

دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته روان شناسی عمومی

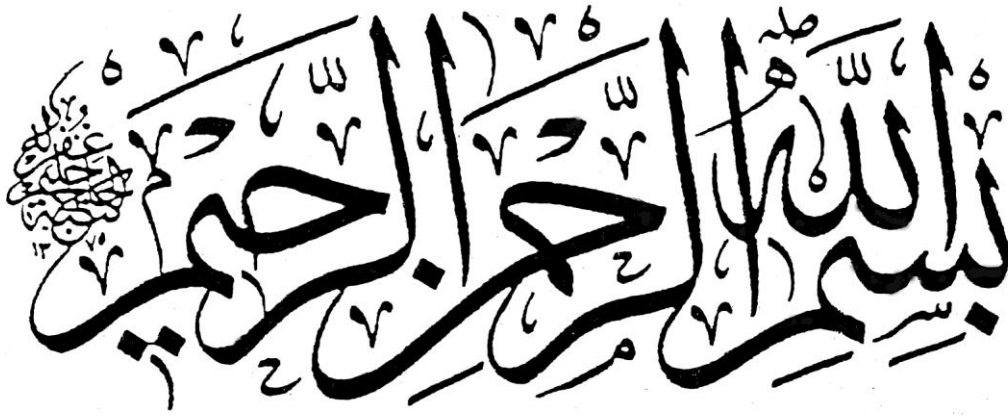
عنوان پایان نامه:

مقایسه الگوهای ارتباطی خانواده، سخت رویی و تعهدسازمانی در معلمان بامنیع کنترل درونی و بیرونی

استاد راهنما: دکتر مهدی دهستانی

استاد مشاور: دکتر مهناز علی اکبری دهکردی

نگارش: شاهپور محمودی





دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته روان شناسی عمومی

عنوان پایان نامه:

مقایسه الگوهای ارتباطی خانواده، سخت رویی و تعهدسازمانی در معلمان بامنیع کنترل درونی و بیرونی

استاد راهنما: دکتر مهدی دهستانی

استاد مشاور: دکتر مهناز علی اکبری دهکردی

نگارش: شاهپور محمودی

تابستان ۱۳۹۱



دانشگاه پیام نور
بسمه تعالی
تصویب پایان نامه/رساله

پایان نامه / رساله تحت عنوان

که توسط در مرکز تهیه و به هیات داوران ارائه گردیده است مورد تایید می باشد.

تاریخ دفاع : نمره : درجه ارزشیابی :

اعضای هیات داوران :

نام و نام خانوادگی امضاء
هیات داوران
مرتبه علمی

- ۱- استاد راهنما
- ۲- استاد مشاور
- ۳- استاد مشاور همکار
- ۴- استاد داور
- ۵- نماینده گروه آموزشی
- ۶- نماینده تحصیلات تکمیلی
- ۷- نماینده مدیریت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

تقدیر و تشکر

ابتدا بر خود لازم می دانم از آقا دکتر مهدی دهستانی که نه تنها در انجام پژوهش حاضر بلکه در تمام مراحل تحصیل بسیار بیش از یک استاد راهنما به من کمک نموده اند، تشکر کنم.

و سرکار خانم دکتر مهناز علی اکبری دهکردی که در طول پژوهش از راهنمایی های ارزنده شان برخوردار بودم،

متشکرم

و در نهایت از همسر عزیزم و پدر و مادر مهربانم که نه تنها در پژوهش حاضر بلکه در تمامی مراحل زندگی یاورم می باشند، تشکر می کنم

تقدیم به

پدر و مادر عزیزم که همواره مشوق من برای پیشرفت هستند

همسر مهربانم که یاور و همراه همیشگی من است

و تمامی عزیزانی که راهنمای من در تمام مراحل زندگی بوده اند

فهرست مطالب

عناوین صفحه

فصل اول

موضوع پژوهش

14	چکیده
۱۵	۱-۱. مقدمه
۱۹	۲-۱. تعریف مسأله و بیان سؤالهای اصلی تحقیق
۲۱	۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۲۳	۴-۱. اهداف و سؤالهای تحقیق
۲۳	۱-۴-۱. اهداف جزئی تحقیق
۲۳	۱-۴-۱-۱ بررسی تفاوت بین مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده این گروه نمونه با منبع کنترل درونی و بیرونی
۲۳	۱-۴-۱-۲ بررسی تفاوت بین مؤلفه سخت رویی این گروه نمونه با منبع کنترل درونی و بیرونی
۲۳	۱-۴-۱-۳ بررسی تفاوت بین مؤلفه تعهدسازمانی این گروه نمونه با منبع کنترل درونی و بیرونی
۲۴	۲-۴-۱. سوالات پژوهش
۲۴	۱-۲-۴-۱ آیا بین معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده تفاوت وجود دارد؟
۲۴	۲-۲-۴-۱ آیا بین معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه سخت رویی تفاوت وجود دارد؟
۲۴	۳-۲-۴-۱ آیا بین معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد؟
۲۴	۵-۱. فرضیه‌های پژوهش
۲۲ ۲۴	۱-۵-۱ بین معلمان دارای منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده تفاوت وجود دارد؟
۲۴	۲-۵-۱ بین معلمان دارای منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه سخت رویی تفاوت وجود دارد؟

۲۴ ۱-۵-۳ بین معلمان دارای منبع کنترل درونی و بیرونی از لحاظ مؤلفه تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد.
۲۴ ۱-۶ تعاریف مفاهیم نظری و عملیاتی متغیرها
۲۴ ۱-۶-۱ تعاریف نظری
۲۴ ۱-۶-۲ الگوهای ارتباطی خانوادگی
۲۵ ۱-۶-۳ سخت رویی
۲۵ ۱-۶-۴ تعهد
6-1	
۲۵ ۱-۶-۵ منبع کنترل
۲۶ ۱-۶-۶ تعاریف عملیاتی
۲۶ ۱-۶-۲ الگوهای ارتباطی خانواده
۲۶ ۱-۶-۲-۲ سخت رویی
۲۶ ۱-۶-۲-۳ تعهد سازمانی
۲۶ ۱-۶-۴ منبع کنترل
۲۶ ۱-۷ جایگاه پژوهش حاضر

فصل دوم

پیشینه پژوهش

۳۱ ۱-۲-۱ الگوهای ارتباطی خانواده
۳۳ ۱-۲-۱-۱ تعاریف ارتباط
۳۴ ۱-۲-۲ الگوهای ارتباطی
۳۴ ۱-۲-۱-۱ الگوهای خطی
۳۵ ۱-۲-۲-۲ الگوهای تعاملی
۳۶ ۱-۲-۲-۳ الگوهای تبادلی
۳۶ ۱-۲-۳ ارتباط کلامی و غیرکلامی
۳۷ ۱-۲-۴ پیام های غیرکلامی
۳۸ ۱-۲-۵ ویژگی های فرستنده مؤثر
۴۰ ۱-۲-۶ خود افشایی
۴۲ ۱-۲-۷ تفاوت های جنسیتی در ارتباط

۴۳ 8-1-2 سازگاری زناشویی و مهارت های ارتباطی
۴۴ 9-1-2 الگو های ارتباطی خانوادگی معیوب در خانواد های دارای یک عضو مبتلا به اسکیزوفرنی
۴۵ ۳-۱-۹ بن بست دوسویه
۴۵ ۴-۱-۹ شقاق وانحراف زناشویی
۴۵ ۵-۱-۹-۱-۹ تقابل کاذب
۴۶ 2-2-2 قسمت دوم سخت رویی
۴۶ 2-2-2 تعاریف
۴۸ 2-2-2 سخت رویی و دیگر منابع مقاومت در برابر استرس
۵۰ 2-2-3 مکانیزمهای مداخلاتی سخت رویی در ارتباط بین استرس و بیماری
۵۱ 2-2-4 سخت رویی و دیگر سازه های شخصیتی
۵۳ 2-2-5 سخت رویی و اکتشهای فیزیولوژیک
۵۵ 2-2-6 سخت رویی و بیماران مختلف
۵۵ 2-2-7 ویژگی های سخت کوشی
۵۷ 2-2-8-همبسته های سرسختی روانشناختی
۵۷ 2-2-8-1 الگوی رفتاری الف
۵۸ 2-2-8-2 عزت نفس
۵۹ ۲-۲-۸-۳ جایگاه مهار
۵۹ 2-2-8-۴ شکایت جسمانی
۵۹ 2-2-9 سخت کوشی روانشناختی و خود شکوفایی
۶۰ 2-2-10 سخت کوشی و جنسیت
۶۰ 2-2-11 اهمیت سر سختی روانشناختی
۶۱ 2-2-12 نظریه اریکسون : سخت کوشی در برابر حقارت
۶۱ 2-2-13 چشم اندازی به زیر بنای مفهومی و آینده سخت رویی
۶۴ 2-3-3 قسمت سوم تعهد سازمانی
۶۴ 3-3-1-1 تعاریف تعهد
۶۵ 3-3-2 دو دیدگاه در تعهد سازمانی
۶۶ 2-2-3-3 مدل سه بخشی سازمانی
۶۷ 2-3-4-4 شاخصه های تعهد
۶۹ 2-3-5 عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

۷۲ پیامدهای تعهد سازمانی 6-3-2
۷۴ نقش رهبر در ایجاد تعهد کاری کارکنان 7-3-2
۷۵ پیامدهای احتمالی سطوح مختلف تعهد از نظر رندال 8-3-2
۷۷ قسمت چهارم منبع کنترل 4-2
۷۷ منبع کنترل 1-4-2
۷۷ ۲-۴-۲ رویکرد ها و نظریه های متفاوت درباره وضع کنترل
۷۸ تاریخچه ی، نظریه راتر 3-4-2
۷۹ مفاهیم اساسی نظریه ی یادگیری اجتماعی 4-4-2
۷۹ توان رفتار 1-4-4-2
۸۰ انتظار 2-4-2-2
۸۱ ۲-۴-۴-۳ موقعیت روان شناختی
۸۲ کنترل 5-4-2
۸۳ واکنش در برابر از دست دادن کنترل 6-4-2
۸۳ منبع کنترل 4-2
۸۴ منبع کنترل درونی 1-7-4-2
۸۵ منبع کنترل بیرونی 2-7-4-2
۸۶ ویژگی های افراد با منبع کنترل درونی 8-4-2
۸۷ ویژگی های افراد با منبع کنترل بیرونی 9-4-2
۸۷ تصور راتر درباره انسان 10-4-2
2	
۸۹ 2-4-2 قسمت چهارم پیشینه ی مطالعاتی
۸۹ 2-4-2 مطالعات انجام شده در رابطه با الگو های ارتباطی خانواده در ایران
۹۰ 2-4-2 مطالعات خارجی انجام شده در رابطه با الگو های ارتباطی خانواده
۹۱ 3-2-4-2 مطالعات خارجی انجام گرفته در رابطه با سخت رویی
۹۲ 4-2-4-2 مطالعات داخلی در رابطه با سخت رویی
۹۴ 2-4-2 مطالعات انجام شده در مورد تعهد سازمانی
۹۵ 6-2-4-2 مطالعات انجام شده در مورد منبع کنترل

فصل سوم

مفاهیم و روشهای تحقیق

۹۸ 5-۳- مقدمه
۹۸ 1-5-۳- روش تحقیق
۹۹ 2-5-۳- جامعه‌ی آماری
۹۹ 3-5-۳- نمونه‌گیری
۹۹ 4-۵-۳- شرایط ورود در نمونه
۹۹ 5-۵-۳- شرایط خروج در نمونه
۱۰۰ 6-۵-۳- روش نمونه‌گیری
۱۰۰ 7-۵-۳- انواع ابزارها و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها
۱۰۱ 8-5-۳- ابزار پژوهش
۱۰۴ 9-۵-۳- مقیاس و طیف ابزار اندازه‌گیری در پژوهش
۱۰۴ 10-5-۳- روایی ابزار اندازه‌گیری در پژوهش
۱۰۴ 11-5-۳- پایایی ابزار اندازه‌گیری در پژوهش
۱۰۶ ۱۲-۵-۳- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

۱۰۹ -بخش اول یافته‌های توصیفی
۱۰۹ 1-۶-۴- آزمون فرض یک
۱۱۰ 2-۶-۴- آزمون فرض دو
۱۱۲ -بخش دوم یافته‌های استنباطی
۱۱۳ 3-۶-۴- آزمون فرض یک
۱۱۶ 4-۶-۴- آزمون فرض دوم
۱۱۷ 5-۶-۲- آزمون فرض سوم

فصل پنجم

۱۲۷ ۱-۷-۵ نتیجه گیری
۱۳۰ ۳-۷-۵ مشکلات و محدودیت های پژوهش
۱۳۱ ۴-۷-۵ پیشنهادات

منابع و مأخذ

۱۳۲ منابع فارسی
-----	-------------------

۱۳۶ منابع انگلیسی
-----	---------------------

فهرست جداول

صفحه عناوین
۳۹ جدول ۱-۲ مجموعه مهارت های ارتباطی زوجین
۶۲ جدول ۲-۲ مدل مفهومی ارتباط سخت رویی، استرس و بیماری
۷۶ جدول ۳-۲ پیامدهای احتمالی سطوح مختلف تعهد از نظر رندال
۱۰۵ جدول ۳-۳ نتایج آلفای کرونباخ برای هریک از ساخته های تحقیق
۱۰۶ جدول ۱-۴ آماره های توصیفی برای مقایسه میانگین مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده
۱۱۰ جدول ۲-۴ آماره های توصیفی برای مقایسه میانگین مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده (همنویی)
۱۱۱ جدول ۳-۴ آماره های توصیفی برای مقایسه میانگین مؤلفه سخت رویی
۱۱۳ جدول ۴-۴ جدول آنالیز واریانس برای مقایسه میانگین مؤلفه الگوهای ارتباطی خانواده
۱۱۳ جدول ۴-۵ آنووا مقایسه الگوهای ارتباطی خانواده
۱۱۴ جدول ۶-۴ آماره های بررسی فرض برابری
۱۱۵ جدول ۷-۴ آماره های بررسی فرض برابری
۱۱۶ جدول ۸-۴ آماره های بررسی فرض برابری
۱۱۷ جدول ۹-۴ آماره های توصیفی برای مقایسه میانگین مؤلفه تعهد
۱۱۸ جدول ۱۰-۴ آزمون لون برای بررسی فرض برابری واریانسها
۱۱۹ جدول ۱۱-۴ آنالیز واریانس سنجش تعهد
۱۱۹ جدول ۱۲-۴ ابعاد مختلف تعهد در بین معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی
۱۲۱ جدول ۱۳-۴ آماره های ابعاد مختلف تعهد در معلمان با منبع کنترل بیرونی

۱۲۲	جدول ۴-۱۴ آزمون لون برای بررسی فرض برابری واریانسها
۱۲۳	جدول ۴-۱۵ آنالیز واریانس ابعاد مختلف تعهد.....
۱۲۴	جدول ۴-۱۶ آماره های ابعاد مختلف تعهد در معلمان با منبع کنترل بیرونی

نمودارها

۱۲۰	نمودار ۴-۱ میانگین ابعاد مختلف تعهد در بین معلمان با منبع کنترل درونی.....
۱۲۵	نمودار ۴-۲ میانگین ابعاد مختلف تعهد در بین معلمان با منبع کنترل بیرونی.....

۱۴۰	پیوستها
۱۴۱	پرسشنامه الگوهای ارتباطی خانواده
۱۴۴	پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر
۱۴۶	پرسشنامه سخت رویی
۱۵۰	مقیاس کنترل درونی راتر

فصل اول

موضوع پژوهش

چکیده:

هدف پژوهش حاضر مقایسه الگوهای ارتباطی خانواده (همنوایی و گفت و شنود)، سخت رویی و تعهد سازمانی در معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی بود. حجم نمونه ۱۰۰ نفر از معلمان بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه الگوهای ارتباطی خانواده ریچی و فیتز پاتریک، سخت رویی کوباسا، تعهد سازمانی آلن و می یو و منبع کنترل درونی راتر استفاده گردید. این تحقیق از نوع علی-مقایسه ای بود و برای تحلیل آماری داده ها از تحلیل واریانس (آنوا) و آزمون تی استفاده شد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد که بین الگوهای ارتباطی خانواده (گفت و شنود و همنوایی) و منبع کنترل معلمان در سطح ($p < 0/05$) و سخت رویی و منبع کنترل معلمان در سطح ($p < 0/05$) تفاوت معنی داری وجود داشت ولی از لحاظ تعهد سازمانی در سطح ($p < 0/05$) بین معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت معنی داری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: الگوهای ارتباطی خانواده، سخت رویی، تعهد سازمانی، منبع کنترل

رشد و توسعه هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب‌نظران امرواقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان‌ها، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی‌باشد انسان قرن حاضر که سروکار ما با اوست براساس پیش‌بینی‌های معتبر، تغییرات زیادی در زندگی و کار خود خواهد داشت، به این ترتیب بهتر است تا هر کس بر اساس تمایلات و خلق و خوی خود راهی را انتخاب کند تا دچار سردرگمی و تشویش خاطر نشود. به دلیل شناخت ناقص و محدودمان از خود معمولاً در انتخاب رشته‌ی تحصیلی، در انتخاب شغل، در عشق و ازدواج و در حقیقت در تمام مواردی که انسان می‌خواهد درباره‌ی موضوعی مهم در ارتباط با آینده‌اش اتخاذ کند، تصمیم بگیرد، دچار اشکال می‌شود. روانشناسان حرفه‌ای به کرات با مردمانی مواجه می‌شوند که انتخاب نادرست انجام داده‌اند، هر چند که در نظر افرادی که از خارج به موضوع نگاه می‌کنند، اشتباه بودن انتخاب کاملاً واضح و آشکار است، اما این اشتباه همواره به علت داشتن تصویر از خود، یعنی قصور شخص در اینکه خود را به درستی بشناسد، تکرار شده است. (آیزینگ، ویلسون ۱۹۹۰).

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

تعهد سازمانی وسخت رویی دو عاملی هستند که درجهان امروز بخشی عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است کشور ما از این امر مستثنی نیست. یکی از متغیرهایی که در محیط کار مهم تلقی می‌شود تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد ادراک شده‌ی بالا به کارکنان از سوی سازمان سبب خواهد گردید که در کارکنان انتظاری

¹ Izing&vilson

بیشتر ایجاد گردد که اگر آنها تلاش نمایند اهداف سازمان برآورده خواهد گردید و به تبع آن، آنها پاداش دریافت خواهند کرد. (هوت چیسن و سوا ۱۹۸۶).

همین امر سبب خواهد شد که هم اهداف سازمان برآورده شود، هم خشنودی شغلی فرد افزایش یابد و به دنبال آن جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود می باشند لذا انگیزه ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده ی شخصیت انسان می باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند. در شیوه نگرش برخی روان شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، «روان شناسی کمال» یا «روان شناسی سلامت» خوانده می شود که به جنبه سالم طبیعت

آدمی می پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن. (شولتس، ۲۰۰۱). این رویکرد جدید که آن را روان شناسی مثبت گرا نیز نامیده اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان: رفتار سازمانی مثبت گرا ایجاد کرده است.

در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمانها، سرمایه روان شناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارتهای افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود. بنا براین، سرمایه روان شناختی، از متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارتها و نگرش ها

مورد نیاز است که در اصطلاح به آنها سخت رویی گفته می شود. سخت رویی به افراد کمک می کند تا در رویارویی با

¹ Hutchis&Swa

² -Sholts

³ Hardness

تغییرات تنش‌زا، دشواریها را به فرصت‌هایی بر منفعت تبدیل کنند. نگرشهای مورد نظر در سخت رویی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش‌طلبی است.

همچنین در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت رویانه، فرد باید مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد. (2005 مدیوکوباسا)

خانواده نیز یکی از اساسی‌ترین نهادهای هر جامعه‌ای است که تمامی صاحب‌نظران در مورد آن اندیشیده‌اند و ریشه تمام ناپهنجاریها و کجرویها را در خانواده جستجو کرده‌اند و در واقع هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند ادعای سلامت کند مگر از خانواده‌ای سالم برخوردار باشد. اساس سعادت بشری زندگی خانوادگی است، چرا که مبداء حیات خانوادگی، همسری زن و مرد است که اساس خانواده را تشکیل می‌دهند. خانواده پایه اساسی و سازنده‌ی مهمترین ساخت اجتماعی است و وجود همه نظام‌های دیگر اجتماع بستگی به مشارکت در نظام خانوادگی دارد، رفتارهای ناشی از نقشی که در خانواده فرا گرفته شده است، نمونه و سرمشق رفتار در سایر قسمت‌های جامعه خواهد بود. هدف اجتماعی کردن پاسداری از سنن فرهنگی جامعه است و خانواده با نقشی که در انتقال آن به نسل بعد دارد، فرهنگ را زنده نگه می‌دارد. (جی، ۱۹۷۳، ص ۲۳)

پارسونز می‌گوید که خانواده زن و شوهری معاصر ارزشهای جامعه را به جوان منتقل می‌کند، بویژه ارزشهای رشد و شکفتگی را که ویژه جامعه صنعتی و پیشرفته است. از نظر او این ارزشها به وسیله نقشهایی که والدین در خانواده و در جامعه ایفا می‌کنند به کودک القا می‌شود. (آندره، ۱۹۷۵، صص ۸۱ - ۸۰). بنابراین چون خانواده محیطی است که پیوندهای حاکم بر آن تفاوت زیادی با روابط حاکم بر خارج از محیط خانواده دارد و فرد از آغاز تولد تحت تاثیر آن است و بسیاری از نیازهای روانی و مادی او در این محیط تامین می‌شود و پشتوانه ورود انسان به جامعه بزرگتر است نقش آن نیز با اهمیت تر از همه عوامل محیطی است.

¹ Madd¹, Koobasa

² Gee

³ Andre

علاوه بر آن، کارهای راتر نشان می‌دهد که، منبع کنترل فرد در دوران کودکی از طریقی که والدین یا مراقبان با کودک برخورد می‌کنند تشکیل می‌شود. والدین افراد دارای منبع کنترل درونی بیشتر حمایت‌کننده‌اند و در دادن جایزه برای پیشرفت، دست و دل باز هستند (تقویت مثبت فراهم می‌کنند)، در برقراری انضباط با ثبات‌اند، و دارای نگرش‌های غیر مستبدانه می‌باشند.

پژوهش راتر همچنین نشان داده است که، افراد دارای منبع کنترل درونی از نظر جسمی و روانی سالم‌تر از افراد دارای منبع کنترل بیرونی هستند. این افراد معمولاً دارای فشار خون پایین‌تر، سکتة قلبی کمتر و اضطراب و افسردگی پایین هستند. آنها در مدرسه نمرات بهتری می‌گیرند و معتقدند در زندگی حق انتخاب بیشتری دارند. آنها از نظر اجتماعی ماهرتر و مشهورترند، دارای عزت نفس بیشتر از افراد دارای منبع کنترل بیرونی هستند. با توجه به مطالب ذکر شده و با توجه به ارتباط ظریف و شایان توجهی که بین متغیرهای پژوهشی مشاهده می‌شود پژوهش حاضر به مقایسه الگوهای ارتباطی خانواده، سخت رویی و تعهد سازمانی در معلمان با منبع کنترل درونی و بیرونی می‌پردازد.

۱-۲. تعریف مسأله و بیان سؤالیهای اصلی تحقیق

منظور از الگوهای ارتباطی خانواده، چگونگی تعامل بین اعضای خانواده برای رسیدن به عقاید مشترک و نحوه اتخاذ تصمیمات توسط خانواده است. (فیتزپاتریک ۲۰۰۴). به منظور تعیین الگوهای ارتباطات خانوادگی، فیتزپاتریک و ریچی^۱ (۱۹۹۴) با تجدید نظر بر کاری که توسط مک لئود و جفی^۲ (۱۹۷۲) انجام شده بود، دو بعد زیر بنایی «جهت گیری گفت و شنود» و «جهت گیری همنوایی» را شناسایی کرده‌اند. آنها جهت گیری گفت و شنود را به میزانی که خانواده شرایطی را فراهم می‌آورد که در آن همه اعضای خانواده تشویق به شرکت آزادانه و راحت در تعامل درباره‌ی گستره‌ی وسیعی از موضوعات بدون محدودیت زمان شوند تعریف کرده‌اند و جهت گیری همنوایی را به میزانی که خانواده شرایط همسان بودن نگرش‌ها، ارزش‌ها، اجتناب از تعارض و وابستگی متقابل اعضای خانواده را مورد تأیید قرار می‌دهند، در نظر گرفته‌اند. (فیتزپاتریک ۲۰۰۴).^۳ خانواده یا محیط خانوادگی به عنوان عامل مهمی در اجتماعی شدن

^۱ Fitzpatrik&Ryche

^۲ Makloed&Gefy

^۳ - Fitzpatrik

کودکان و نوجوانان و یک عامل کلیدی مؤثر بر نگرش ها و رفتارهای آنان شناخته می‌شود، بنابراین جو ارتباطی خانواده نقش عمده ای در رشد و پرورش ویژگی های شخصیتی کودکان و نوجوانان و رفتارهایشان بازی می‌کند. بسته به الگوهای ارتباطی که کودک در معرض آن قرار می‌گیرد ویژگیهای شخصیتی خاصی را پرورش می‌دهد (هوانگ^۱ 1999).

پژوهش نادرلو (۲۰۰۲) نشان داده که بعد گفت و شنود با منبع کنترل درونی و بعد همنوایی با منبع کنترل بیرونی رابطه مثبت دارد. همچنین تحقیقات هوانگ (۱۹۹۹) رابطه مثبت بین گفت و شنود خانواده و میل به کنترل درونی را نشان می‌دهد.

خانواده هایی که از انسجام یا همبستگی بیشتر، ارتباط بهتر بین اعضای خانواده و پدر و مادر و رضایت بیشتری از وضعیت خانواده برخوردارند اعضایشان از میزان سر سختی بالا تری برخوردارند (امریکنر^۲ و همکاران ۱۹۹۴). سخت رویی مهترین گرایش شخصیتی است که در ارتباط با موضوع استرس حائز اهمیت است این ویژگی شخصیتی از سه ویژگی به هم وابسته ی کنترل، تعهد و مبارزه جویی تشکیل شده است (کوبا^۳ سا ۱۹۹۷). افراد سخت رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس آمیز را به جای آن که تهدید آمیز تلقی کنند به عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آنها احساس تعهد بیشتری به کارشان و خودشان دارند و حس می‌کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی شان دارند و استرس را به عنوان فرصت بالقوه برای تغییر ارزیابی می‌کنند (کوباسا^۴ و پیوکسی ۱۹۸۸). همچنین یکی از موضوعاتی که توجه محققان را به خود جلب کرده جنبه های مختلف تعهد است، زیرا دلبستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان بلکه به مراجع دیگر چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب، و غیره در ارتباط است (زاجاک ۱۹۹۰).^۵ تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های تعهد رفتار سازمانی و روانشناسی، خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است. یکی از اولین محققانی که درباره ی «کانون تعهد مطالعه کرد استریچرز (۱۹۹۹)

¹ - huang

² Emmerkins

³ Koobasa

⁴ Koobasa&Puksi

⁵ Zajak&Mitheu

بود. وی اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی، ممکن است زمانی بهتر درک شوند که آنها را مجموعی از تعهدات در نظر گرفت. به اعتقاد او کارکنان می توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزشهای گروههای گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانونهای تعهد نیز الزامی است. ریچرز کانونهای تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کار، همکاران و خانواده مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان می توانند به این کانونها، با توجه به درجه انطباق اهداف و ارزشهایشان با آنها بطور متفاوتی متعهد شوند. (شیان^۱ چنج و همکاران، ۲۰۰۳)

کانون کنترل تصویر مدیران از اینکه کارشان تحت کنترل درونی (کنترل فرد بر خودش) یا تحت کنترل بیرونی (کنترل دیگران بر او) است تعریف می شود. میلر و اسناو (۱۹۸۲) دریافتند که افراد با منبع کنترل درونی دارای خلاقیت، ریسک پذیری، و فعالیت بیشتر در سازمان هستند

کانون کنترل داری دو بعد بیرونی و درونی است و بنابر فرضیات راتر افرادی که داری منبع کنترل درونی هستند معتقدند که اعمالشان نقش عمده ای در به حداکثر رساندن برون دادهای خوب و بد دارد و افرادی که داری منبع کنترل بیرونی هستند فکر می کنند برون دادهای خوب یا بد ارتباطی با رفتار آنها ندارد. راتر، فرایندهای هوشیار درونی را به طور جامع تری از بندورا بررسی می کند. او معتقد است که ما خود را به صورت موجوداتی آگاه درک می کنیم، قادریم بر تجربیات خود تاثیر بگذاریم و تصمیم هایی بگیریم تا زندگی خود را نظم بخشیم. تقویت بیرونی نقشی در این نظام بازی می کند، ولی اثربخشی تقویت، بستگی به عوامل شناختی درونی دارد. رفتار هر فرد به وسیله مجموعه ای از چنین عواملی تحت تاثیر قرار می گیرد. ما نسبت به بازده های رفتارمان بر حسب تقویتی که به دنبال آن خواهد آمد، دارای انتظار ذهنی هستیم؛ یعنی، این احتمال را که رفتار کردن به طریق معینی منجر به تقویت شخصی خواهد شد تخمین می زنیم و رفتار خود را بر طبق آن تنظیم می کنیم.

¹ shianchench