

## بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان

دکترسید رضا بلاغت<sup>1</sup>، دکتری تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت، عضو هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان  
محمد محمودوند، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان  
زری خزاعی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان  
دکتر سید احمد هاشمی، دکتری برنامه ریزی درسی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

تاریخ وصول: 1391/7/10 تاریخ پذیرش: 91/9/30

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان انجام گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده، جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان است که در مجموع 1050 نفر می باشند. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده - استفاده شده است که حجم نمونه 274 نفر می باشد. هم چنین در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شده است که پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر<sup>2</sup> (1993) که شامل 18 سؤال 5 گزینه ای طیف لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) می باشد و پرسش نامه محقق ساخته خودکنترلی که شامل 14 سؤال 5 گزینه ای طیف لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) برگرفته از کارور و شی<sup>3</sup> یر<sup>3</sup> ترجمه رضوانی (1375) و گنجی (1380) می باشد. روایی پرسش نامه ها از نوع محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برآورد شده است. برای تحلیل آماری - داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. نتایج پژوهش هر چهار فرضیه مورد بررسی را تأیید نمود. یافته ها حاکی از این است که در فرضیه اصلی بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/50$ ). هم چنین در فرضیه های فرعی به ترتیب بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/19$ )، بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/35$ ) و بین تعهد سازمانی با کنترل درونی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/53$ ).

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، خودکنترلی

## مقدمه

امروزه سازمان های آموزشی از مهم ترین نظام های اجتماعی در هر جامعه محسوب می شوند و به عنوان جزء جدایی ناپذیر از این نظام به شمار می روند (علاقه بند، 1390). رسالت این نظام ها، آموزش، پرورش و تربیت نسل هایی برای آینده است. آینده ای که بسیار پیشرفته تر، پیچیده تر و کامل تر از وضع موجود خواهد بود. بدین ترتیب، یکی از اساسی ترین عناصر سیستم های آموزشی عنصر فردی (انسانی) می باشد و معلمان و دبیران از مهم ترین آنها می باشند و نقش والایی در کارآیی و اثربخشی سیستم های آموزشی دارند. "به دلیل حساسیت و اهمیت نقش معلمان در اموری از قبیل آموزش و پرورش استعدادهای بالقوه دانش آموزان، انتقال فرهنگ جامعه، تربیت دینی و معنوی، کمک به هویت یابی، اغنا روحی، تعلیم راه و رسم زندگی و به طور خلاصه انسان سازی و تربیت نسل آینده است که این قشر، همیشه تحت فشار می باشند (به نقل از اشرفی سلطان احمدی و همکاران، 1389: 2)". انتظار می رود که این عوامل در کنار سایر عوامل فشارزا نظیر عدم وجود امکانات رفاهی رضایت بخش، کافی نبودن حقوق و مزایا و غیره سبب تحلیل رفتگی، فرسودگی، کم کاری، تمارض، فشارهای روحی و روانی و بالاخره عدم تعهد سازمانی معلمان شود. در این بین، میزان انعطاف پذیری یا پایداری، کنترل و مدیریت احساسات معلمان « خودکنترلی» با وجود عوامل فشارزا ذکر شده از اهمیتی دو چندان برخوردار می شود. بدیهی است عدم وجود هر یک از دو عامل تعهد سازمانی و خودکنترلی در همه سازمان ها به ویژه در نهادهای آموزشی - تربیتی موجب بروز مسائل و اخلال در امور آموزشی بوده و در نهایت باعث بروز عوارض زیادی مانند کاهش بهره وری، کاهش توانمندی، کاهش تعهد و وفاداری و ترک خدمت در سازمان می شود. اگرچه شواهد موجود نشان دهنده اهمیت تعهد سازمانی و خود کنترلی است (کوک و ال<sup>1</sup>، 1980؛ ال امیری<sup>2</sup>، 2000؛ کارسیک و زها<sup>3</sup>، 2007؛ توماس و همکاران<sup>4</sup>، 2007، تامینی و همکاران<sup>5</sup>، 2011) ولی بررسی این موضوع به شکل تخصصی و با تأکید بر رابطه تعهد سازمانی و خودکنترلی بر نمونه ای خاص واجد اهمیت خواهد بود. هم چنین، خلاء های موجود در زمینه پژوهش تجربی در زمینه تعهد سازمانی و مرتبط با خودکنترلی با وجود دانش نظری بالا، ضرورت انجام این پژوهش را برجسته می سازد. بنابراین با توجه به آنچه بیان شد و نیز این نکته که تعهد سازمانی و خود کنترلی از عامل های سازمانی و فردی می باشند که بر عملکرد و بهره وری سازمانی تأثیر می گذارند، ما در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه تعهد سازمانی و خودکنترلی در بین قشر حساس و تأثیر گذار جامعه هستیم، لذا در صدد پاسخ گویی به این پرسش بر می آیم که آیا بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی رابطه ای وجود دارد؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان های امروزی در دنیای رقابتی به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه ای دارد. مفهوم تعهد سازمانی<sup>6</sup> در ادبیات سازمان تاریخ طولانی دارد (بیکر<sup>7</sup>، 1960؛ لوسنر<sup>8</sup>، 2008). از تعاریف دانشمندان مختلفی مانند (مایر و آلن<sup>9</sup>، 1991؛ مودای، پورتر و استرز<sup>10</sup>، 1984؛ ریچارز<sup>11</sup>، 1985؛ استینز<sup>12</sup>، 1970؛ بوگلا و سومچ<sup>13</sup>، 2004؛ رایت و کهو<sup>14</sup>، 2007) می توان فهمید که تعهد سازمانی دارای اهمیت فراوان بوده و شامل مفاهیم گوناگونی است. از دیدگاه رایت و کهو (2007) تعهد سازمانی نوعی احساس است که در آن افراد خود را عضوی از سازمان محسوب می کنند و برای دستیابی سازمان به اهدافش و رسیدن به موفقیت تلاش می کنند. از دیدگاه استرس و لیمان<sup>15</sup> (1983) تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد یا یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود: 1- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، 2- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و 3- آرزو و خواست

1. Cook & Wall
2. Al Aameri
3. Karthik & Ahaio
4. Thomas et al.
5. Tamini et al.
6. Organizational Commitment
7. Becker
8. Luthans
9. Meyer & Allen
10. Mowday & Porter & Steers
11. Reichers
12. Stebbins
13. Bogler & Somech
14. Wright & Kehoe
15. Steers & Ly man

قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان. بنا به اظهار نظر مایر و آلن (2001) تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به عنوان درک هزینه های ناشی از ترک سازمان و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان به ترتیب تحت عنوان تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی یا هنجاری طبقه بندی شده اند. از دیدگاه کوک و وال<sup>1</sup> (1980) مفهوم تعهد سازمانی اشاره به واکنش های مؤثر افراد بر اساس خصوصیات کاری در سازمان ها دارد. ایشان بیان می کنند که تعهد سازمانی احساس افراد در دستیابی به اهداف و ارزش های سازمانی و نقشی که در سازمان به عهده دارند، را در بر می گیرد. "کراسول<sup>2</sup> (2006) عقیده دارد که تعهد افراد نه تنها تنها با کار آنها بلکه با ارزش ها و باورهای فرد نیز مرتبط است و در درون فرد جای دارد (به نقل از مصطفوی راد و همکاران، 1389: 54)".

تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است و عبارتست از حالتی که عضو سازمان هدف های سازمان را معرفی خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند، لذا در راستای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش و سعی خود را می نماید (رابینز<sup>3</sup>، 1378). به طور کلی با دقت در مفاهیمی که در رابطه با تعهد سازمانی توسط دانشمندی مانند (بچنان<sup>4</sup>، 1974؛ هریبناک و الوتو<sup>5</sup>، 1972؛ استیترز<sup>6</sup>؛ 1977؛ تستا<sup>7</sup>، 2001؛ اسکوراسکا<sup>8</sup>، 2005؛ تونکس و نلسون<sup>9</sup>، 2008؛ تامینی و همکاران، 2011) و دیگر محققان به کار گرفته شده، می توان این گونه استنباط کرد که تعهد سازمانی رابطه مؤثر و مثبتی با منابع انسانی در سازمان دارد، لذا توجه به آن در هر سازمان از ضروریات اجتناب ناپذیر می باشد. یکی دیگر از متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش خودکنترلی<sup>10</sup> می باشد. خودکنترلی بیانگر میزان مطابقت ویژگی های رفتاری خود با شرایط و موقعیت موجود است (کریتنر و کینیکی<sup>11</sup>، 1384: 174). خودکنترلی انعکاس تفاوت های فردی در تمایلات است که شکل مشخصی در مدیریت احساسات و عواطف به خود می گیرد (اسنایدر<sup>12</sup>، 1974، تت<sup>13</sup>، 2008). خود کنترلی به این معنی است که یک شخص در موقعیت خود چه قدر انعطاف پذیر یا چه قدر پایدار است (کشل و کزین<sup>14</sup>، 2006). از دیدگاه راجلین<sup>15</sup> (1995) خودکنترلی عبارت است از: تعارض درون فردی بین عقل و هوس، بین شناخت و انگیزه و بین برنامه ریز درونی و عمل کننده درونی است. اسنایدر (1974) می گوید مردم در یک بحث کلی به دو دسته تقسیم می شوند؛ افراد با خودکنترلی بالا و افراد با خودکنترلی پایین که هر کدام ویژگی هایی دارند. برخی افراد نسبت به موقعیت های اجتماعی حساس هستند و ظاهر خود را متناسب با موقعیت رایج تنظیم می کنند این افراد را با خودکنترلی بالا می نامد، در مقابل افرادی هستند با خودکنترلی پایین که تمایل دارند فکر و احساس خود را بیان نمایند تا اینکه آن را متناسب با موقعیت سازماندهی کنند. به گفته تامپسون و کمرا<sup>16</sup> (2003) بالا یا پایین بودن خودکنترلی به تفاوت در نگرش، رفتار، ادراکات و باورها بستگی دارد. برترمز<sup>17</sup> (2012) خودکنترلی را به عنوان یک توانایی دانسته و آن را ظرفیت سرشت افراد در نادیده گرفتن یا تغییر دادن تمایلات در پاسخ به حالت غالب آنها تعریف می کند. برای این که فرد بتواند رفتارش را کنترل کند، باید این نکته که او عامل علی یک رفتار است، درک کند و متوجه باشد که رفتار و پیامد آن حاصل عملی است که او تا حدی می تواند بر آن کنترل داشته باشد (جان بزرگی و همکاران، 1387). از دیدگاه دیول و همکاران<sup>18</sup> (2012) فقدان خودکنترلی ممکن است پیامدهای منفی برای سلامت روان افراد داشته باشد. محققان در مود توانایی فرد در کنترل خود در محیط از دیدگاههای مختلف و تحت عناوین گوناگون سخن گفته اند (کپر و همکاران<sup>19</sup>، 2010؛ جوزف و استرهورن<sup>20</sup>، 2002؛ دیول و همکاران، 2012؛ فریز و هافمن<sup>21</sup>، 2009؛ گیلیوت و

1. Cook & Wall
2. Crowswell
3. Robbins
4. Buchanan
5. Hrebiniak & Alutto
6. Steers
7. Testa
8. Sikorska
9. Tonks & Nelson
10. self-control
11. Kreitner and Kinicki
12. Snyder
13. Tate
14. Kaushal & Catherine
15. Rachline
16. Thampson & Kumru
17. Bertrams
18. Dewal et al.
19. Cooper et al.
20. Joseph & Strayhorn
21. Friese & Hofmann

همکاران<sup>1</sup>، 2007). از مطالعات متفاوتی که در این زمینه صورت گرفته، می توان این گونه استنباط کرد که مفاهیمی مانند شایستگی، درماندگی، نومییدی، اعتماد به نفس، از خود بیگانگی و طرد شدن، همه در توصیف اینکه فرد تا چه درجه ای قادر است حوادث و رویدادهای زندگی خود را کنترل کند، به کار رفته است.

در زمینه‌ی مطالعه‌ی حاضر، پژوهش‌هایی نیز در داخل و خارج کشور انجام شده است؛ در تحقیقی که باتناگار<sup>2</sup> (2005) در کشور هند انجام داده، بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی در میان مدیران سازمان های دولتی این کشور بوده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که توانمند سازی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. ریگی (1377) در بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان مخابرات استان سیستان و بلوچستان نشان داد که بین پذیرش اهداف از سوی کارکنان، مشارکت در تصمیم گیری و امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. از تأثیرات تعهد سازمانی می توان به تأثیر معکوس آن بر ترک شغل و تأخیر نیز اشاره کرد (مودوی، پورتر، و استرس<sup>3</sup>، 1982). بلاکلی، آندریز، و فولر<sup>4</sup> (2003) در پژوهش خود که آیا افراد دمدمی مزاج شهروندان خوبی هستند؟ به بررسی رابطه میان خودکنترلی و سازماندهی رفتار شهروندی، بر روی مدیران و متخصصان آزمایشگاه پژوهشی دولت فدرال پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سرپرستان با خودکنترلی بالا بهتر می توانند رفتار شهروندی خود را سازماندهی و زیردستان را هدایت کنند. بوریگ، پارکس، و مونت<sup>5</sup> (2005) پژوهشی با عنوان خودکنترلی تعدیل کننده روابط بین عامل بزرگ ویژگی های شخصیت و عملکرد میان فردی انجام داده اند. یافته های از بین یک نمونه 102 نفری از دانشجویان مدیریت اجرایی نشان داد که وقتی خودکنترلی بالاست، روابط بین سه ویژگی از ویژگی های پنج عاملی شخصیت یعنی (برون گرایی، استواری هیجانی و گشاده ذهنی) در تجربه و عملکرد میان فردی سرپرستان کاهش می یابد. این نتیجه برای گروه همسالان نیز تکرار شد و همانگونه که انتظار می رفت، خودکنترلی تعدیل کننده رابطه ی بین ویژگی های شخصیت و اجرای فعالیت در گروه همسالان و سرپرستان نیست. به پژوه و همکاران (1386). به بررسی تأثیر آموزش فنون کنترل خود بر بهبود مهارت های اجتماعی پرداخته و اظهار می دارند که آموزش فنون کنترل خود بر بهبود مهارت های اجتماعی تأثیر معنادار و مثبتی داشته است. نهایتاً، تامپسون و کومرو<sup>6</sup> (2003) در پژوهشی به بررسی رابطه ی میان شناسایی شناسایی هویت خود و خودکنترلی رفتار از لحاظ سن و جنسیت در بین نوجوانان پرداختند، یافته های این پژوهش نشان می دهد که جنسیت بر خودکنترلی مؤثر است. مردان نسبت به زنان از خودکنترلی بیشتری برخوردارند، ولی سن بر خودکنترلی هیچ تأثیری ندارد. بر اساس آنچه گفته شد و با توجه به رابطه دو متغیر تعهد سازمانی و خودکنترلی می توان مدل مفهومی پژوهش را به صورت زیر ترسیم کرد. در این مدل، خودکنترلی دارای سه مؤلفه‌ی اساسی است که عبارتند از: هیجان شخصی، ارتباط با دیگران و کنترل درونی. بر این اساس می توان ارتباط هر یک از مؤلفه‌های مذکور را با تعهد سازمانی معلمان مورد بررسی قرار داد. این ارتباط کلی و جزئی را می توان در قالب فرضیه‌های زیر بیان کرد:

فرضیه کلی: بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی با کنترل درونی رابطه وجود دارد.

1. Gailliot et al.

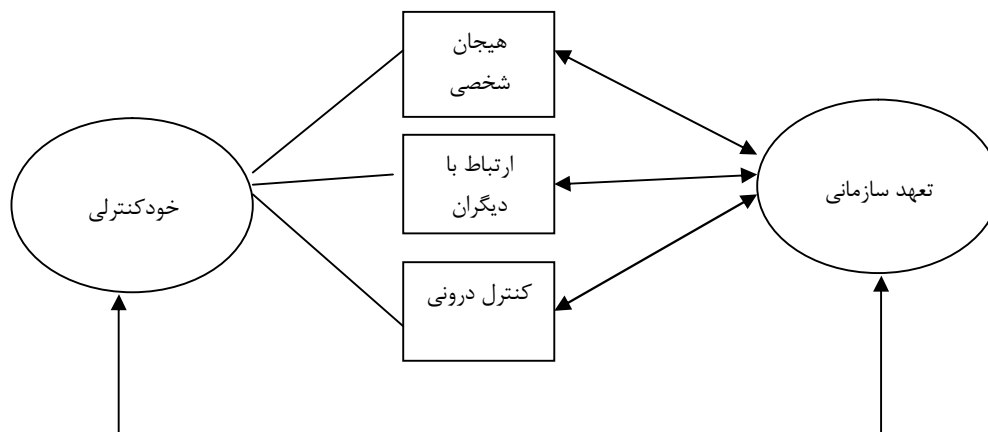
2. bhatnagar

3. Mowday, Porter & Steers

4. Blakely, Andrews, & Fuller

5. Barrick, Parks, & Mount

6. Kumru & Thompson



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان می باشد، روش تحقیق مورد استفاده توصیفی و از نوع همبستگی است. توصیفی زیرا آنچه را که هست توصیف می کند و شامل توصیف، ثبت، تجزیه و تحلیل و تفسیر شرایط موجود است (بست، 1369) و به این دلیل همبستگی است، چون به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان می پردازد.

### جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان که مجموعاً 1050 نفر است، تشکیل می دهد. روش نمونه گیری در این تحقیق از روش تصادفی ساده استفاده شده است. در جدول استاندارد مورگان حجم نمونه برای جامعه 1050 نفر، 285 نفر قید شده، که بعد از جمع آوری اطلاعات تعدادی از پرسش نامه های ناقص کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس 274 پرسش نامه انجام گردید.

### ابزارهای اندازه گیری پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شده است. پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (1993) که شامل 18 سؤال 5 گزینه ای طیف لیکرت می باشد. و پرسش نامه محقق ساخته خودکنترلی که شامل 14 سؤال 5 گزینه ای طیف لیکرت برگرفته از کارور و شی یر ترجمه رضوانی (1375) و گنجی (1380) می باشد. نمره گذاری سوالات بدین صورت است که اگر آزمودنی گزینه خیلی زیاد را انتخاب کند نمره 5، گزینه زیاد نمره 4، گزینه متوسط نمره 3، گزینه کم نمره 2 و اگر گزینه خیلی کم را انتخاب کند نمره 1 می گیرد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS نسخه 17 انجام گرفته است.

### روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها

جهت تعیین روایی پرسش نامه ها در پژوهش حاضر از روش روایی محتوایی استفاده گردید. برای محاسبه و تعیین پایایی پرسش نامه ها از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که پایایی پرسش نامه تعهد سازمانی برابر با 0/79 و پایایی پرسش نامه خودکنترلی برابر با 0/85 می باشد. جدول 1 به صورت کامل تری مقدار ضریب آلفای کرونباخ متغیر های مورد بررسی را نشان می دهد.

## جدول 1- مقدار ضریب آلفا کرونباخ برای تعیین پایایی

ردیف	متغیر	آلفا
1	تعهد سازمانی	0/79
2	خود کنترلی	0/85
3	مؤلفه هیجان شخصی	0/70
4	مؤلفه ارتباط با دیگران	0/70
5	مؤلفه کنترل درونی	0/77

## یافته های پژوهش

فرضیه کلی: بین تعهد سازمانی با خود کنترلی معلمان رابطه وجود دارد. به منظور پاسخگویی به این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج در جداول (2 تا 5) ارائه گردید.

## جدول 2- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با خود کنترلی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	274	0/50**	0/00
خود کنترلی	274		

یافته های جدول (2) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با خود کنترلی برابر با  $r=0/50$  می باشد که در سطح اطمینان 99 درصد رابطه معنادار است ( $P < 0/01$ ). بر این اساس می توان بیان کرد که بین تعهد سازمانی با خود کنترلی معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. فرضیه اول: بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی معلمان رابطه وجود دارد.

## جدول 3- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با هیجان شخصی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	274	0/19**	0/00
هیجان شخصی	274		

یافته های جدول (3) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با هیجان شخصی برابر با  $r=0/19$  می باشد که در سطح اطمینان 99 درصد رابطه معنادار است ( $P < 0/01$ ). به عبارت دیگر بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه وجود دارد.

## جدول 4- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	274	0/35**	0/00
ارتباط با دیگران	274		

یافته های جدول (4) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران برابر با  $r=0/35$  می باشد که در سطح اطمینان 99 درصد رابطه معنادار است ( $P < 0/01$ ). یعنی می توان استنباط کرد که بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی با کنترل درونی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول 5- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با کنترل درونی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	274	0/53**	0/00
کنترل درونی	274		

یافته های جدول (5) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با کنترل درونی برابر با  $r=0/53$  می باشد که در سطح اطمینان 99 درصد رابطه معنادار است ( $P < 0/01$ ). یعنی بین تعهد سازمانی با کنترل درونی معلمان ابتدایی ناحیه 1 شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

همان گونه که در ادبیات اشاره شد، خودکنترلی یک ویژگی شخصیتی بی مانند است که در اشخاص گوناگون متفاوت است. یعنی افرادی که خودکنترلی بالایی دارند، هر کدام با توجه به این که تا چه حد خودکنترلی دارند، واکنش های متفاوت نشان می دهند و رفتارهای متفاوت دارند. هم چنین تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک رفتار معلمان می باشد. تعهد سازمانی با تأثیر بر عملکرد معلمان باعث افزایش بهره وری، بهبود ارائه آموزش و افزایش کیفیت آن می گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان انجام گرفته است. نتایج پژوهش هر چهار فرضیه مورد بررسی را تأیید نمود. یافته ها حاکی از این است که در فرضیه اصلی بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/50$ ). نتایج این بررسی با نتایج پژوهش باتناگار (2005)، به پژوه و همکاران (1386)، بلاکلی، آندریز، و فولر (2003) و ریگی (1377) هم خوانی دارد. هم چنین در فرضیه های فرعی به ترتیب بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/19$ )، بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/35$ ) و بین تعهد سازمانی با کنترل درونی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ( $r=0/53$ ). با توجه به نتایج دیگر تحقیقات صورت گرفته و نیز یافته های این پژوهش به طور کلی می توان این گونه نتیجه گیری کرد که آگاهی مسئولان نظام تعلیم و تربیت از میزان خودکنترلی معلمان و عوامل زمینه ساز تعهد سازمانی و نیز میزان همبستگی و ارتباط بالای این دو مقوله، می تواند در کاهش مشکلات موجود و جلوگیری از پیامدهای منفی نبود تعهد و خودکنترلی مناسب در معلمان و نیز موفقیت شغلی و افزایش بهره وری و اثربخشی کارکنان یک محیط آموزشی نقش مؤثری داشته باشد. بدیهی است که انجام چنین تحقیقی می تواند در راستای بهبود امور فردی و سازمانی نهاد های آموزشی - تربیتی مؤثر واقع شود و زمینه ساز انجام پژوهش های دیگر در این حوزه باشد.

### منابع فارسی

اشرفی سلطان احمدی، ح. مهرمند، ا. غلامیان، ع. و عزیزی نژاد، ب. (1389). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد، فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره 18، صص 29-2.

به پژوه، ا. غباری، ب. علیزاده، ح. و همتی، ق. (1386). تأثیر آموزش فنون کنترل خود بر بهبود مهارت های اجتماعی دانش آموزان با اختلال کاستی توجه و بیش فعالی، پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، سال هفتم، شماره 1، صص 1-18.

- بست، ج. (2003). **روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری**، ترجمه حسین پاشا شریفی و نرگس طالقانی (1369)، تهران: انتشارات رشد.
- جان بزرگی، م. نوری، ن. و آگاه هریس، م. (1387). **آموزش اخلاق، رفتار اجتماعی و قانون پذیری به کودکان (راهنمای عملی)**، تهران: انتشارات ارجمند.
- رایبیز، ا. (2001). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها**، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی (1378)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ریگی، خ. (1377). **بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما، مهدی لسانی، استاد مشاور، حسین محبی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان. علاقه بند، ع. (1390). **مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی**، تهران: نشر روان.
- کریتتر، ر. و کینیکی، آ. (2004). **رفتار سازمانی**، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده (1384)، تهران: پیام پویا.
- مصطفوی راد، ف. بهرنگی، م. عسکریان، م. و فرزاد، و. (1389). **بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه های متوسطه نظری شهر شیراز**، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، سال، 17-2، شماره 1، صص 45-78.

### منابع انگلیسی

- Al-Aameri, A. S., 2000, **Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses**, Saudi medical Journal , Vol. 21, No. 6, pp. 513-535.
- Becker, H. S., 1960, **Notes on the Concept of Commitment**, American Journal of sociology, Vol. 66, pp. 32-40.
- Bertrams, A., 2012, **How Minimal Grade Goals and Self-Control Capacity Interact in Predicting Test Grades**, Journal learning and individual differences, inpress corrected proof.
- Bhatnagar, J., 2005, **The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in Indian Managers**, *MDI*, Vol. 8, No. 4, pp. 419-433.
- Barrick, M. R., Parks, L., and Mount, M. k., 2005, **Self-Monitoring as a Moderator of the Relationships Between Personality Traits and Performance**, Personality Psychology, Vol. 58, pp. 745-765.
- Bogler, R., and Somech, A., 2004, **Influence of Teacher Empowerment on Teachers Organization Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools**, Journal of Teaching and Teacher Education, Vol. 20, pp. 277-289.
- Buchanan, B., 1974, **Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations**, Administrative Science Quarterly, Vol. 19, pp. 533-546.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., and Fuller, J., 2003, **Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of the Relationship Between Self-Monitoring and Organizational Citizenship**, Journal of Business and Psychology, Vol. 18, No. 2.
- Cook, J., and Wall, T., 1980, **New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Ful Filment**, Journal of Occupational Psychology, Vol. 53, pp. 39-52.
- Cooper, J. M., Collier, J., Veronica, J., and Hawkey, J. C., 2010, **Beliefs About Personal Control and Self Management in 30-40 Year Old Living With Inflammatory Bowel Disease: A Qualitative Study**, International Journal of Nursing Studies, Vol. 47, No. 12, pp. 1500-1509.
- Dewall, N., Gilman, R., Sharif, V., Carboni, I., and Rice, K.G., 2012, **Left Out, Sluggardly, and Blue: Low Self-Control Mediates the Relationship Between Ostracism and Depression**, Personality and Individual Differences.
- Friese, M., and Hofmann, W., 2009, **Control Me or I Will Control You: Impulses, Trait Self-Control, and The Guidance of Behavior**, Journal of Research in Personality, Vol. 43, No. 5, pp. 795-805.
- Gailliot, M. T., Brandon, J. S., and Maner, K. J., 2007, **Differentiating the Effects of Self-Control and Self-Esteem on Reaction to Mortality Salience**, Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 43, No. 6, pp. 894-901.
- Hrebiniak, L.G., and Alutto, J. A., 1972, **Personal and Role Factors in the Development of Organizational Commitment**, Administrative Science Quarterly, Vol. 17, pp. 555-572.



- Joseph, M., and Strayhorn, JR. M. D., 2002, **Self-Control: Toward Systematic Training Programs**, American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, Vol. 41, No. 1, pp. 17-27.
- Karthik, N., and Zhaob, X., 2007, **An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India**, Tourism Management, Vol. 28, No. 2, pp. 1212-1223.
- Kaushal, R., and Catherine, K. T., 2006, **The Role of Culture and Personality in Choice of Conflict Management Strategy**, Internatinal Journal of Relations, Vol. 30, pp. 579-603.
- Luthans, F., 2008, **Organizational Behavior (11<sup>th</sup> ed.)**, MC Graw Hill, New York.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J., 1991, **A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment**, Human Resource Management Review, Vol. 1, No. 1, pp. 61-98.
- Meyer, J.P., and Allen, N. J., 2001, **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization**, Journal of occupational psychology, Vol. 63, pp. 1-18.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M., 1984, **Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York, Academic press.
- Rachline, H., 1995, **Self Control: Beyond Commitment**, Behavior and Brain Sciences, Vol. 18, No. 1, pp. 149-159.
- Reichers, A. E., 1985, **A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment**, Academy of Management Review, Vol. 10, pp. 465-476.
- Stebbins, R. A., 1970, **On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification**, Social forces, Vol. 48, pp. 526-529.
- Steers, R. M., and Porter, L. W., 1983, **Motivation and Work Behavior (3<sup>rd</sup> ed.)**, Mc Graw Hill.
- Steers, R. M., 1977, **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**, Administrative Science Quarterly, Vol. 22, pp. 46-56.
- Sikorska, S. E., 2005, **Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living**, Gerontologist, Vol. 45, No. 2, pp. 196-205.
- Snyder, J. B., 1974, **Self-Monitoring of Expressive Behavior**, Personal Psychology, No. 30, pp. 526-527.
- Tamini, K. B., Pourghaz, A. W., and Khaneghaie, S., 2011, **A Cross-Cultural Study on Job Satisfaction as a Funcation of Organizational Commitment and Mental Health Among Employees of Aligarh Muslim university in India and university of Sistan and Baluchestan in Iran**, Journal of Subcontinent Researchers University of Sistan and Baluchestan, Vol. 3, No. 7, pp. 53-70.
- Tate, B., 2008, **A Longitudinal Study of the Relationships Among Self – Monitoring, Authentic Leadership, and Perception of Leadership**, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 5, No. 1, pp. 16-29.
- Testa , M. R., 2001, **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment**, Journal of Psychology, Vol. 135, No. 2, pp. 226-236.
- Tonks, G. R., and Nelson, L. G., 2008, **HRM: A Contribution Employee Alienation**, Researcher and Practice in Human Resource Management, Vol. 16, No. 1, pp. 1-17.
- Thompson, R. A., and Kumru, A., 2003, **Ego Identity Status and Self Monitoring Behavior in Adolescents**, Journal of Adolescent Research, Vol. 18, No. 5, pp. 481-495.
- Thomas, J. K., Michael, P. O., and David F. G., 2007, **The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment in Two Samples of Health Professionals**, Citation Reports, No. 3, pp. 179-185.
- Wright, M. P., and Kehoe, R. R., 2007, **Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination**, Department of Human Resource Studies (CAHRS), Vol. 12, No. 1, pp. 1-22.