

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان

دکترسید رضا بلاغت^۱، دکتری تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت، عضو هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان
دکتر سید احمد هاشمی، دکتری برنامه ریزی درسی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد
زری خزاعی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان
محمد محمودوند، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۷/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان انجام گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده، جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان است که در مجموع ۱۰۵۰ نفر می باشند. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است که حجم نمونه ۲۷۴ 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^۲ (۱۹۹۳) که شامل ۱۸ سؤال ۵ گزینه ای طیف لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) می باشد و پرسش نامه محقق ساخته خودکنترلی که شامل ۱۴ سؤال ۵ گزینه ای طیف لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) برگرفته از کارور و شی^۳ بر^۳ ترجمه رضوانی (۱۳۷۵) و گنجی (۱۳۸۰) 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، ۱۳۹۰). 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

Email: balaghat@edpsy.usb.ir

2. Allen & Meyer
3. Carver & Scheier

۱. نویسنده مسئول

اشرفی سلطان احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲). "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 اخلاص 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 خودکنترلی است (کوک و ال^۱، ۱۹۸۰؛ ال امیری^۲، ۲۰۰۰؛ کارسیک و زها^۳، ۲۰۰۷؛ توماس و همکاران^۴، ۲۰۰۷، تامینی و همکاران^۵، ۲۰۱۱) 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 خودکنترلی 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؟

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^۶ در ادبیات سازمان تاریخ طولانی دارد (بیکر^۷، ۱۹۶۰؛ لوستن^۸، ۲۰۰۸). از تعاریف دانشمندان مختلفی مانند (مایر و آلن^۹، ۱۹۹۱؛ مودای، پورتر و استرز^{۱۰}، ۱۹۸۴؛ ریچارز^{۱۱}، ۱۹۸۵؛ استینز^{۱۲}، ۱۹۷۰؛ بوگلر و سومچ^{۱۳}، ۲۰۰۴؛ رایت و کهو^{۱۴}، ۲۰۰۷) می توان فهمید که تعهد سازمانی دارای اهمیت فراوان بوده و شامل مفاهیم گوناگونی است. از دیدگاه رایت و کهو (۲۰۰۷) 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^{۱۵} (۱۹۸۳) 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: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان. بنا به اظهار نظر مایر و آلن (۲۰۰۱) 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 ال (۱۹۸۰) 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^{۱۶} (۲۰۰۶) عقیده دارد که تعهد افراد نه 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، ۱۳۸۹: ۵۴)". تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است و عبارتست از حالتی که عضو سازمان هدف های سازمان را معرف 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^{۱۷}، ۱۳۷۸).

1. Cook & Wall
5. Tamini et al
9. Meyer & Allen
13. Bogler & Somech
17. Robbins

2. Al Aameri
6. Organizational Commitment
10. Mowday & Porter & Steers
14. Wright & Kehoe

3. Karthik & Ahaio
7. Becker
11. Reichers
15. Steers & Ly man

4. Tamini et al
8. Luthans
12. Stebbins
16. Crowswell

به طور کلی با دقت در مفاهیمی که در رابطه با تعهد سازمانی توسط دانشمندانی مانند (بچنان^۱، ۱۹۷۴؛ هربیناک و الوتو^۲، ۱۹۷۲؛ استیرز^۳؛ ۱۹۷۷؛ تستا^۴، ۲۰۰۱؛ اسکوراسکا^۵، ۲۰۰۵؛ تونکس و نلسون^۶، ۲۰۰۸؛ تامینی و همکاران، ۲۰۱۱) 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 خود کنترلی^۷ می باشد. خود کنترلی بیانگر میزان مطابقت ویژگی های رفتاری خود با شرایط و موقعیت موجود است (کریتر و کینیکی^۸، ۱۳۸۴: ۱۷۴). خود کنترلی انعکاس تفاوت های فردی در تمایلات است که شکل مشخصی در مدیریت احساسات و عواطف به خود می گیرد (اسنایدر^۹، ۱۹۷۴، ت^{۱۰}، ۲۰۰۸). خود کنترلی به این معنی است که یک شخص در موقعیت خود چه قدر انعطاف پذیر یا چه قدر پایدار است (کشل و کزرین^{۱۱}، ۲۰۰۶). از دیدگاه راجلین^{۱۲} (۱۹۹۵) خود کنترلی 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 (۱۹۷۴) می گوید مردم در یک بحث کلی به دو دسته تقسیم می شوند؛ افراد با خود کنترلی بالا و افراد با خود کنترلی 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 خود کنترلی بالا می نامد، در مقابل افرادی هستند با خود کنترلی پایین که تمایل دارند فکر و احساس خود را بیان نمایند تا اینکه آن را متناسب با موقعیت سازماندهی کنند. به گفته تامپسون و کمر^{۱۳} (۲۰۰۳) بالا یا پایین بودن خود کنترلی به تفاوت در نگرش، رفتار، ادراکات و باورها بستگی دارد. برترمز^{۱۴} (۲۰۱۲) خود کنترلی 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، ۱۳۸۷). از دیدگاه دیول و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۲) فقدان خود کنترلی 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^{۱۶}، ۲۰۱۰؛ جوزف و استرهون^{۱۷}، ۲۰۰۲؛ دیول و همکاران، ۲۰۱۲؛ فریز و هافمن^{۱۸}، ۲۰۰۹؛ گیلیوت و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۷). 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 زمینه مطالعه حاضر، پژوهش هایی نیز در داخل و خارج کشور انجام شده است؛ در تحقیقی که باتناگار^{۲۰} (۲۰۰۵) 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 (۱۳۷۷) 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^{۲۱}، ۱۹۸۲). بلاکلی، آندریز، و فولر^{۲۲} (۲۰۰۳) در پژوهش خود که آیا افراد دمدمی مزاج شهروندان خوبی هستند؟ به بررسی رابطه میان خود کنترلی و سازماندهی رفتار شهروندی، بر روی مدیران و متخصصان آزمایشگاه پژوهشی دولت فدرال پرداختند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که سرپرستان با خود کنترلی بالا بهتر می توانند رفتار شهروندی خود را سازماندهی و زیردستان را هدایت کنند. بوریک، پارکس، و مونت^{۲۳} (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان خود کنترلی تعدیل کننده روابط بین عامل

1. Buchanan
5. Sikorska
9. Snyder
13. Thampson & Kumru
17. Joseph & Strayhorn
21. Mowday, Porter & Steers

2. Hrebiniak & Alutto
6. Tonks & Nelson
10. Tate
14. Bertrams
18. Friese & Hofmann
22. Blakely, Andrews, & Fuller

3. Steers
7. Self-Control
11. Kaushal & Catherine
15. Dewal et al
19. Gailliot et al
23. Barrick, Parks, & Mount

4. Testa
8. Kreitner & Kinicki
12. Rachline
16. Cooper et al
20. Bhatnagar

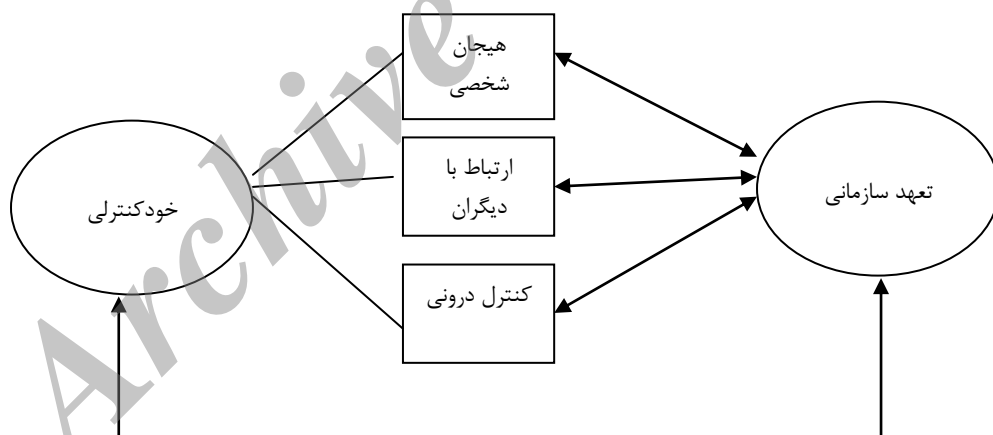
بزرگ ویژگی های شخصیت و عملکرد میان فردی انجام داده اند. یافته های از بین یک نمونه ۱۰۲ نفری از دانشجویان مدیریت اجرایی نشان داد که وقتی خودکنترلی بالاست، روابط بین سه ویژگی از ویژگی های پنج عاملی شخصیت یعنی (برون گرایی، استواری هیجانی و گشاده ذهنی) در تجربه و عملکرد میان فردی سرپرستان کاهش می یابد. این 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 (۱۳۸۶). به بررسی تأثیر آموزش فنون کنترل خود بر معنادار و مثبتی داشته است. و نهایتاً، تامپسون و کومرو^۱ (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی رابطه ی میان 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 مؤلفه ی اساسی است که عبارتند از: هیجان شخصی، ارتباط با دیگران و کنترل درونی. بر این اساس می توان ارتباط هر یک از مؤلفه های مذکور را با تعهد سازمانی معلمان مورد بررسی قرار داد. این ارتباط کلی و جزئی را می توان در قالب فرضیه های 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.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی ناحیه ۱ 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، ۱۳۶۹) و به این دلیل همبستگی است، چون به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان می پردازد.

1. Kumru & Thompson

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان که مجموعاً ۱۰۵۰ 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 ۱۰۵۰ نفر، ۲۸۵ نفر قید شده، که بعد از جمع آوری اطلاعات تعدادی از پرسش نامه های ناقص کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس ۲۷۴ 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 (۱۹۹۳) که شامل ۱۸ سؤال ۵ گزینه ای طیف لیکرت می باشد. و پرسش نامه محقق ساخته خود کنترلی که شامل ۱۴ سؤال ۵ گزینه ای طیف لیکرت برگرفته از کارور و شی بر ترجمه رضوانی (۱۳۷۵) و گنجی (۱۳۸۰) می باشد. نمره گذاری سؤالات بدین صورت است که اگر آزمودنی گزینه خیلی زیاد را انتخاب کند نمره ۵، گزینه زیاد نمره ۴، گزینه متوسط نمره ۳، گزینه کم نمره ۲ و اگر گزینه خیلی کم را انتخاب کند نمره ۱ می گیرد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ 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 ۰/۷۹ و پایایی پرسش نامه خود کنترلی برابر با ۰/۸۵ می باشد. جدول ۱ به صورت کامل تری مقدار ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای مورد بررسی را نشان می دهد.

جدول ۱- مقدار ضریب آلفاکرونباخ برای تعیین پایایی

ردیف	متغیر	آلفا
۱	تعهد سازمانی	۰/۷۹
۲	خود کنترلی	۰/۸۵
۳	مؤلفه هیجان شخصی	۰/۷۰
۴	مؤلفه ارتباط با دیگران	۰/۷۰
۵	مؤلفه کنترل درونی	۰/۷۷

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 (۲ تا ۵) ارائه گردید.

جدول ۲- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با خود کنترلی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۲۷۴	۰/۵۰***	۰/۰۰
خود کنترلی	۲۷۴		

یافته های جدول (۲) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با خودکنترلی برابر با $r=0/50$ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار است ($P < 0/01$). بر این اساس می توان بیان کرد که بین تعهد سازمانی با خودکنترلی معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. فرضیه اول: بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با هیجان شخصی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۲۷۴	۰/۱۹**	۰/۰۰
هیجان شخصی	۲۷۴		

یافته های جدول (۳) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با هیجان شخصی برابر با $r=0/19$ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار است ($P < 0/01$). به عبارت دیگر بین تعهد سازمانی با هیجان شخصی معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران رابطه وجود دارد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۲۷۴	۰/۳۵**	۰/۰۰
ارتباط با دیگران	۲۷۴		

یافته های جدول (۴) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با ارتباط با دیگران برابر با $r=0/35$ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ 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 ۵- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با کنترل درونی

متغیرها	تعداد	r	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۲۷۴	۰/۵۳**	۰/۰۰
کنترل درونی	۲۷۴		

یافته های جدول (۵) بیانگر این است که ضریب همبستگی تعهد سازمانی با کنترل درونی برابر با $r=0/53$ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار است ($P < 0/01$). یعنی بین تعهد سازمانی با کنترل درونی معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شهر زاهدان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که در ادبیات اشاره شد، خود کنترلی یک ویژگی شخصیتی بی مانند است که در اشخاص گوناگون متفاوت است. یعنی افرادی که خود کنترلی بالایی دارند، هر کدام با توجه به این که تا چه حد خود کنترلی 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 خود کنترلی 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 خود کنترلی معلمان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ($r=0/50$). نتایج این بررسی با نتایج پژوهش باتناگار (۲۰۰۵)، به پژوه و همکاران (۱۳۸۶)، بلاکلی، آندریز، و فولر (۲۰۰۳) و ریگی (۱۳۷۷) 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 خود کنترلی 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 خود کنترلی 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. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد**، فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۸، صص ۲۹-۲.

به پژوه، ا. غباری، ب. علیزاده، ح. و همتی، ق. (۱۳۸۶). **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 ۱، صص ۱-۱۸.

بست، ج. (۲۰۰۳). **روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری**، ترجمه حسین پاشا شریفی و نرگس طالقانی (۱۳۶۹)، تهران: انتشارات رشد.

جان بزرگی، م. نوری، ن. و آگاه هریس، م. (۱۳۸۷). **آموزش اخلاق، رفتار اجتماعی و قانون پذیری به کودکان (راهنمای عملی)**، تهران: انتشارات ارجمند.

رابینز، ا. (۲۰۰۱). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها**، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی (۱۳۷۸)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

ریگی، خ. (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما، مهدی لسانی، استاد مشاور، حسین مجبی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

علاقه بند، ع. (۱۳۹۰). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.

کریتتر، ر. و کینیکی، آ. (۲۰۰۴). رفتار سازمانی، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده (۱۳۸۴)، تهران: پیام پویا.
مصطفوی راد، ف. بهرنگی، م. عسکریان، م. و فرزاد، و. (۱۳۸۹). 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، ۱۷-۲، شماره ۱، صص ۷۸-۴۵.

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 of Learning and Individual Differences.
- 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-Fulfilment**, 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 (11th 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 (3rd 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.

Archive of SID