

تقدیم به روح پاک مادرم،

پدر مهربانم،

همسر عزیزم

و همه عزیزانی که بستر تلاشهای سازنده را فراهم میسازند.

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

انجام تحقیق حاضر بدون راهنمایی‌های ارزشمند استاد راهنما، جناب آقای دکتر نادر حاجلو و استاد مشاور، جناب آقای دکتر ناصر صبحی قراملکی میسر نبود.

اینجانب وظیفه خود می‌دانم از مساعدت‌ها و راهنمایی‌های این بزرگواران کمال تشکر را داشته و از خداوند منان سلامتی و عزت روز افزون ایشان را مسئلت نمایم.

همچنین خود را مدیون همراهی و صبر همسر عزیزم خانم فرشته حضرتی میدانم که در کلیه مراحل تحقیق بویژه جمع آوری داده‌ها و ویرایش مطالب متحمل زحمات فراوانی شدند.

علاوه بر این در قسمتی از فعالیت‌های این تحقیق از همکاری دوستان بزرگوارم آقای بخشی و آقای شاهی و کلیه دوستانم در دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه تهران نیز بهره‌مند بوده‌ام. و همچنین همکاری صمیمانه کارکنان سازمان آموزش و پرورش قم که به عنوان نمونه تحقیق امکان اجرای تحقیق را فراهم ساختند، جای بسی سپاس و قدردانی دارد.

به هر حال احساس دین نسبت به دیگران و عدم توان در جبران آن سزاوار طلب اجر و خیر کثیر از محضر حق تعالی برای آنها است. وقتی بضاعت ما اندک است و خود را مدیون مطالبات بحق دیگران می‌بینیم شرمساری خود را با احالۀ پاداش آنان به پروردگار بزرگ، آن مولای مهربان تسلی داده و امید به رحمت لایزال حضرت حق داریم.

در واقع این مجموعه، گزارش فعالیت‌های تحقیقی است که با همکاری گروهی از اساتید فرزانه و دوستان بزرگوار انجام شده است؛ لذا خاضعانه مراتب تقدیر، تشکر و سپاسگذاری خود را از همه عزیزان اعلام میدارم.

نام خانوادگی دانشجو: بهرامی رضاقی	نام: حسین
عنوان پایان نامه: بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم	
استاد (اساتید) راهنما: دکتر نادر حاجلو	
استاد (اساتید) مشاور: دکتر ناصر صبحی قراملکی	
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته: روانشناسی گرایش: عمومی	
دانشگاه: محقق اردبیلی دانشکده: ادبیات و علوم انسانی	
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۸۹ / ۸ / ۲۳ تعداد صفحه: ۱۱۶	
واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس، کیفیت زندگی، تعهد سازمانی	
<p>چکیده: هدف این پژوهش عبارت بود از تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس، و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش. بدین منظور نمونه‌ای با حجم ۱۴۱ نفر از کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان قم انتخاب شدند. در این پژوهش برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی آیزنک (EPQ)، برای سنجش عزت‌نفس از پرسشنامه عزت‌نفس آیزنک (ESQ)، برای سنجش کیفیت زندگی از پرسشنامه کیفیت زندگی (SF-36)، و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی (برونگرایی) و تعهد سازمانی، بین عزت‌نفس و تعهد سازمانی، بین کیفیت زندگی و تعهد سازمانی، بین ویژگی‌های شخصیتی و عزت‌نفس، بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی و بین کیفیت زندگی و عزت‌نفس رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه می‌توان گفت که افراد برونگرایی که دارای عزت‌نفس بالا و کیفیت زندگی مطلوبتری هستند تعهد بیشتری نسبت به افراد دیگر دارند و همچنین افراد باثبات و برونگرا دارای کیفیت زندگی مطلوبتر و عزت‌نفس بالاتری هستند. نتایج این تحقیق حاکی از ارتباط معنی‌دار و مهم عوامل روان‌شناختی و شخصیتی با تعهد سازمانی است. لذا مدیران سازمانها باید برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان به وضعیت روان‌شناختی آنها توجه کنند.</p>	

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

فصل اول: مقدمه و مروری بر تحقیقات گذشته

۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسئله
۷	۳-۱- ضرورت مسئله
۸	۴-۱- متغیرهای پژوهش
۸	۵-۱- اهداف پژوهش
۹	۶-۱- فرضیه‌های پژوهشی
۱۰	۷-۱- تعاریف متغیرها
۱۰	۱-۷-۱- تعریف مفهومی
۱۰	۲-۷-۱- تعریف عملیاتی
۱۱	۸-۱- مبانی نظری پژوهش
۱۱	۹-۱- تعهد سازمانی: مفاهیم و قلمرو تعهد
۱۲	۱-۹-۱- نظریات مختلف در مورد تعهد سازمانی
۱۲	۲-۹-۱- دو دیدگاه در تعهد سازمانی
۱۳	۳-۹-۱- مدل سه بخشی سازمانی
۱۳	۴-۹-۱- اتریونی
۱۴	۵-۹-۱- سالانیک
۱۴	۶-۹-۱- تعهد چند جانبه ایورسون
۱۵	۷-۹-۱- تعهد درونی و بیرونی آرگریس
۱۵	۸-۹-۱- عوامل تعیین کننده تعهد
۱۶	۹-۹-۱- اشکال گوناگون تعهد
۱۷	۱۰-۹-۱- شاخص‌های تعهد
۱۹	۱۱-۹-۱- تعهد به عنوان یک عامل انگیزشی
۱۹	۱۲-۹-۱- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۲۳	۱۳-۹-۱- تحرک و تعهد سازمانی
۲۳	۱۴-۹-۱- شیوه‌های تقویت تعهد سازمانی کارکنان

- ۲۴ ----- ۱۵-۹-۱- نقش رهبر در ایجاد تعهد کاری کارکنان
- ۲۵ ----- ۱۶-۹-۱- پیامدهای تعهد سازمانی
- ۲۷ ----- ۱۷-۹-۱- دیدگاههایی در مورد پیش شرطهای تعهد سازمانی
- ۲۸ ----- ۱۰-۱- عزت نفس
- ۲۸ ----- ۱-۱۰-۱- تعاریف عزت نفس
- ۳۰ ----- ۲-۱۰-۱- اهمیت عزت نفس
- ۳۱ ----- ۳-۱۰-۱- عوامل مؤثر در رشد و تحول خودپنداره و عزت نفس
- ۳۲ ----- ۴-۱۰-۱- نشانه‌های عزت نفس
- ۳۳ ----- ۵-۱۰-۱- مؤلفه‌های اساسی عزت نفس
- ۳۳ ----- ۶-۱۰-۱- خلاصه‌ای از نظریه‌های عزت نفس
- ۳۳ ----- ۷-۱۰-۱- نظریه کوپر اسمیت
- ۳۳ ----- ۸-۱۰-۱- نظریه مازلو
- ۳۴ ----- ۹-۱۰-۱- نظریه جرج مید
- ۳۴ ----- ۱۰-۱۰-۱- نظریه ویلیام جیمز
- ۳۴ ----- ۱۱-۱۰-۱- نظریه آلفرد آدلر
- ۳۵ ----- ۱۲-۱۰-۱- دیدگاه جامع‌نگر
- ۳۵ ----- ۱۱-۱- شخصیت
- ۳۵ ----- ۱-۱۱-۱- تعریف شخصیت
- ۳۸ ----- ۲-۱۱-۱- نظریه‌های شخصیت
- ۳۸ ----- ۳-۱۱-۱- رویکرد زیستی
- ۳۸ ----- ۱-۳-۱۱-۱- نظریه بقراط
- ۳۹ ----- ۲-۳-۱۱-۱- نظریه کرچمر
- ۳۹ ----- ۴-۱۱-۱- رویکرد صفات
- ۳۹ ----- ۱-۴-۱۱-۱- سیستم کتل
- ۴۰ ----- ۲-۴-۱۱-۱- آیزنک
- ۴۲ ----- ۳-۴-۱۱-۱- یونگ
- ۴۳ ----- ۵-۱۱-۱- رویکرد یادگیری اجتماعی
- ۴۶ ----- ۶-۱۱-۱- رویکرد روانکاوی
- ۵۰ ----- ۷-۱۱-۱- رویکرد پدیدارشناختی (نظریه انسان‌گرا)

- ۱۲-۱- کیفیت زندگی-----۵۲
- ۱۲-۱-۱- مفهوم کیفیت زندگی-----۵۲
- ۱۲-۱-۲- خاستگاه مفهوم کیفیت زندگی-----۵۴
- ۱۲-۱-۳- اهمیت موضوع تحقیق کیفیت زندگی-----۵۵
- ۱۲-۱-۴- کیفیت زندگی از دیدگاه دانشمندان مختلف-----۵۶
- ۱۲-۱-۵- ساختمان چند بعدی کیفیت زندگی-----۵۷
- ۱۲-۱-۶- ذهنی بودن کیفیت زندگی-----۵۷
- ۱۳-۱- پیشینه پژوهشی-----۵۸
- ۱۳-۱-۱- پژوهش‌های داخلی در زمینه تعهد سازمانی-----۵۸
- ۱۳-۱-۲- پژوهش‌های خارجی در زمینه تعهد سازمانی-----۶۰
- ۱۳-۱-۳- پژوهش‌های داخلی در زمینه عزت نفس-----۶۲
- ۱۳-۱-۴- پژوهش‌های خارجی در زمینه عزت نفس-----۶۲
- ۱۳-۱-۵- پژوهش‌های داخلی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی-----۶۳
- ۱۳-۱-۶- پژوهش‌های خارجی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی-----۶۴
- ۱۳-۱-۷- پژوهش‌های داخلی در زمینه کیفیت زندگی-----۶۵
- ۱۳-۱-۸- پژوهش‌های خارجی در زمینه کیفیت زندگی-----۶۶

فصل دوم: مواد و روش تحقیق

- ۱-۲- طرح تحقیق-----۶۹
- ۲-۲- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری-----۶۹
- ۳-۲- روش اجرای پژوهش-----۶۹
- ۴-۲- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات-----۷۰
- ۵-۲- ابزارهای تحقیق-----۷۰

فصل سوم: نتایج

- ۱-۳- یافته‌های پژوهش-----۷۴
- ۲-۳- یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها-----۷۶

فصل چهارم: بحث

۸۶	۱-۴- بحث و نتیجه‌گیری
۹۲	۲-۴- محدودیت‌های تحقیق
۹۲	۳-۴- مشکلات تحقیق
۹۲	۴-۴- پیشنهادات برای تحقیقات بعدی
۹۳	۵-۴- پیشنهادهای کاربردی

منابع

۹۴	منابع فارسی
۹۹	منابع انگلیسی

پیوستها

فهرست جداول

۴۲	جدول ۱-۱- تیپ‌های شخصیتی یونگ
۴۸	جدول ۲-۱- مکانیسم‌های دفاعی فروید
۵۲	جدول ۳-۱- خصوصیات خودشکوفایان
۷۴	جدول ۱-۳- داده‌های توصیفی تحصیلات
۷۴	جدول ۲-۳- داده‌های توصیفی نوع استخدام
۷۵	جدول ۳-۳- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش
۷۶	جدول ۴-۳- همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی
۷۷	جدول ۵-۳- همبستگی بین عزت نفس و تعهد سازمانی
۷۷	جدول ۶-۳- همبستگی بین زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی و تعهد سازمانی
۷۸	جدول ۷-۳- خلاصه مدل
۷۸	جدول ۸-۳- ANOVA
۷۹	جدول ۹-۳- ضرایب
۷۹	جدول ۱۰-۳- همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس
۸۰	جدول ۱۱-۳- همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی
۸۱	جدول ۱۲-۳- همبستگی بین زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی و عزت نفس
۸۱	جدول ۱۳-۳- خلاصه مدل
۸۲	جدول ۱۴-۳- ANOVA

- جدول ۳-۱۵- ضرایب-----۸۲
- جدول ۳-۱۶- همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس، و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی-----۸۳
- جدول ۳-۱۷- خلاصه مدل-----۸۳
- جدول ۳-۱۸- ANOVA-----۸۴
- جدول ۳-۱۹- ضرایب-----۸۴

فصل اول

مقدمه و مروری بر تحقیقات گذشته

۱-۱- مقدمه

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران امور اقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی‌باشد (خسروی، ۱۳۸۱).

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد، بخش مهمی از فعالیت‌های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد، به طوری که یونسکو^۱ در گزارشی جهانی اعلام کرده است که: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کنند یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی مشغول به کار است» (یونسکو، ۱۹۹۱).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه قرار دارد. در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها تعهد سازمانی^۲ کارکنان است. در واقع هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر اینکه اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی بکنند (شاقلی، ۱۳۷۸).

از سویی دیگر، تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیشگویی‌کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیانبار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داشت (بنک‌هوف^۳، ۱۹۹۶).

همچنین یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد (کریمی، ۱۳۷۵).

افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمرتر باشند. نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و

1. Unesco 2. Organizational Commitment 3. Benkhoff

رضایت و تعهد بالایی باشد. رضایت شغلی و تعهد شغلی جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارا می‌باشد، زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغلی، تأخیر، کم‌کاری، غیبت و ... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند لذا انگیزه‌ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده‌ی شخصیت انسان می‌باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۴).

تعهد سازمانی یک مفهوم پیچیده است و تعریف واحدی از آن ارائه نشده است. اما از همه تعاریف چنین برمی‌آید که تعهد سازمانی شامل ویژگیهای شخصیتی فرد به صورت کلی است. در واقع تعهد سازمانی بخشی از سازمان شخصیتی یک فرد است و به نظر می‌رسد که با سایر عوامل مؤثر زندگی در ارتباط باشد. از جمله این عوامل می‌توان به میزان اعتماد به نفس، میزان عزت‌نفس، ابعاد شخصیتی، کیفیت زندگی، میزان یادگیری، و غیره اشاره کرد. در این پژوهش سعی می‌شود تعهد سازمانی در ارتباط با ویژگیهای شخصیتی، عزت‌نفس، و کیفیت زندگی بررسی گردد.

۱-۲- بیان مسئله

یکی از مسائلی که نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگیهای شخصیتی افراد است که خشنودی و ارضاء نیاز درونی فرد را به همراه دارد و زمینه‌های پیشرفت در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی فرد را نیز فراهم می‌نماید. هالند^۱ نظریه خود را در زمینه شغل و شخصیت چنین بیان می‌دارد که « اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می‌توانیم در اصل با بکارگیری دانسته‌هایمان در مورد تیپهای شخصیتی و الگوهای محیطی به پیش‌بینی برخی از نتایج این گونه سازگار شدن‌ها بپردازیم. این گونه نتایج شامل انتخاب شغل، تغییرات کاری، موفقیت‌های شغلی، صلاحیت فردی و رفتار تربیتی و اجتماعی می‌گردد» (هالند، ۱۳۷۶).

به نظر تیدمن^۲ (۱۹۶۳؛ به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۵) جریان تصمیم‌گیری تحت تاثیر تجارب حاصل از تحصیلات، اشتغال، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی است. به اعتقاد گینزبرگ^۳ و همکارانش (۱۹۵۱؛ به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۵) انتخاب شغل فرایندی پیوسته و تکاملی است و با عواملی مثل ارزشهای فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی همبستگی زیادی دارد. به عبارت دیگر انتخاب شغل فرایندی است که طی زمان خاص انجام می‌گیرد و زمان خاص آن هنگامی است که

1. Holland 2. Tiedman 3. Ginzberg

فرد طی آن به توافق میان انتظارات، امکانات و خصوصیات خود برسد. در مورد تأثیر تیپ‌های شخصیتی در انتخاب شغل تحقیقات زیادی انجام گرفته است. از جمله تحقیق مربوط به مدرسه پرستاری ایندیانا که در آن افراد با تیپ‌های شخصیتی متفاوتی وجود داشتند این تحقیق که بر اساس تیپ شناسی یونگ^۱ انجام گرفته است نشان می‌دهد که تیپ شخصیتی با انتخاب شغل رابطه دارد (بین و هلکمب^۲، ۱۹۹۳).

در پژوهش دیگری، جانسون^۳ و همکاران (۱۹۹۶) ارتباط خصوصیات فردی و خصوصیات شغلی را با رضایت شغلی مورد تایید قرار داده‌اند. در تحقیق دیگری که در مورد قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله در پزشکان صورت گرفته، معلوم شده است که هیچ ارتباطی بین قدرت تصمیم‌گیری با درجه تحصیلی وجود ندارد در حالیکه قدرت تصمیم‌گیری با شخصیت برون‌گرا نسبت مستقیم و با زمان صرف شده در تصمیم‌ها نسبت عکس دارد (باخمن^۴، ۱۹۹۱). در پژوهش دیگری که در مورد کارمندان زن شهر تهران انجام گرفته، معلوم شده است که درجه تمایلات افراد نسبت به عوامل شخصیتی شش‌گانه در پرسشنامه شخصیتی برن رویتر^۵ میتواند راه‌گشایی برای انتخاب شغل و موفقیت شغلی باشد (سوری، ۱۳۷۳).

از طرف دیگر، اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت‌نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت‌های فرد تاثیر می‌گذارد و عزت‌نفس نازل معمولاً به آسیب‌های روانی منجر می‌شود (سدیکیدز و گرگ^۶، ۲۰۰۳).

به نظر کورمن^۷ (۱۳۷۶) فرایندهای انگیزشی در شغل، تابعی از سائق هماهنگ شدن با نظام‌های اعتقادی مربوط به ماهیت خود، دیگران و دنیا هستند. چرا که شخص برانگیخته می‌شود تا به بازدهایی برسد که با اعتقادات او درباره خودش و دیگران، و با درجه اعتقاد او به مجموعه‌ای از ارزشها که رفتار را در دنیا هدایت می‌کنند هماهنگ باشند. یادگیری شخص درباره خود، دیگران و دنیا تا حدودی تابع عقاید اظهار شده واقعی و نمادین دیگران است. یک دلیل برای اینکه شخص برانگیخته می‌شود تا با اعتقادی که درباره ماهیت خود، دیگران، و دنیا یاد گرفته است هماهنگ شود این است که بازدهایی که با این اعتقادات تجانس نداشته باشد اضطراب‌آور و ناخشنود کننده‌اند. دلیل دیگر این است که شخص برانگیخته می‌شود تا درباره خود و دیگران چیزهایی بیاموزد و چون واقعیتی فیزیکی وجود ندارد در دنیای رفتار اجتماعی یک دنیای اجتماعی واقعی برپا می‌دارد (فستینگر^۸، ۱۹۵۴؛ به نقل از کورمن، ۱۳۷۶). تنها راهی که شخص می‌تواند نظامی از باورهای ارزیابی کننده را درباره خود و دیگران و تغییرپذیری دنیا بوجود آورد از طریق تعامل آشکار و نمادین با دیگران است. با توجه به مفروضات فوق می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که واجد شایستگی خود دریافته بسیارند، به احتمال بیشتر باید در انجام وظایف موفق شوند تا آنهایی که شایستگی خود دریافته اندکی برای وظیفه یا شغل در دست انجام دارند. چرا که این گونه توفیق شغلی متفاوت برای دو گروه، با شناخت‌های آنان از خود سازگار است. مطالعات زیادی به بررسی

1. Yung 2. Bean & Holcombe 3. Jansen 4. Buchman 5. Bernreuter 6. Sedikides & Gregg
7. Korman 8. Festinger

ارتباط عزت‌نفس و خودارزیابی با رفتارهای موفقیت‌آمیز پراخته‌اند: زنانی که عزت‌نفس بالایی دارند و مایلند به دانشگاه بروند بیش از زنانی که مایلند به دانشگاه بروند ولی عزت‌نفس پایینی دارند به انجام رفتارهایی که منجر به نیل آن هدف می‌گردد اشتغال می‌ورزند (دنمارک و گوتن‌تاگ^۱، ۱۹۶۷). افرادی که عزت‌نفس بالایی دارند به احتمال بیشتر شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که در آنها خود را واجد درجه بالایی از توانایی ادراک کنند تا آنهایی که عزت‌نفس پایینی دارند (کورمن، ۱۳۷۶). افرادی که به پیشرفت تحصیلی نائل می‌آیند عزت‌نفس بالایی دارند تا آنهایی که پیشرفت تحصیلی چندانی ندارند. افراد واجد عزت‌نفس بالا هنگامی که توانایی‌های آنها به مبارزه طلبیده شود به احتمال بیشتر کاری را با موفقیت به انجام می‌رسانند تا افرادی که عزت‌نفس پائینی دارند (فینکلمن، ۱۹۶۹؛ به نقل از کورمن، ۱۳۷۶).

از دیدگاه سازمان بهداشت جهانی، مفهوم کیفیت زندگی^۲ یک مفهوم فراگیر است که از سلامت فیزیکی، رشد شخصی، حالات روان‌شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی و روابط با نهادهای برجسته محیط تاثیر می‌پذیرد و بر ادراک فرد مبتنی است. در واقع کیفیت زندگی گستره‌ای است در برگیرنده ابعاد عینی و ذهنی که در تعامل با یکدیگر قرار دارند (غفاری و همکاران، ۱۳۸۸). کیفیت زندگی یکی از نمودهای احساسات مثبت است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی می‌باشد که جنبه‌هایی از سلامتی آدمی به شمار می‌روند (زکی، ۱۳۸۶). بررسی‌ها نشان داده‌اند که کیفیت زندگی با عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه دارد و همچنین بین ویژگیهای شخصیتی مثل عزت‌نفس، افسردگی و کیفیت زندگی آنان ارتباط پیدا شده است (استارینگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). خودکارآمدی به عنوان عاملی موثر بر کیفیت زندگی به درک فرد از مهارتها و توانایی‌هایش در انجام موفقیت‌آمیز عملکردی شایسته تاکید دارد. احساس خودکارآمدی می‌تواند کلیه جنبه‌های زندگی را تحت تاثیر قرار دهد به عنوان مثال بررسی‌ها نشان می‌دهند که هر چه سطح خودکارآمدی بالاتر باشد دامنه امکانات شغلی در نظر گرفته شده بیشتر و علاقه‌مندی به شغل عمیق‌تر است (شولتز، ۱۳۸۳). افرادی که از نظر خودکارآمدی قوی هستند معتقدند که قادرند بطور مؤثری از عهده کنترل رویدادهای زندگی خود برآیند. این درک و عقیده به آنها دیدگاهی متفاوت از کسانی می‌دهد که از نظر خودکارآمدی ضعیف هستند، زیرا این احساس اثر مستقیمی بر رفتار آنان دارد. بنابراین خودکارآمدی می‌تواند عاملی حیاتی در موفقیت و شکست در سراسر زندگی باشد (بندورا، ۱۹۹۷؛ به نقل از شولتز، ۱۳۸۳). پس با توجه به اینکه کارکنان مشکلات مختلفی تجربه می‌کند و این مشکلات سبب واکنش‌های عاطفی، و افزایش تنش روانی در آنان می‌شود و همین امر می‌تواند موجب کاهش کیفیت زندگی آنان گردد، لذا می‌توان پیش‌بینی کرد که یک ارتباط قوی بین میزان خودکارآمدی و کیفیت زندگی وی باشد.

1. Denmark & Guttentag 2. Quality of Life 3. Staring

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود چرا که این اقدام، هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. اما تنها آموزش‌های تخصصی شامل این اقدام نمی‌شود، بلکه بهبود نگرشها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌گردد. یکی از مهمترین این نگرش‌ها تعهد سازمانی است (شیخ و همکاران، ۱۳۸۴).

تعهد سازمانی عبارت است از باور قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان می‌باشد (برگمن^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

تعهد سازمانی بیانگر حالتی است که طی آن کارمند هدف‌های سازمان را معرف هدف‌های خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند (رایبیز، ۱۳۷۴). تعهد نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل، یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان تاثیرگذار است (شیخ و همکاران، ۱۳۸۴). قبل از سرمایه‌گذاری در هر زمینه، تا حد ممکن باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده آن شناسایی گردند. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است، زیرا تعهد سازمانی بر بسیاری از متغیرها مثل رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، استرس شغلی و عملکرد تاثیرگذار است. در تحقیقات دیگر (گلیسین، ۱۹۸۸؛ موریس، ۱۹۹۰؛ وایسترز، ۱۹۹۱؛ به نقل از هرسی و بلانچاری^۲، ۱۹۹۳) مشخص شد کارکنانی که مدت بیشتری در سازمان خدمت کرده‌اند، نسبت به کسانی که به تازگی به کار پرداخته‌اند تعهد بیشتری دارند.

تعهد دارای ابعاد متفاوتی است. در بررسی اولیه تعهد سازمانی دارای دو بعد رفتاری^۳ و نگرشی^۴ است، سپس دو بعد تعهد مستمر^۵ و تعهد عاطفی^۶ نیز به آن افزوده شده است. این رویکرد به تعهد سازمانی را رویکرد چند جانبه نامیده‌اند (کریم زاده، ۱۳۷۸). باتمن و استراسر^۷ (۱۹۸۴) طی یک مطالعه، ارتباط متغیرهای زیر را با تعهد سازمانی بررسی کردند. رفتار تشویقی مدیر، رفتار تنبیهی مدیر، ویژگی‌های شغل، تمرکز، نیاز به پیشرفت، جایگزین‌های شغلی در خارج از سازمان، استرس شغلی، رضایت شغلی، سن، تحصیلات و سابقه خدمت. در این مطالعه جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی و بقیه متغیرها رابطه مثبت را نشان دادند این پژوهش نیز در صدد بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی (عاطفی - مستمر - هنجاری) کارکنان آموزش و پرورش استان قم با ویژگیهای شخصیتی، عزت‌نفس و کیفیت زندگی آنان می‌باشد.

1. Bergman 2. Hersey & Blanchary 3. Behavioral Commitment 4. Attitudinal 5. Continuous
6. Affective 7. Bateman & Strasser

۱-۳- ضرورت مسئله

رهبران سازمان‌ها برای نیل به هدف با چند منبع عمده رو به رو هستند: تجهیزات و ماشین‌آلات و ابزارهای تولید، پول و سرمایه و نیروی کار در سازمان. مدیران برای استفاده بهینه از این منابع ساز و کارهای متفاوت را به کار می‌گیرند. مثلاً در جهت حفظ و نگهداری ماشین‌آلات و ابزار تولید، سیستم تعمیر و نگهداری را مورد استفاده قرار می‌دهند و همه ساله مبالغ هنگفتی را در این راه هزینه می‌کنند. علاوه بر این در پی دستیابی به آخرین اطلاعات در بخش فن‌آوری هستند، ولی با آن همه تلاش و کوشش که در جهت حفظ و نگهداری ماشین‌آلات، بهینه‌سازی و تغییر تکنولوژی به کار می‌برند متأسفانه در جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و اساسی‌ترین منبع، چندان فعال نیستند (مهداد، ۱۳۸۰).

تعهد ادراک شده‌ی بالا به کارکنان از سوی سازمان سبب خواهد گردید که در کارکنان انتظاری بیشتر ایجاد گردد که اگر آنها تلاش نمایند اهداف سازمان برآورده خواهد گردید و به تبع آن، آنها پاداش دریافت خواهند کرد. همین امر سبب خواهد شد که هم اهداف سازمان برآورده شود، هم خشنودی شغلی فرد افزایش یابد و به دنبال آن، جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد (برهانی، ۱۳۸۱).

اگر فرد با توجه به تیپ شخصیتی‌اش، شغلش را انتخاب کند، بدین معنی که شغلش با شخصیتش متناسب باشد و همچنین این افراد دارای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالایی باشند، به طوری که کار و احتیاجات، نیازهای اساسی و آسایش جسمی و روحی او را تأمین کند، بدیهی است او فردی وظیفه‌شناس، متکی به اصول اخلاقی و کاری خواهد بود و در نهایت صحت و کمال مطلوب، وظیفه‌اش را انجام خواهد داد (اردایم^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

عامل تاثیرگذار و مهمی که موجب خودکنترلی، عزت‌نفس، نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود، تعهد سازمانی کارکنان است. تاثیر تعهد سازمانی بر ویژگیهای شخصی مثل خلاقیت، کیفیت زندگی، عملکرد شغلی و عزت‌نفس، قابل انکار نیست لذا شناخت تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان ابزار کارآمدی، مدیران سازمانها را در بهره‌ور ساختن سازمان کمک کند. به همین دلیل اگر به اثربخش نمودن سازمان و گروه دل بسته‌ایم باید به دنبال شناخت محیط مساعد سازمان و شیوه‌های مناسب هدایت سازمانی باشیم. با توجه به اهمیت و نقش تعهد سازمانی در ویژگیهای شخصی کارکنان ضرورت دارد تا با تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و متغیرهای یاد شده، در کنار ارائه پیشنهادهای لازم برای بهبود شرایط و عملکرد سازمانها، زمینه مطالعات بعدی را نیز فراهم آورد.

1. Erdheim

اگر چه پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از ایران در زمینه تعهد سازمانی به انجام رسیده‌اند، اما اکثراً در حیطه مدیریت بوده و کمتر تعهد سازمانی را در ارتباط با متغیرهای روانشناختی بررسی کرده‌اند. از آنجا که فرد تعیین‌کننده‌ترین عنصر در هر سازمانی است، لذا پژوهشی که تعهد سازمانی فرد را در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس و کیفیت زندگیشان بررسی می‌کند ارزشمند است.

۴-۱- متغیرهای پژوهش

متغیرهای پیش بین :

۱- کیفیت زندگی و مولفه‌های آن.

سلامت عمومی

عملکرد جسمانی

محدودیت ایفای نقش به دلایل جسمانی

محدودیت ایفای نقش به دلایل عاطفی

درد بدنی

عملکرد اجتماعی

انرژی و شادابی

سلامت روانی

۲- ویژگی‌های شخصیتی (برونگرا - درونگرا، و بی‌ثبات - باثبات)

۳- عزت‌نفس

متغیرملاک :

تعهد سازمانی

۵-۱- اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش عبارتست از شناسایی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، عزت‌نفس و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.

اهداف جزئی:

- ۱- شناسایی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۱-۱- شناسایی رابطه بین برون‌گرایی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۱-۲- شناسایی رابطه بین باثبات بودن و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۲- شناسایی رابطه بین عزت‌نفس و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۳- شناسایی رابطه بین کیفیت زندگی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۴- شناسایی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۴-۱- شناسایی رابطه بین برون‌گرایی و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۴-۲- شناسایی رابطه بین باثبات بودن و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۵- شناسایی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۵-۱- شناسایی رابطه بین برون‌گرایی و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۵-۲- شناسایی رابطه بین باثبات بودن و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش.
 - ۶- شناسایی رابطه بین عزت‌نفس و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش.
- ۷- شناسایی رابطه چندگانه بین ویژگیهای شخصیتی، عزت‌نفس و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش.

۶-۱- فرضیه‌های پژوهشی

- ۱- بین ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
 - ۱-۱- بین برون‌گرایی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۱-۲- بین باثبات بودن و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۲- بین عزت‌نفس و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۳- بین کیفیت زندگی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۴- بین ویژگیهای شخصیتی و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۴-۱- بین برون‌گرایی و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۴-۲- بین باثبات بودن و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۵- بین ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۵-۱- بین برون‌گرایی و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۵-۲- بین باثبات بودن و کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۶- بین کیفیت زندگی و عزت‌نفس کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد.

۷- بین ویژگیهای شخصیتی، عزت‌نفس، کیفیت زندگی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه چندگانه وجود دارد.

۷-۱- تعاریف متغیرها

۱-۷-۱- تعریف مفهومی

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی عبارت است از درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن سازمان (مودی^۱ و همکاران، ۱۹۹۲).

شخصیت: شخصیت سازمان پویایی از نظام‌های جسمی- روانی در درون فرد است که رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند (آلپورت، ۱۹۶۱؛ به نقل از شولتز، ۱۳۸۳).

عزت‌نفس: عزت‌نفس عبارت است از ارزشیابی فرد درباره خود و یا قضاوت‌های فرد در مورد ارزش خود (کوپر اسمیت^۲، ۱۹۶۷).

کیفیت زندگی: کیفیت زندگی عبارت است از ادراک افراد از موقعیت خویش در زندگی در زمینه‌های فرهنگی و سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کند و با توجه به اهداف، توقعات و استانداردهای آنان. کیفیت زندگی مفهومی گسترده است که به صورت پیچیده‌ای تحت تاثیر سلامت فیزیکی فرد، وضعیت روانشناختی، میزان عدم وابستگی، ارتباطات اجتماعی و ارتباط آنها با عوامل برجسته محیط آنان قرار می‌گیرد (پوور^۳، ۲۰۰۳).

۱-۷-۲- تعریف عملیاتی

تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۱۵ آیتمی که توسط مودی و همکاران در سال ۱۹۷۹ تدوین شده استفاده شده است.

شخصیت: در این پژوهش شخصیت از طریق آزمون شخصیتی آیزنک ویژه بزرگسالان که دارای ۵۷ سؤال است سنجیده می‌شود و ویژگیهای درونگرا، برونگرا، باثبات، و بی‌ثبات از آن استخراج می‌شود.

عزت‌نفس: برای سنجش عزت‌نفس از پرسشنامه ۳۰ آیتمی عزت‌نفس آیزنک استفاده شده است.

کیفیت زندگی: در این پژوهش کیفیت زندگی از طریق آزمون ۳۶ آیتمی SF-36 سنجیده می‌شود.

1. Mowday 2. Copper Smith 3. Power

۱-۸- مبانی نظری پژوهش

۱-۹- تعهد سازمانی: مفاهیم و قلمرو تعهد

در حالیکه امکان دارد مفهوم تعهد به تازگی در حوزه واژگان مربوط به کسب و کار وارد شده باشد، اما این مفهوم، به هیچ وجه مفهوم جدیدی نیست و می‌توان گفت که در واقع تعهد مترادف واژه قدیمی‌تر « وفاداری » می‌باشد. تعهد از جمله واژه‌هایی است که تعریف زیادی برای آن از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری و غیره با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی با تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرد که منظور واژه (تعهد) می‌باشد (گیانکولا، ۲۰۰۶؛ به نقل از رضایی، ۱۳۸۵). از نظر ویلیامسون و اندرسون^۱ (۱۹۹۱؛ به نقل از مولایی، ۱۳۷۷) تعهد عبارت است از شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت. وجود احساس‌های مزبور در فرد به افزایش مشارکت گروهی، رفتار همکاری منجر خواهد شد.

سالانیک^۲ (۱۹۷۷) تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به اعمال و اقدامات فردی وی می‌داند. این تعریف یک تعریف عملیاتی از این واژه است. منظور کلی از این تعریف آن است که تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به موقعیت و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید به عبارت دیگر در این مفهوم، حرف زدن تنها کافی نیست و باید به دنبال آن عمل مسئولیت باشد. به طور کلی تعهد را می‌توان وفاداری، داشتن هویت و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی تعریف نمود. مشخص است که وجود این عوامل و شاخص اداری و ساختاری یک رابطه متقابل داشته باشد. این عوامل افزایش تعهد را به دنبال دارد (احمد پور شائمی، ۱۳۷۹).

با مرور به مبانی نظری با تعهد سازمانی درمی‌یابیم که میان صاحب‌نظران و اندیشمندان علوم رفتاری و روانشناسی در خصوص یک تعریف واحد و مشترک از تعهد سازمانی اتفاق نظر کامل وجود ندارد. هر یک از آنها کوشیده‌اند تا از زوایای مختلف جنبه‌های پنهان تعهد سازمانی را آشکار نمایند. در اینجا به تعاریفی مختصر از تعهد سازمانی با رعایت سیر موضوعی آن بسنده می‌کنیم.

شلدن^۳ تعهد سازمانی را نوعی نگرش و گرایش به سازمانی می‌داند که پیوند دهنده هویت فرد با سازمان می‌باشد. هر بیانیک^۴ تعهد سازمانی را پدیده ساختاری معرفی می‌کند که حاصل تعاملات یا مراوده‌های میان شخص و سازمان و تغییرات در سرمایه‌گذاری صورت گرفته در طول زمان است. کانتر^۵ تعهد سازمانی را میل و علاقه کارکنان در راستای صرف انرژی‌شان در سیستم‌های اجتماعی و وفاداری به آن تعریف می‌کند. بوکانان^۶ تعهد را چنین تعریف می‌کند: تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از

1. Williamson & Anderson 2. Salanick 3. Sheldon 4. Herbiniaik 5. Kanter 6. Buchanan

طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد، محدود و مقید شده و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشیده و درگیری موثر خویش را در انجام آنها اثبات نمایند. بیکر^۱ تعهد را به عنوان تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کند که این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که بر ترک آن فعالیت در جایی دیگر قابل استفاده نیست (آلن و می‌یر^۲، ۱۹۹۰).

مودی و همکاران (۱۹۹۲) تعهد را چنین تعریف می‌نمایند: آنها تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان، مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف کرده‌اند در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود: ۱- اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمانی، ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان، و ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان.

۱-۹-۱- نظریات مختلف در مورد تعهد سازمانی

۱-۹-۲- دو دیدگاه در تعهد سازمانی

بر اساس مطالعات زیادی که در زمینه تعهد سازمانی ارائه شده است مشاهده می‌شود که می‌توان دو دیدگاه کلی را در تعریف تعهد از یکدیگر متمایز نمود:

دیدگاه اول: در برخی از این تعاریف تعهد بیانگر طبقه‌ی خاصی از رفتار است. یعنی چنانچه فردی به دلیل اعمال و رفتارهایی که در گذشته انجام داده، خود را نسبت به تداوم آن فعالیت‌ها مقید بداند و یا چنانچه فرد در سازمان دارای منافع باشد که چشم پوشی از آنها غیرممکن یا مشکل باشد، گفته می‌شود که آن شخص احساس تعهد می‌کند.

دیدگاه دوم: در بعضی مطالعات تعهد را تا حد زیادی به عنوان یک نگرش در نظر می‌گیرند. بر این اساس تعهد حالتی است که در آن فرد ارزش‌ها و اهداف یک سازمان خاص را می‌پذیرد و مایل است که به منظور تسهیل تحقق آن اهداف، عضویت خویش را در سازمان حفظ نماید (مودی و همکاران، ۱۹۹۲). تمایز بین دیدگاه‌های نگرشی و رفتاری: در تحقیقات انجام شده در این زمینه به خوبی مشهود است که در دیدگاه نگرشی تحقیقات عمدتاً به سمت شناسایی عوامل ایجاد کننده تعهد و همچنین پیام‌ها و نتایج حاصل از تعهد جهت‌گیری پیدا کرده‌اند، ولی در دیدگاه رفتاری تحقیقات به شناسایی شرایطی می‌پردازد که تحت آن شرایط رفتاری که قبلاً بروز یافته مجدداً نیز تکرار می‌شود و همچنین اثرات چنین رفتاری بر تغییر نگرش بررسی می‌گردد (مورهد و گریفین^۳، ۱۳۷۴).

در تعهد نگرشی کارکنان با سازمان همانند می‌شوند و ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان را درونی می‌کنند و

1. Becker 2. Allen & Meyer 3. Morhead & Griffine