

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۸۸
شماره ۱- ص ص : ۱۸۸- ۱۷۷
تاریخ دریافت : ۲۵ / ۱۰ / ۸۶
تاریخ تصویب : ۰۶/۱۱ / ۸۷

توصیف ارتباط بین پایگاه مهارگری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور

محمدسلطان حسینی^۱ _ زهره موسوی _ حمیدرضا میرصفیان _ حسین اکبری یزدی
استادیار دانشگاه اصفهان ، دکتری روان شناسی صنعتی دانشگاه اصفهان ، کارشناس ارشد تربیت بدنی ،
دانشجوی دکتری تربیت بدنی دانشگاه تهران

چکیده

تعهد سازمانی، نوعی نگرش شغلی است که در درک، فهم، پیش بینی رفتار سازمانی کارکنان اهمیت خاصی دارد. تعهد سازمانی ترکیبی از سه بعد عاطفی، عقلایی و هنجاری است و ماهیت ارتباط کارکنان با سازمان در هر یک از این ابعاد سه گانه متفاوت است و لازمه شناخت دقیق این فرایند، درک عامل مرتبط با آن در حیطه نیروی انسانی است. از این رو، این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین تعهد سازمانی با پایگاه مهارگری اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور انجام شد. روش پژوهش توصیفی _ همبستگی و حجم نمونه برابر با ۲۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی برابر با ۸۳ درصد از حجم جامعه آماری بود. ابزار اندازه گیری نیز پرسشنامه تعهد سازمانی می ی (۱۹۹۱) و پایگاه مهارگری لونسون (۱۹۸۱) بود. داده های حاصل از ابزارهای اندازه گیری به وسیله روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین پایگاه مهارگری درونی با تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین پایگاه مهار بیرونی (قدرت) با تعهد عقلایی و هنجاری و عامل شانس با تعهد عاطفی در سطح $P < 0/01$ بود.

واژه های کلیدی

تعهد سازمانی، پایگاه مهارگری، تربیت بدنی.

مقدمه

یکی از نگرش‌های شغلی که در دو دهه اخیر جایگاه ویژه‌ای در مطالعات رفتار سازمانی کسب کرده تعهد سازمانی^۱ است. این نوع نگرش شغلی اهمیت خاصی در درک و فهم رفتار سازمانی کارکنان دارد و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای پیشرفت آتی سازمان به حساب می‌آید. از طرف دیگر، مدیران همواره با مشکلاتی همچون غیبت کارکنان ناخشنود، ترک سازمان توسط افراد متخصص، کاهش عملکرد مطلوب و غیره رو به رو می‌شوند. در این راستا محققان از جمله ماتئو^۲ و زاجاک^۳ (۱۹۹۰) در پی مطالعات گسترده دریافتند به منظور افزایش کارایی سازمان، کارکنان باید از شغل، دلبستگی شغلی و از احساس خشنودی زیادی کنند (۱۵). این همان نگرش شغلی تعهد سازمانی است که نظریه‌های بسیاری مانند مدل سه بخشی می‌یر^۴ و آلن (۱۹۹۱) در زمینه آن ارائه شده که در آن، تعهد سازمانی به عنوان یک حالت روانی که دست کم سه جزء قابل تفکیک دارد و نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه اشتغال در یک سازمان است، قلمداد شده است. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی ترکیبی از سه بعد عاطفی، عقلایی و هنجاری بوده و ماهیت ارتباط کارکنان با سازمان در هر یک از این ابعاد سه‌گانه متفاوت است (۱۶).

تعهد عاطفی عبارت است از نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان. تعهد عقلایی نوعی تعهد ناشی از غیر ممکن بودن انتخاب یک شغل دیگر و زبان‌های از دست دادن شغل در کارکنان است و در بعد سوم تعهد، تعهد هنجاری (احساس تکلیف) قرار دارد که نوعی تعهد شامل احساس افراد به دین و وظیفه در قبال سازمان تعری، شده است (۷).

برای شناخت دقیق فرایند تعهد سازمانی، به درک بهتر عوامل مرتبط با آن در حیطه نیروی انسانی سازمان نیاز است. لوتانز^۵ (۱۹۹۸) در کتاب رفتار سازمانی خود در جمع‌بندی تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با شغل را یکی از دو متغیر اصلی مرتبط با آن می‌داند (۱۴). از طرف دیگر، ماتئو و زاجاک (۱۹۹۰) در بررسی دیدگاه علمای مدیریت معتقدند از بین پنج ویژگی مهم شخصیتی مرتبط با شغل، ویژگی شخصیتی - روان شناختی پایگاه مهارگری اهمیت ویژه‌ای دارد (۱۵).

1 - Organizational Commitment

2 - Matio. J.E

3 - Zajac. D. M

4 - Meyer and Allen

5 - Luthans

مفهوم پایگاه مهارگری^۱ (منبع کنترل) نخستین بار توسط راتر^۲ در سال ۱۹۵۴ مطرح شد. وی پایگاه مهارگری* را چنین تعریف می کند. چنانچه فرد پاداش را به تلاش و رفتار نسبت ندهد و آن را نتیجه تصادف، شانس و سرنوشت تلقی کند یا آن را حاصل نیروهای غیرقابل پیش بینی تصور کند، این تغییر تابع اعتقاد به مهار بیرونی است. برعکس وقتی فرد عقیده داشته باشد که بین ویژگی های به نسبت ثابت شخصیتی و پاداش رابطه وجود دارد، این تغییر به مهار درونی برمی گردد(۲). بنابراین می توان گفت که یا فرد عوامل و پیشامدهای خوشایند یا ناخوشایند را به توانایی های خود نسبت می دهد که در این صورت آن را دارای پایگاه درونی یا بیشتر معلول عوامل بیرونی مانند شانس و غیره که از اختیار وی خارج هستند، می داند که در این صورت دارای پایگاه مهارگری بیرونی اند. از این رو فردی که دارای پایگاه مهارگری درونی است، طبعاً فردی فعال و پرتلاش خواهد بود و در قبال کار محوله احساس مسئولیت و تعهد بیشتری خواهد کرد.

لونسون^۳ اهمیت پایگاه مهارگری را به دلیل تاثیر آن بر هیجان و رفتار افراد می داند و معتقد است نگرش های شغلی افراد تابعی از نوع پایگاه مهارگری است (۱۳). بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیقات متعدد، نیروی انسانی سازمان تحت تاثیر تغییرات هیجانی - رفتاری ناشی از پایگاه مهارگری خود، در شرایط یکسان به شیوه های متفاوت قضاوت، تصمیم گیری و عمل می کند (۴). به این نحو که وقتی علل موفقیت ها و شکست ها به خود نسبت داده شود، با زمانی که این علت ها به دیگران نسبت داده شود، نوع نگرش ها (از جمله نگرش تعهد سازمانی)، تصمیم گیری ها و برخوردهای افراد متفاوت خواهد بود (۴).

در این راستا هالند در پژوهشی با عنوان پنج ویژگی شخصیتی مرتبط با رفتار سازمانی، گزارش کرد که افراد با پایگاه مهارگری درونی، عملکرد بهتری دارند و تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان در مقایسه با افراد با پایگاه مهارگری بیرونی بیشتر است (۱۹). مشاهدات براندون^۴ و لوفتین^۵ (۲۰۰۴) نشان دهنده وجود رابطه معنی دار بین پایگاه مهارگری درونی با تعهد عاطفی و اخلاقی در بین کارشناسان ورزش کشور کانادا است (۱۰). وجود تفاوت معنی دار بین پایگاه مهارگری (بعد شانس) با تعهد عقلایی و هنجاری، از نتایج پژوهش های دیگر است (۱۱). برریک^۶ و مانت^۷ (۱۹۹۳) در پژوهشی پیرامون پنج ویژگی شخصیتی و عملکرد کارکنان دانشگاه ها، نشان

1 - Locus of Control

2 - Rotter

* - اصطلاح Locus of Control در پیشینه تحقیق به جایگاه مهار، پایگاه مهارگری، کانون و منبع کنترل ترجمه و در اولین همایش

بین المللی روان شناختی به پایگاه مهارگری اولویت داده شده است (۱۳۸۲)

3 - Levenson

4 - Brandon. J. E.

5 - Loftin. J. M.

6 - Barrick.M.R.

7 - Monnt. M.K.

دادند افراد با پایگاه مهارگری درونی نسبت به افراد با پایگاه مهارگری بیرونی، علاقه و وابستگی بیشتری به شغل خود دارند و از تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتری برخوردارند (۹).

سلطان حسینی گزارش کرد که بین تعهد سازمانی با سطوح مختلف تحصیلی در بین مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ارتباطی وجود ندارد، همچنین با افزایش رتبه دانشگاهی و میزان تحصیلات، تفاوتی در مقدار و ابعاد مختلف تعهد سازمانی مشاهده نشد، ولی در عامل جنسیت و سابقه کار رابطه معنی داری با تعهد سازمانی مشاهده شد (۵). همچنین گزارش های فورسیت^۱ (۲۰۰۴) حاکی از ارتباط مثبت میان پایگاه مهارگری درونی و مسئولیت پذیری دانشجویان ورزشکار با توجه به سطوح مختلف علمی آنان است (۱۲).

حمیدی نشان داد بین تعهد سازمانی میان اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی با سابقه خدمت آنها ارتباط معکوس وجود دارد. همچنین ارتباط مثبت و معنی داری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور مشاهده شد که این رابطه در ویژگی های فردی این افراد وجود نداشت (۱).

نتایج تحقیقات کولمان^۲ و اروینگ^۳ (۱۹۹۹) در پژوهشی با عنوان نگاهی دیگر به رابطه پایگاه مهارگری با تعهد سازمانی از دید کارکنان شرکت های کانادایی (۱۰) و نیز پژوهش آن ون گیلنو^۴ (۲۰۰۲) (۷) و همچنین دیشمن^۵ (۲۰۰۱) در زمینه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، همگی حاکی از وجود تفاوت معنی دار بین تعهد سازمانی افراد با پایگاه مهارگری درونی است (۱۱). به این نحو که افراد با پایگاه مهارگری درونی در سازمان راحت تر برانگیخته می شوند و تعهد سازمانی بیشتری نیز دارند (۵).

با توجه به نتایج ارائه شده و با عنایت به رشد و گسترش نظام آموزشی دانشگاه ها و تبدیل نظام آموزشی به سازمانی عظیم و فراگیر، بی تردید لازمه گردش چنین سازمان گسترده ای، وجود کارکنانی با کارایی زیاد، وفاداری زیاد به اهداف سازمان، خشنودی بیشتر از شغل و مدیرانی کارآمد است. درحالی که به نظر می رسد مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها به دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط با کارکنانی با ویژگی های فردی و شخصیتی متفاوت (مربیان ورزشی، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، کارمندان)، نیازمند بهره گیری از یافته های این گونه تحقیقات هستند تا بتوانند با آگاهی از ویژگی های شخصیتی متفاوت (پایگاه مهارگری)، تفاوت در عملکرد نیروی انسانی سازمان های ورزشی را بررسی کنند؛ از طرف دیگر، به اهمیت نگرش های سازمانی مرتبط با شغل

1 - Foraitte. I. C.

2 - Coleman.O

3 - Irving. G.P

4 - Annvon Gllnow

5 - Dishman. M

(تعهد سازمانی) و اثر آن بر تمایل (تعهد عاطفی)، نیاز (تعهد عقلایی) و الزام (تعهد هنجاری) به منظور ادامه اشتغال آگاه شوند و نقش تعیین کننده اعضای هیأت علمی در کارایی و بهره وری نظام آموزش عالی را مد نظر قرار دهند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی زن و مرد شاغل در دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی، دانشگاه های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) در سال ۱۳۸۵ است.

با توجه به تعداد محدود جامعه در دسترس، حجم نمونه آماری تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود، متشکل از ۲۶۵ نفر بود که در ۱۰ دانشکده و ۱۷ گروه آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی مشغول به خدمت اند. بنابراین در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری استفاده نشد. قابل ذکر است پس از ارسال پرسشنامه ها از ۲۶۵ پرسشنامه مربوط به اعضای هیأت علمی ۲۲۰ مورد عودت داده شد، بنابراین نمونه آماری پژوهش حاضر را ۲۲۰ نفر (۸۳٪) از اعضای هیأت علمی دانشگاه های کشور تشکیل دادند.

ابزار اندازه گیری

برای جمع آوری داده های مربوط به تعیین پایگاه مهارگری، از پرسشنامه استاندارد و هنجاریابی شده لونسون (۱۹۸۱) (I.P.C) استفاده شد که شامل سه مقیاس و در مجموع ۲۴ ماده است و بر ریشه های مختلفی از پایگاه مهارگری که بر پیامدها اثر می گذارد، تمرکز دارد (۱۳). به منظور اندازه گیری تعهد سازمانی افراد مورد بررسی، از پرسشنامه تعهد سازمانی می یرو و آلن استفاده شد که در سال ۱۹۹۱ طراحی شده و شامل سه بعد اصلی (عاطفی، عقلایی و هنجاری) است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که هر ۸ سؤال آن یکی از سه بعد اصلی را اندازه گیری می کنند (۱۶). پایایی این پرسشنامه با نظرخواهی از استادان متخصص و نیز با توجه به مقایسه آن با پرسشنامه مودی و استیر به مقدار ۰/۸۵ به دست آمد (۱۴). این پرسشنامه دارای طیف پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آنها تعلق می گیرد.

ادامه جدول ۱. ویژگی های فردی اعضای هیأت علمی

درصد	فراوانی	سطح تحصیلات
/		
/		
/		
درصد	فراوانی	رتبه دانشگاهی
/		
/		
درصد	فراوانی	وضعیت استخدامی
/		
/		
/		
درصد	فراوانی	سابقه خدمت
/		
/		
/		

جدول ۲. مقادیر میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و ابعاد آن در اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور

انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری
		ابعاد تعهد سازمانی
/	/	
/	/	
/	/	
/	/	

بر اساس نتایج به دست آمده، بیشترین میزان تعهد در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه ها، مربوط به تعهد عاطفی و کمترین آن مربوط به تعهد عقلانی است. همچنین نمره کل تعهد سازمانی (با توجه به طیف پنج گزینه ای سوالات پرسشنامه تعهد سازمانی)، نشان می دهد که تعهد سازمانی اعضای هیأت از سطح متوسط بالاتر است.

جدول ۳. مقادیر فراوانی و درصد پایگاه مهارگری در اعضای هیأت علمی دانشگاه های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور

درصد	میانگین	شاخص های آماری
		پایگاه مهارگری
/		
/		
/		

بر اساس نتایج به دست آمده، ۸۳/۲ درصد اعضای هیأت علمی دارای پایگاه مهارگری درونی و ۱۲/۷ درصد آنها دارای پایگاه مهارگری بر اساس قدرت است. در این میان فقط ۴/۱ درصد آنها شانس را در اعمال خود دخیل می دانند.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با پایگاه مهارگری در اعضای هیأت علمی دانشگاه های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور

تعهد کل	تعهد هنجاری	تعهد عقلایی	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی پایگاه مهارگری
r = /	r = /	r = /	r = /	
P = /	P = /	P = /	P = /	
r = /	r = /	r = /	r = /	
P = /	P = /	P = /	P = /	
r = /	r = /	r = /	r = - /	
P = /	P = /	P = /	P = /	

بنابر نتایج حاصله در جدول ۴، همبستگی مثبت و معناداری بین پایگاه مهارگری درونی با تمامی ابعاد تعهد سازمانی و نمره کل تعهد سازمانی به دست آمد ($P < 0/01$ و $r = 0/37$). به عبارت دیگر، اعضای هیأت علمی با پایگاه مهارگری درونی، تعهد سازمانی بیشتری دارند. همچنین نتایج دیگر نشان می دهد که بین پایگاه مهارگری قدرت با دو بعد عقلایی و هنجاری و همچنین تعهد کل، همبستگی معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). در حالی که بین پایگاه مهارگری (قدرت) و تعهد عاطفی چنین رابطه ای به دست نیامد. بین پایگاه مهارگری، (شانس) و تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$) و فقط در زمینه تعهد عاطفی همبستگی معکوس و معناداری مشاهده شد ($P < 0/01$ و $r = 0/22$).

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر با هدف توصیف و تعیین رابطه بین تعهد سازمانی با پایگاه مهارگری، نخست به بررسی تعهد سازمانی، پایگاه مهارگری و ابعاد آنها در اعضای هیأت عملی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخته شد و در ادامه همبستگی بین هر یک از ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد پایگاه مهارگری در اعضای مذکور محاسبه شد.

یافته ها در زمینه همبستگی بین پایگاه مهارگری تعهد سازمانی و ابعاد آنها، نشان داد، بین پایگاه مهارگری درونی با انواع تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، تعهد عقلایی و تعهد هنجاری و همچنین تعهد کلی در اعضای هیأت عملی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). به عبارت دیگر، اعضای هیأت عملی با پایگاه مهارگری درونی، به کار و دانشگاه تعهد بیشتری داشتند. این مسئله شاید حاکی از انگیزه زیاد این افراد باشد، زیرا افراد با پایگاه مهارگری درونی، بدون توجه به نقش عوامل بیرونی، حداکثر تلاش خود را برای رسیدن به هدف و بهتر انجام دادن آن به کار می گیرند. آنها به طور فعال و کارآمد با موضوعات مختلف درگیر می شوند و انگیزش زیادی در جهت انجام مسئولیت ها به نحو مطلوب دارند. همان گونه که پیرون و بیاسلی^۱ (۱۷) بیان می دارد، مردم با اعتقاد به پایگاه مهارگری بیرونی، خویشتن را مستأصل و درمانده می سازند و این درماندگی ممکن است همه حیطه های زندگی فرد، از جمله شغل وی را تحت تأثیر قرار دهد. نوویکی و استریک لند (۱۳) معتقدند، در محیط کار کسی که از پایگاه مهارگری درونی برخوردار است، بر رفتار خود مسلط تر و از نظر اجتماعی و سیاسی فعال تر است و سعی می کند رفتار دیگران را تحت تأثیر قرار دهد و برای پیشرفت، خودشکوفایی و نیل به هدف های خود، بیشتر تلاش می کند. بنابراین این افراد تعهد بیشتری به کار و شغل خود دارند. بنابر نتایج حاصله، یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش ان ون گیلنو^۲ (۲۰۰۲)، کلمن و آروینگ (۱۹۹۹)، بریک و مان (۱۹۹۳) و تری و راند (۱۹۹۳) همسوست (۱۹).

در بعد قدرت، در زمینه تعهد عقلایی، هنجاری و تعهد کل، رابطه معنی داری بین اعضای هیأت عملی در حد $P < 0/01$ مشاهده شد. وجود این ارتباط نشان می دهد اگر چه اعتقاد افراد از وقایع و رویدادها چه در زندگی عادی و چه در ارتباط با مسئله تعهد سازمانی یک نگرش درونی است، ولی این امکان وجود دارد که تأثیر افراد یا مراجع قدرت سبب افزایش تعهدات آنها چه از نظر عقلانی و چه از نظر هنجاری به سازمان شود که این موضوع در خور اهمیت و تأمل بیشتری است، زیرا به نظر می رسد با کم رنگ شدن تأثیر این عوامل، درصد تعهد سازمانی نمونه ها و سازمان های مورد نظر را تحت تأثیر قرار خواهد داد. بین بعد شانس و تعهد عاطفی ارتباط معکوس

1 - Pearson, C. L. & Beaselye

2 - Ann Von Glinow

معنی داری ($P < 0/01$) مشاهده شد که این مسئله با توجه به سطح بالای تحصیلات اعضای هیأت علمی و نوع نگرش آنها به رخدادها و وقایع مختلف که همواره یک نگرش درونی است قابل توجیه بوده و دور از انتظار نیست.

علاوه بر این یافته ها در زمینه تعهد سازمانی و ابعاد آن در اعضای هیأت علمی، نشان داد، بزرگ ترین میانگین مربوط به تعهد عاطفی است، یعنی اعضای هیأت علمی نوعی احساس وابستگی عاطفی و تعصب آمیزی به ارزش ها و اهداف دانشگاه (شغلشان) دارند و از شغل خود رضایت قبلی داشته و آن را دوست می دارند که این موضوع شاید ناشی از نوع پایگاه مهارگری آنها باشد که ۸۳/۲ درصد نمونه ها دارای پایگاه مهارگری درونی بودند، آنها همواره احساس تعهد و مسئولیت و وابستگی به سازمان و شغل خود دارند که در پژوهش حاضر این موضوع به وضوح قابل مشاهده بود.

منابع و مأخذ

۱. حمیدی، مهرزاد؛ کشتی دار، محمد. (۱۳۸۱). "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور". نشریه حرکت، شماره ۱۵.
۲. خداپناهی، محمدکریم. (۱۳۸۱). انگیزش و هیجان، تهران: سمت.
۳. خلاصه مقالات اولین همایش بین المللی روان شناختی اصفهان، ۱۳۸۳.
۴. راتوش، اسپنسر (۱۳۷۸). "روان شناسی عمومی". ترجمه حمزه گنجی، تهران: ویرایش.
۵. سلطان حسینی، محمد؛ امیرتاش، محمد؛ مظفری، محمد. (۱۳۸۴). "توصیف و مقایسه سبک های مختلف رهبری با تعهد سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه هیأت علمی دانشگاه های کشور"، نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۶.
۶. شولتز، دوان و شولتز، سیدنی، آلن. (۱۳۷۸). "نظریه های شخصیت"، ترجمه یحیی سید مهدی، تهران، ویرایش.

7. Allen, N. J; M, J, P, (1991). "Affective , continuance, and normative commitment to the organization": An examination of construct validity.

8. Ann von Glinow, Mary, S,P, (2002). "Organizational behavior Florida International University" Mc Grow Hill Companies.

9. Barrick . M. R and .Mount , M. K(1993). "Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance". *Journal of Applied Psychology*. PP:111-118.
10. Brandon, J.E, Loftin, J. (2004) . "Relationship of fitness to depression, state and trait anxiety, internal health locus of control". *And self-control. Perceptual and motor – skills*; 73(2), (Oct 91), PP:563-668.
11. Dishman, M, (2001). "Effects of sport fitness carrip experience on locus of control orention in children", *Ages 6 to 1414, Research Quartely* , Vol : 84(2) ; PP:280-284.
12. Forsite, L.C., (2004) . "Sex difference internality", *Externality psychological Reports*, Vol (57) ; PP:1170-175.
13. Levenson, H. (1981). "Differentiating among internality , powerful others and chance". In H Lefcourt (Ed) *Research with the I Locuse Control construct*, Vol, 1, PP:15-62l. London : academic press.
14. Luthans, F (1998). "Organizational Behavior". Eighth Ed McGraw Hill International Edition.
15. Matieu, J., e.Zajac, D.M. (1990). "A review and meta-analysis of antecedents , Correlates, and consequences of organization commitment", *psychological Bulletin* Vol 108, No 2 , PP:171-194.
16. Meyer, J.P & Allen, N. (1991). "Three-component of organizational commitment", *Human Resource Management Review*. Vol 1. No.1.
17. Pearon, C. .L. & Beaseleye, J. (2002). "An evaluation of an intergeretive framework of student characterisitcs and learning approaches". Murdoch University-Wesfer Australia.
18. Smith, R.E, and Matherly, T.A. (2003). "Cararivity and self-esteem:A multiple operationalisation validity study". *The Journal of psychology*, 122(1), PP:47-56.
19. Trecey . T.J. and Rounds, J. (1993). "Evaluating Holland's and Gati's vocational – interest models a strouctural meta=- Analysis": *Psychological Bulletin* P:46.