ویژگی شغلی و تعهد شغلی رابطه معنا داری وجود دارد و در نهایت تناسب شخصیت فرد و شغل از عوامل مهم در رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری فرد می باشد.

پیشنهادات پژوهشی که می توان برای این مطالعه ارائه داد عبارتند از: الف) بررسی و مقایسه میزان موفقیت شغلی افرادی که تعهد حرفه ای بالا دارند با افرادی که تعهد حرفه ای پایین تری دارند. ب) جهت درک اصولی تر رابطه بین تیپ شخصیتی و تعهد شغلی لازم است که تحقیقات آتی نمونه بزرگتری را انتخاب کنند و تحقیق پیرامون این موضوع با یک نوع ابزار سنجش واحد در مناطق وسیع تر و شهر های مختلف اجرا گردد تا نتایج از دقت نظر و جامعیت بیش تری برخوردار باشد. ج) به منظور دقت بیش تر در پاسخگویی بهتر است اگر امکان داشته باشد تعداد سوالات آزمون کاهش یابد تا آزمودنی ها با حوصله بیش تری به سوالات پاسخ دهند.

پیشنهادات کاربردی که می توان برای این مطالعه ارائه داد عبارتند از: الف) انجام مصاحبه های شغلی قبل از گزینش و در نظر گرفتن ویژگی های شخصی داوطلبان در مراحل مصاحبه. ب) وجود مراکز مشاوره در سازمان ها به منظور افزایش آگاهی کارکنان نسبت به تیپ های شخصیتی خود و تقویت تیپ های شخصیتی مثبت کارکنان. پ) استفاده از نتایج پژوهش به عنوان تابلویی جهت دهنده برای ارزیابی شایستگی های افراد در گزینش. ج) تهیه و نصب پوستر های آموزشی در محیط کار با هدف تقویت روحیه وجدان گرایی د) برگزاری کارگاه های آموزشی باهدف افزایش انعطاف پذیری و حس همکاری و روابط اجتماعی مناسب در محیط.

برای انجام این مطالعه، محدودیت هایی نیز وجود داشت که برخی از آنها عبارتند از: الف) میزان همکاری آزمودنی ها با پژوهشگر و میزان صداقت آنان در پاسخگویی به سوالات از مواردی است که تقریباً از اراده و کنترل پژوهشگر خارج بوده و می تواند نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهد ب)

وجود منابع اندک در زمینه متغیر تعهد شغلی و ویژگی شخصیتی مایرز بریگز (ج) جامعه آماری این پژوهش محدود به شهرستان بجنورد است از این رو باید با احتیاط به کل جامعه تعمیم داد.

منابع

- ابطحی، سیدحسین و مولایی، ناصر (۱۳۸۵). تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ویژه نامه روانشناسی. دوره ی سوم، شماره ۳ اتکینسون، ریتا (۱۹۸۶). زمینه ی روانشناسی هیگارد. ج ۱. ترجمه محمدتقی براهنی و همکاران. (۱۳۸۷) تهران: انتشارات رشد.
- استرون، حسین. (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. تهران، دوره پنجم، شماره ۱۷
- اشرفی، بزرگ، (۱۳۷۴). تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس
- آناستازی (۱۳۸۲). روان آزمایی . ترجمه محمد نقی براهنی. دانشگاه تهران
- بختیاری، ص (۱۳۷۷) نگرش بر مفهوم وجدان کار و برخی عوامل موثر بر آن. مجله مدیریت دولتی، شماره ۴۱ و ۴۲
- تایگر، پاول و تایگر، باربارا. (۱۳۸۴). شغل مناسب شما. ترجمه قراچه داغی، مهدی و منفرد، حسین. تهران: نقش و نگار
- جهانیان، ملیحه. (۱۳۸۷). هنجاریابی آزمون مایرز- بریکز در کارمندان بخش های خصوصی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی
- Bamber, E.M & Layer, V. (2001). Big five auditors professional and organizational identification, university of Georgia, school of accounting, pp: 1-10
- Baron, Robert A. (1993). Behavior in organizations. Forth edition. Co. pp. 160-164
- Blau, G. (1995). The measurement and prediction of career commitment journal of occupational psychology
- Bruce Thompson and Janet G. Melancon, measurement integrity of scores from a self – description check list evaluating Myers – Briggs type indicator (MBTI) types (1995).
- Chung, Y.B. (2002). Career decision – making self- efficacy and career commitment: Gender and ethnic difference among collage students. Journal of career development, 28(4), 277-284

ارتقای سلامت
سواد آموزی
اولین همایش ملی

SID



سرویس های
ویژه



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



عضویت در
خبرنامه



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی