

رابطه خود کنترلی و منبع کنترل با تعهد سازمانی در کارمندان اداره آموزش و پرورش سبزوار

حسن نودهی^۱

علی رشیدی^۲

علی خلیلی^۳

شهرام مهرآور گیگلو^۴

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۱۵

تاریخ وصول: ۹۳/۱/۲۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی در کارمندان آموزش و پرورش شهر سبزوار بود. بدین منظور گروهی متشکل از ۷۰ نفر از بین ۱۲۰ کارمند با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و در این پژوهش شرکت کردند. داده های تحقیق نیز با استفاده از پرسشنامه های منبع کنترل راتر با ضریب پایایی (۰/۸۳)، پرسشنامه خود کنترلی نیواستورم و دیویس با ضریب پایایی (۰/۶۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر با ضریب پایایی (۰/۷۹) جمع آوری گردید. داده های جمع آوری شده تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) و دیگر آزمون های تعقیبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله نشان داد منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند و آن را پیش می کنند به علاوه بین منبع کنترل و خودکنترلی با هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار بود.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، منبع کنترل، خود نظارتی.

۱- استاد یار دانشگاه حکیم سبزواری،

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی تهران (نویسنده مسئول)

atu.rashidi1370@gmail.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خرم آباد

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی تهران، shahramm27@gmail.com

مقدمه

از نظر دکرا^۱ وقتی افراد در یک محیط گرد هم می‌آیند تعامل بیش‌تر آنان موجب همکاری و تعهد بیش‌تر نسبت به یکدیگر می‌شود به علاوه مشارکت در زندگی سازمانی، مهارت‌های همکاری، احساس مسئولیت و تعهد سازمانی افراد را تحت تاثیر قرار داده است و در نهایت این تعهد با نحوه ارائه خدمات در سازمان دارای رابطه تنگاتنگی است (به نقل از میرزا محمدی، ۱۳۸۸).

استیرز، مودی و پورتر^۲ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند (به نقل از استن ۲۰۱۳). لوتانز و شاول^۳ (۱۹۹۲) نیز بیان می‌کنند که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش تمایل قوی به ماندن در سازمان و اعتقاد قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان می‌باشد. آنها بیان می‌کنند که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می‌باشد به عبارت دیگر تعهد سازمانی عبارت است از یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۰).

آلن و مایر^۴ (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را از سه جنبه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بررسی می‌کنند. ۱- تعهد عاطفی که شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. ۲- تعهد هنجاری که مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد فرد ادامه دادن به کار را وظیفه و تکلیف خود

-
1. Decker
 2. Stears & mowdy & porters
 3. lotonz & Shaveh
 4. Allen & Meyer

می‌داند. ۳- تعهد مستمر که در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ناشی از ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند (به نقل از سچی، جاج و کیم^۱، ۲۰۰۹).

تحقیقات زیادی در رابطه با تعهد سازمانی صورت گرفته است از جمله عواملی که تحقیقات نشان داده‌اند با تعهد سازمانی رابطه دارند می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: رضایت شغلی (یه^۲، ۲۰۱۴)؛ عملکرد و نگرش شغلی (ایمران و همکاران^۳، ۲۰۱۴)؛ مسئولیت اجتماعی (هالینگورس و ولنتاین^۴، ۲۰۱۴)؛ سبک مدیریت پدرسالارانه (لیبرمن^۵، ۲۰۱۴) جو سازمانی (پرماروپان، سوفیو کاسیم^۶، ۲۰۱۳)؛ ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجوری، برونگرایی، همسازی، وظیفه شناسی) (پاناسیو^۷ و واندنبرگ^۸، ۲۰۱۲)؛ استرس شغلی (سیسی^۹، ۲۰۱۲)؛ اعتماد سازمانی (شیخ محمد و انیسا^{۱۰}، ۲۰۱۲)؛ طراحی شغل (مورو، اسچیپ، کم آلو^{۱۱}، ۲۰۱۲)؛ نگرش حرفه‌ای کارکنان (سکماک^{۱۲}، ۲۰۱۲)؛ کار تیمی (نینگر^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۰)؛ قوانین و مقررات سازمانی؛ مدیریت منابع انسانی، روابط بین فردی و رضایت شغلی (مورو^{۱۴}، ۲۰۱۱)؛ یادگیری سازمانی (هسو^{۱۵}، ۲۰۰۹) (جو و لیم^{۱۶}، ۲۰۰۹)؛ ویژگی‌های شغلی (سمیعی، ۱۳۸۹) که تمامی این تحقیقات علاوه بر اینکه با تعهد رابطه دارند اهمیت موضوع تعهد سازمانی را نیز نشان می‌دهند. به علاوه در چند سال اخیر اکثر تحقیقات سازمانی و منابع انسانی

1. Cichy & Jaj & Kim
2. Yeh
3. Imran at al
4. Hollingworth, & Valentine
5. Liberman
6. Permarupan & Saufi & Kasim
7. Panaccio
8. Vandenberghe
9. cicei
10. Anisa
11. Morrow & Scheibe & McElroy
12. Çakmak
13. Neininge at al
14. Morrow
15. hsu
16. Joo & Lim

رو به سوی متغیرهای شناختی و روانشناختی مانند انگیزه، خودآگاهی، منبع کنترل و خودکنترلی در رابطه با تعهد سازمانی پیش رفته‌اند.

یکی از مفاهیم ویژه و پر اهمیت در نظریه راتر منبع کنترل است. منبع کنترل به باور افراد در مورد این امر است که تا چه حد بر سرنوشت خود حاکم هستند و می‌توانند آن را کنترل کنند و دارای دو بعد درونی و بیرونی است. افراد با منبع کنترل بیرونی معتقدند که موفقیت و شکست‌های آنها توسط عوامل بیرونی مانند سرنوشت، بخت، شانس، افراد قدرتمند و نیروهای محیطی غیرقابل پیش بینی اداره می‌شوند، اما افراد با منبع کنترل درونی معتقدند که اعمال و توانایی‌های آنها عوامل درونی و شخصی تعیین‌کننده موفقیت‌ها و شکست‌های آنهاست (راتر^۱، ۱۹۹۶).

ارازینی و واگر^۲ (۲۰۱۴) اعتقاد دارند که افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند خودکارآمدی بالاتر نسبت به درونی‌ها دارند، می‌هایلا و مگدالنا^۳ (۲۰۱۳) نیز به رابطه منبع کنترل و خلاقیت در کار اشاره می‌کنند. تحقیقات الیس و اکاس^۴ (۲۰۱۲)؛ سعادت و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که افراد دارای منبع کنترل بیرونی دارای عزت نفس بیشتر در کارشان هستند. چنگ و وانگ^۵ (۲۰۰۷) نیز طبق تحقیقی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند تعهد بیشتری نسبت تغییرات دارند تا افرادی که منبع کنترل درونی دارند.

از جمله مفاهیم دیگری که به آن در رابطه با کار افراد بررسی شده است خودکنترلی (خود نظارتی) است. خودکنترلی اولین بار در سال (۱۹۷۴) توسط اشنايدر^۶ گسترش یافت، به این معنی است که یک شخص در موقعیت خود چه قدر انعطاف پذیر یا چه قدر پایدار است

-
1. Ratter
 2. Arazzini & Walker
 3. Mihaela & Magdalena
 4. Alias & Akasah
 5. Chen & Wang
 6. Snyder

(کاشال و کوانتس^۱، ۲۰۰۶). اشنایدر 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 (به نقل از کجالدال^۲، ۲۰۰۳). برخی از 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 نامیم در مقابل افرادی هستند با خودکنترلی پایین که تمایل دارند فکر و احساس خود را بیان نمایند، تا این که آن را متناسب با موقعیت سازماندهی کنند (اشنایدر، ۱۹۷۴). همچنین خود کنترلی به عنوان تفاوت های مهم فردی و قابل سنجش ویژگی های رفتاری تعریف می شود، که بیانگر میزان مطابقت ویژگی های رفتاری خود با شرایط و موقعیت موجود است (کریتر و کینیکی^۳، ۱۳۸۴).

چندین مطالعه اثر خودکنترلی را در محل کار بررسی کرده و به این نتیجه رسیده اند که افراد دارای خود کنترلی بالا دارای کیفیت زندگی و سلامت رفتاری بالایی هستند (سویدمن و همکاران^۴، ۲۰۱۴) به علاوه مشکلات رفتاری کمتری در کارشان دارند (لی هی و یونیک^۵، ۲۰۱۳). این افراد بیشترین مهارت اجتماعی را دارند، بنابراین کارهایی مثل فروشندگی و پست های مدیریت را انتخاب می کنند (دای و کیلدوف^۶، ۲۰۰۳). بلکلی و همکاران^۷ (۲۰۰۳) بین خودکنترلی و رفتار شهروندی رابطه ای را به دست آوردند که طبق آن سرپرستان با خودکنترلی بالا بهتر می توانند رفتار شهروندی خود را سازماندهی و زیردستان را هدایت کنند. تحقیقات بریک و همکاران (۲۰۰۵) مؤید آن است که بین خودکنترلی و (برون گرایی،

1. Kaushal & Kwantes
2. Kjeldal
3. Chritner Kinnica
4. Swendeman at al
5. Leahey & Unick
6. Day & Kilduff
7. Blakely at al

استواری هیجانی و گشاده ذهنی) رابطه وجود دارد. از نظر کاشال و کوانتس (۲۰۰۶) نیز افراد دارای خودکنترلی بالا توانایی بالاتری در حل تعارضات دارند.

در ارتباط با اهمیت موضوع حاضر چون تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آنها همگی از وظایف نظام آموزشی هر کشوری است موضوع تعهد سازمانی در این سازمان به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده جامعه را بر عهده دارد از حساسیت بیشتری برخوردار است زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت به کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه های مجدد کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام می دهد و هرچند تحقیقات زیادی در مورد تعهد سازمانی منبع کنترل و خودکنترلی به صورت مجزا صورت گرفته است، تحقیقاتی که رابطه بین این سه متغیر را بسنجد محدود بوده و در این زمینه شواهد بسیار کمی (به خصوص در سازمان آموزش و پرورش) وجود دارد. به نظر می رسد رابطه بین منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی به طور عام در سازمان ها و شرکت های ایران و به طور اخص در سازمان ها و تشکیلات آموزشی مورد بررسی قرار نگرفته است؛ لذا محققان به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که آیا ارتباطی بین منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش سبزوار وجود دارد؟ و آیا نتایجی که این تحقیق به دست آورد تأییدکننده نتایج سایر مطالعات در جوامع تحقیقی دیگر خواهد بود؟ در جهت بررسی مسأله پژوهش فرضیه اصلی زیر مطرح شده است:

(۱) ترکیبی از منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش شهر سبزوار را پیش بینی می کنند.

فرضیات فرعی:

(۲) ترکیبی از منبع کنترل و خودکنترلی تعهد عاطفی کارمندان آموزش و پرورش شهر سبزوار را پیش بینی می کنند.

۳) ترکیبی از منبع کنترل و خودکنترلی تعهد مستمر کارمندان آموزش و پرورش شهر سبزوار را پیش بینی می کنند.

۴) ترکیبی از منبع کنترل و خودکنترلی تعهد هنجاری کارمندان آموزش و پرورش شهر سبزوار را پیش بینی می کنند.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

روش پژوهش حاضر از نظر شیوهی جمع آوری داده‌ها غیر آزمایشی و از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارمندان آموزش و پرورش شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر سبزوار تشکیل می‌دهند (۱۲۰ نفر). افراد مورد مطالعه (نمونه) حدود ۷۰ نفر می‌باشند که بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش به طور کلی از سه پرسشنامه استفاده شده است که مشروح آنها به صورت زیر است.

۱) پرسشنامه منبع کنترل راتر

این مقیاس توسط راتر (۱۹۶۶) به منظور سنجش انتظارات افراد درباره منبع کنترل تدوین شده است و دارای ۲۹ ماده است و هر ماده دارای یک جفت گزینهی الف و ب می‌باشد و از آزمودنی خواسته می‌شود از بین هر دو جفت یکی را انتخاب کند. راتر (۱۹۹۹) ۲۳ ماده از این مقیاس را با هدف مشخص جهت روشن شدن انتظارات افراد دربارهی منبع کنترل تدوین کرده است و ۶ ماده دیگر نیز خنثی هستند. برطبق این مقیاس آزمودنی‌هایی که نمره‌ی کمتر از ۹ بگیرند دارای منبع کنترل درونی و افرادی که نمره‌ی بیشتر از ۹ بگیرند دارای منبع کنترل بیرونی می‌باشند (نقل از عسگری و همکاران، ۱۳۸۸).

روایی و پایایی

روایی و پایایی این مقیاس تا کنون توسط محققان متعددی مورد بررسی قرار گرفته است به اسناد مطالعات راینسون و شیور راتر در سال (۱۹۶۶) پایایی مقیاس فوق را به روش تصنیف split-half که بر روی دانشجویان دانشگاه اوهایو انجام گرفت برابر $0/73$ و پایایی به روش کودر ریچاردسون با شرکت ۴۰۰ آزمودنی را برابر با $0/70$ گزارش کرد. پایایی به روش باز آزمایی بر روی ۳۰ دانشجو و با فاصله زمانی یک ماه برابر با $0/83$ و با فاصله زمانی دو ماه برابر با $0/55$ بوده است. جهت تعیین روایی آزمون فرانکلین با انجام تحلیل عاملی بر روی نمرات ۱۰۰۰ نفر از دانشجویان دریافت که همه سوالات همبستگی معناداری با عامل کلی شخصیت دارند. همچنین با روش‌های تصنیف؛ اسپیرمن بروان^۱ - کودر ریچاردسون^۲ در نمونه‌های مختلف همبستگی‌های بیش از $0/70$ بدست آورد. در ایران نیز پایایی این مقیاس به روش باز آزمایی در تحقیق داری با ۵۱ آزمودنی دختر و پسر $0/75$ و همبستگی نمرات آزمودنی‌های فوق در مقیاس منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی آنها معنی دار گزارش کرده است. حسین چاری ضریب پایایی باز آزمایی این آزمون را $0/69$ گزارش کرده است که با استفاده از نمرات ۳۲ نفر در سه هفته فاصله به دست آمده است (نقل از عسگری و همکاران، ۱۳۸۸). در این تحقیق نیز روایی پرسشنامه به روش روایی سازه ($0/75$) بدست آمد همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای ($0/83$) بدست آمد که این مقدار نشان دهنده پایایی بالای این پرسشنامه می باشد.

۲) پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر
پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی‌های مکرر ۲۴ عبارت برای سنجش سه بعد سازمانی ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزای از ابعاد دیگر بود. آلن

1. Spearman & brown
2. Kuder-Richardson

و مایر مدل یک بعدی خود را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌های که در مفاهیم تک بعدی سازمانی وجود داشت ایجاد کردند بحث کلی آنها این بود که تعهد فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین این پیوند احتمال ترک سازمان را کاهش می‌دهد (مایر و هرسکویچ ۲۰۰۱).

آلن و مایر بین سه نوع تعهد تمیز قائل شدند:

(۱) تعهد عاطفی: وابستگی احساسی فرد به سازمان؛

(۲) تعهد مستمر: تمایل به باقی ماندن در سازمان؛

(۳) تعهد هنجاری: احساس تکلیف در قبال انجام وظایف.

روایی و پایایی: ضریب پایایی این پرسش نامه به ترتیب برای ابعاد هنجاری/عاطفی و مستمر برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۵ و ۰/۷۳ می‌باشد روایی هریک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد برابر با هنجاری ۰/۸۵، عاطفی ۰/۸۸ و مستمر ۰/۸۲ می‌باشد برای تعیین اعتبار این مقیاس از روش تحلیل عاملی استفاده شده است با توجه به مفروضه‌های تحلیل عاملی مشخص شده که که شاخص کفایت نمونه برداری (kmo) ۰/۹۱ است که از حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۷ بیشتر است همچنین محاسبات نشان داد که شاخص مجذور کای برای آزمون کرویت بارتلت از لحاظ آماری معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$) و با عاملی هر گویه و ماتریس عاملی آن کمتر از ۰/۳۵ نبوده است علاوه بر این مقدار ترمینان عددی غیر صفر است ۰/۰۰۳ و با توجه به برقراری بودن مفروضه‌های تحلیل عاملی می‌توان به استخراج عمل‌ها اطمینان کرد.

(۳) پرسشنامه خود نظارتی

این پرسشنامه توسط نیواستورم و دی ویس^۱ (۲۰۰۲) ساخته شده. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد که به صورت صحیح و غلط جواب داده می‌شود و به صورت فردی و گروهی قابل

اجرا است این آزمون در ایران مورد بررسی و اجرا قرار گرفته و داررای روایی محتوایی می‌باشد که این روایی توسط مقیمی، رمضان ۱۳۹۰ مورد تأیید قرار گرفته و ضریب آلفای کرونباخ برای آزمون ۰/۶۵ بدست آمده نمره دهی آزمون به شکل زیر می‌باشد:

بین ۲۰-۳۰	خودنظارتی بالا
بین ۱۰-۲۰	خودنظارتی متوسط
زیر ۱۰	خودنظارتی ضعیف

جهت گرد آوری داده‌ها ابتدا هماهنگی لازم با مسئولان صورت گرفت سپس بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه مورد نظر از کارمندان انتخاب شد. جهت اجرای آزمون که به صورت فردی اجرا شد پرسشنامه‌ها در اختیار افراد گرفت و پس از تکمیل بعد از دو هفته دریافت گردید. در انتها نیز داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند.

روش تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گرد آوری شده از روش‌های آمار توصیفی: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در تحلیل استنباطی داده‌ها از نرم افزار SPSS و بهره گیری از آزمون تحلیل واریانس MANOVA جهت تعیین رابطه متغیرها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. جدول اطلاعات توصیفی

متغیرها	تعداد	میانگین وزنی	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
منبع کنترل	۷۰	۰/۴۷	۰/۰۵	۲۲	۷
خودکنترلی	۷۰	۱/۴۵	۰/۱۱	۲۵	۱۹
تعهد سازمانی	۷۰	۲/۴۱	۰/۲۹	۶۸	۴۹

رابطه خود کنترلی و منبع کنترل با تعهد سازمانی در... ۵۹

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که منبع کنترل با میانگین ۰/۴۷ و انحراف معیار ۰/۰۵ و خودکنترلی با میانگین ۱/۴۵ و انحراف معیار ۰/۱۱ و تعهد سازمانی با میانگین ۲/۴۱ و انحراف معیار ۰/۲۹ می‌باشند.

جدول ۲. جدول ماتریکس ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	منبع کنترل	خودکنترلی
تعهد سازمانی	۰.۶۵**	۰.۸۶**

**P < ۰.۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که منبع کنترل ($r = ۰.۶۵$, $p < ۰/۰۱$) و خودکنترلی ($r = ۰.۸۶$, $p < ۰/۰۱$) رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارند.

جدول ۳. جدول پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس منبع کنترل و خودکنترلی

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معناداری
منبع کنترل	۰.۸۵	۰.۷۲	۰.۵۷	۰.۳۰	۴.۲۶	.۰۰۰
خودکنترلی			۳.۱۹	۰.۷۶	۱۰.۵۹	.۰۰۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که منبع کنترل ($b = 0.30$, $p < 0.01$) و خودکنترلی ($b = 0.76$, $p < 0.01$) پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی می‌باشند.

جدول ۴. جدول پیش بینی تعهد عاطفی بر اساس منبع کنترل و خودکنترلی

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معناداری
منبع کنترل	۰/۵۰	۰/۲۵	۱/۲۸	۰/۶۱	۶/۹۰	.۰۰۰
خودکنترلی			۰/۷۶	۰/۴۳	۰/۴۳	.۰۰۰

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که منبع کنترل ($b = 0.61$, $p < 0.01$) و خودکنترلی ($b = 0.43$, $p < 0.01$) پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت و معناداری برای تعهد عاطفی می‌باشند.

جدول ۵. جدول پیش بینی تعهد مستمر براساس منبع کنترل و خودکنترلی

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معناداری
منبع کنترل	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۵۵	۰/۶۶	۰/۸	۰/۰۰۰
خودکنترلی			۱/۶۴	۰/۷۸	۵۸/۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که منبع کنترل ($b=0.66$ $p<0.01$) و خودکنترلی ($b=0.78$ $p<0.01$) پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت و معناداری برای تعهد عاطفی می‌باشند.

جدول ۶. جدول پیش بینی تعهد هنجاری بر اساس منبع کنترل و خودکنترلی

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معناداری
منبع کنترل	۰/۷۰	۰/۴۹	۰/۰۹	۰/۱۵	۱/۶۵	۰/۰۰۰
خودکنترلی			۱/۰۲	۰/۶۶	۷/۰۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که منبع کنترل ($b=0.15$ $p<0.01$) و خودکنترلی ($b=0.66$ $p<0.01$) پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت و معناداری برای تعهد عاطفی می‌باشند.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین عوامل منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش سبزواری رابطه معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که از یک سو هر چه قدر منبع کنترل افراد رو به سوی منبع بیرونی می‌رود تعهد کارکنان بیشتر و همچنین افراد دارای خودکنترلی بالاتر تعهد بیشتر در سازمان دارند.

بطور کلی در این تحقیق یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی وجود داشت. در رابطه با فرضیه اول در رابطه با میزان پیش‌بینی تعهد سازمانی براساس منبع کنترل و خودکنترلی براساس یافته‌های به دست آمده این فرضیه تایید می‌شود بدین معنی که افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی و خودکنترلی بالایی بودند تعهد بیشتری را نسبت به افرادی که دارای منبع کنترل درونی و خودکنترلی پایین تا متوسط داشتند دارند همچنین این دو عامل به میزان بالایی تعهد سازمانی

را در کارکنان پیشبینی می‌کنند که این یافته با نتایج تحقیقاتی چون یه (۲۰۱۴)، لیمبرمن (۲۰۱۴)، هالینگورس (۲۰۱۴)، پرومپان و کاسیم (۲۰۱۳)، مورو (۲۰۱۲)، عبدالقادر و انیسا (۲۰۱۲)، سکماک (۲۰۱۲)، نینگر (۲۰۱۰)، هسو (۲۰۰۹)، سمیعی (۱۳۸۹) همسو می‌باشد.

در مورد فرضیه دوم در رابطه با میزان پیشبینی تعهد عاطفی براساس منبع کنترل و خودکنترلی، نیز همان گونه که یافته‌ها نشان داد منبع کنترل و خودکنترلی دارای قدرت پیشبینی بالایی از تعهد عاطفی برخوردار بودند. پانا سیو و واندربریگ (۲۰۱۲) برونگرایی را به عنوان یک ویژگی شخصیتی یکی از عوامل مؤثر در تعهد کارکنان سازمان‌ها می‌دانند همچنین چنگ و وانگ (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان دادند که بین منبع کنترل و تعهد به تغییر رابطه مثبت وجود دارد. ارزیابی و واگر (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که افرادی دارای منبع کنترل بیرونی خودکارآمدی بیشتر را دارند. در ایران نیز سعادت و همکارانش (۲۰۱۲) در رابطه با تحقیقی که در رابطه با عزت نفس انجام دادند به این نتیجه رسیدند که افراد اجتماعی (منبع کنترل بیرونی) دارای عزت نفس بیشتر در کارهایشان هستند که این با نتایج تحقیق الیس و اکاس (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

در مورد فرضیه سوم درباره میزان پیش بینی تعهد مستمر براساس منبع کنترل و خودکنترلی نیز همانگونه که یافته‌ها نشان داد این فرضیه نیز تأیید می‌شود و منبع کنترل و خودکنترلی از قدرت پیشبینی بالایی از تعهد مستمر برخوردارند این یافته با نتایج تحقیق سویدمن و همکاران (۲۰۱۴)، لی هی و یونیک (۲۰۱۳)، دای و کلیدوف (۲۰۰۳)، بیک (۲۰۰۵)، چنگ و وانگ (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. علاوه براین بلکلی و همکارانش (۲۰۰۳) در رابطه با خودکنترلی و رفتار شهروندی سازمانی به رابطه مثبت دست یافتند و بیان می‌کنند که افراد خودکنترل توانایی بهتر و بالاتری در کار با افراد در سازمان و رفتار مثبتی دارند. کاشال و کوانتس (۲۰۰۶) نیز اشاره می‌کنند که مدیران خود کنترل توانایی بالایی در حل تعرضات و مشکلات سازمانی دارند.

در رابطه با فرضیه چهارم نیز همانگونه که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد این فرضیه نیز تأیید می‌شود و منبع کنترل و خودکنترلی تعهد هنجاری را در کارکنان پیش بینی می‌کنند که

این یافته با نتایج تحقیقات افرادی چون سویدمن و همکاران (۲۰۱۴)، چنگ و وانگ (۲۰۰۷)، ایس و اکاس (۲۰۱۲)، ارازینی و واگر (۲۰۱۴) همسو و هم جهت می‌باشد. بنابراین پیش بینی می‌شود که افراد دارای منبع کنترل بیرونی و خود کنترلی بالا دارای میزان تعهد هنجاری نسبتاً بالایی باشند.

به طور کلی از نتایج این تحقیقات می‌توان چنین استنباط کرد که ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تاثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد و تعهد سازمانی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر این ویژگی‌ها می‌باشد و با توجه به یافته‌های پژوهش به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در هنگام استخدام افراد با استفاده از پرسشنامه‌های موجود در زمینه منبع کنترل و خودکنترلی افراد را با توجه به نوع ویژگی‌های شخصیتی در شغل مناسب قرار دهند. حال با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های بعدی نسبت نمونه زنان و مردان برابر باشند همچنین توصیه می‌گردد که متغیرهای جمعیت شناختی بیشتری در ارتباط با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار بگیرند و در صورت امکان این پژوهش در جوامع دیگر نیز انجام گیرد. از جمله محدودیت‌هایی که ما در این پژوهش با آن روبه رو بودیم می‌توان به حجم کم جامعه و به طبع آن نمونه کم و همچنین عدم همکاری افراد در پاسخ به پرسشنامه‌ها را یادآور شد.

منابع

- کریتنر، رابرت، کینیکبی، آنجلو. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، ترجمه: دکتر علی اکبر فرهنگی و دکتر حسین صفرزاده. تهران: پیام پویا.
- عسگری، پرویز؛ حیدری، علیرضا؛ نادری، فرح؛ مرعشیان، فاطمه؛ نقی‌پور، سیما؛ ضمیری، امین. (۱۳۸۸). راهنمای آزمون‌های روانشناختی، اهواز: دانشگاه آزاد اسلامی.

میرزامحمدی، محمد حسن؛ عبدالملکی، جمال. (۱۳۸۷). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت ارائه خدمات در کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه شاهد. دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۳۳. صص ۶۷-۸۴.

مقیم، محمد؛ رمضان، مجید. (۱۳۹۰). پژوهش نامه مدیریت. تهران: ره دان، جلد ۱۲.

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.

Allen, N. J, Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1, 76-87

Alias, M., Akasah, Z. A., & Kesot, M. J. (2012). Self-efficacy, Locus of Control and Attitude among Engineering Students: Appreciating the Role of Affects in Learning Efforts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 56, 183-190.

Arazzini Stewart, M., & De George-Walker, L. (2014). Self-handicapping, perfectionism, locus of control and self-efficacy: A path model. *Personality and Individual Differences*, 66, 160-164.

Barrick, M, R & Parks, L, & Mount, Michael k. (2005). Self-Monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *personality psychology, vol 67-659-26*

Blakely Gerald L, Andrews Martha C, Fuller Jack .(2003). Are chameleons good citizens? A Logitudinal Study of the relationship Between Self-monitoring and Organizational Citizenship. *Journal of Business and Psychology*, Vol, 18, No.2.

Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646.

Chen, J., & Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and individual differences*, 42(3), 503-512.

Cicei, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077-1081.

Cichy, R. Jaj, CH., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1): 53 – 62.

Day ,DV and Kilduff.(2003). Self-monitoring personality and work relationships: individual difference in social network. In Barrick MR,Ryan

- AM(Eds), *personality and work: reconsidering the role of personality in organizations* (.205-228). San Francisco: Jossey- Bass
- Hollingworth, D., & Valentine, S. (2014). Corporate Social Responsibility, Continuous Process Improvement Orientation, Organizational Commitment and turnover intentions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 31(6), 2-2.
- Hsu, H-Y (2009). Organizational Learning Culture's Influence on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among R&D Professionals in Taiwan during an Economic Downturn (doctoral dissertation). Retrieved from UMI (3366878).
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Joo, B. (Brian), Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, & proactive personality on organizational commitment & intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Kaushal, Ritu and T. Kwantes, Catherine (2006). The role of culture and personality in choice of conflict management strategy. *International Journal Relations*, 30. pp579-603
- Kjeldal, Sue-Ellen (2003). Self-Monitoring and Consumer Behavior. *The Qualitative Report*, Volume 8 Number 3, 353-376
- Leahey, T. M., Xu, X., Unick, J. L., & Wing, R. R. (2013). A preliminary investigation of the role of self-control in behavioral weight loss treatment. *Obesity Research & Clinical Practice*.
- Luthans, F. & Shaveh, B. (1985). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Co.
- Liberman, L. (2014). The impact of a Paternalistic Style of Management and Delegation of Authority on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Chile and the US. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(53), 187-196.
- Meyer, J.P. & Herscovich, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, vol 11.
- Mihaela, P. L., Magdalena, S. M., & Loredana, T. S. (2013). A Study on the Relation between Locus of Control and Creative Attitudes in the Structure of Didactic Competence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1381-1385.

- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 99-111.
- Neininger, A., Lehman-Willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment—A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 567-579.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, p.v (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *journal of applied psuchology*, vol 59 , no 5,603-9
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Ratter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: general and applied*. 80: 1(whole No. 906)
- Saadat, M., Ghasemzadeh, A., Karami, S., & Soleimani, M. (2012). Relationship between self-esteem and locus of control in Iranian University students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 530-535.
- Sheik Mohamed, M. , Mohiadeen Abdul Kader, M. , and Anisa, H. (2012). Relationship among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry. *Research Journal of Management Sciences*, 1 (2) ,1-7
- Snyder. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *J.personal. Soc. Psycho*. 30: 526-527.1974.
- Stan, M. M. (2013). Predictors of the Organizational Commitment in the Romanian Academic Environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 672-676.
- Swendeman, D., Ramanathan, N., Comulada, W. S., Rotheram-Borus, M. J., & Estrin, D. (2014). efficacy of daily self-monitoring of health behaviors and quality of life by mobile phone: mixed-methods results from two studies with diverse population. In *annals of behavioral medicine* vol .47, pps263-s263). 233 spring at , new York , ny 10013 usa : springer

Yeh, Y. P. (2014). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36, 94-100.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی