

بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی

احیا عابدی^۱، دکتر سید محمدحسین رضوی^۲، دکتر فرزام فرزانه^۳، امیر رضا خادم^۴

چکیده

مقدمه و هدف: عصر نوین مدیریت، نیروی انسانی را از سرمایه‌های اصلی سازمان می‌داند، بر این اساس شناخت و آگاهی از رفتارهای سازمانی و تأکید بر امور انسانی در سازمان‌های ورزشی، به منظور افزایش سطح کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس هدف این پژوهش، بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) معلمان تربیت بدنی بوده است.

روش شناسی: این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی است و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری این تحقیق را معلمان تربیت بدنی زن و مرد شاغل در مدارس استان خراسان شمالی تشکیل داده‌اند که برابر با ۶۰۷ نفر بودند. تعداد افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، با استفاده از جدول مورگان، ۲۳۰ نفر مشخص شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه‌ی اطلاعات فردی، پرسشنامه‌ی احساس شایستگی اسپریتزر و پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی آلن و می‌بر بود که پایایی آن‌ها برای پرسشنامه‌ی احساس شایستگی ۰/۷۸ و تعهد سازمانی ۰/۸۷ با آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای طبیعی بودن داده‌ها استفاده شد و از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون یومن ویتنی برای آزمون فرض‌های تحقیق استفاده شده است. ($p \leq 0/05$)

یافته‌ها: در این تحقیق مشخص شد که: الف) بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه‌ی معناداری وجود دارد ب) بین احساس شایستگی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معلمان تربیت بدنی رابطه‌ی معناداری وجود دارد اما بین احساس شایستگی با تعهد مستمر رابطه‌ی یافت نشد ج) بین احساس شایستگی معلمان با نوع ورود به آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به محرز شدن رابطه بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی در بین جامعه‌ی معلمان تربیت بدنی می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود احساس شایستگی معلمان می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی باشد. بر این اساس می‌توان گفت با تقویت احساس شایستگی در محیط کاری میل به پذیرش و تعهد نسبت به اهداف و ارزش‌ها افزایش پیدا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: احساس شایستگی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد بود؛ لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان به خرج داد؛ چرا که این اقدام، هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد؛ اما این اقدام تنها شامل آموزش‌های تخصص نمی‌شود؛ بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌شود. (۱)

کلید توسعه‌ی تربیت‌بدنی و ورزش و پویایی و اثربخشی فعالیت‌های ورزشی و به دنبال آن پویایی جامعه در گرو استفاده‌ی صحیح و بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی است. استفاده از منابع انسانی با کیفیت، دارای توانایی و انگیزه‌ی شغلی به عنوان سلاحی رقابتی در بهبود عملکرد سازمان به طور حتم مورد توجه جدی مدیران سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آید. (۲) یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده‌ی کافی از منابع فکری و ظرفیت‌های بالقوه‌ی منابع انسانی است. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی^۱ را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده و معتقدند که این عامل یکه‌تاز نگرش‌های عصر جدید است که سازمان‌ها به کار می‌گیرند و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است. (۳)

توانمندسازی منابع انسانی به عنوان رویکرد نوین انگیزش درونی شغل^۲ و به معنی آزادسازی نیروهای درونی کارکنان و همچنین بسترسازی و ایجاد فرصت شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان است. (۴) بر اساس تحقیقات گذشته توانمندسازی روانی^۳ کارکنان شامل پنج بعد: احساس شایستگی^۴ (خودکارآمدی^۵)، احساس مؤثر بودن^۶، احساس معنی‌دار بودن^۷، داشتن حق انتخاب^۸ و احساس اعتماد^۹ می‌شود. (۵) در ادبیات روان‌شناسی احساس شایستگی به نظریه‌ی شناخت اجتماعی^{۱۰} آلبرت باندورا^{۱۱} (۱۹۹۷) و مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی^{۱۲} و انتظار تلاش عملکرد^{۱۳} برمی‌گردد. بعضی از نویسندگان بر این باورند که این ویژگی، مهم‌ترین عنصر توانمندی است؛ زیرا داشتن احساس شایستگی است که تعیین می‌کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر. (۶)

اسپریتزر^{۱۴} (۱۹۹۵) شایستگی را احساس کردن هدف یا اتصال شخصی به اهداف شغلی بیان کرده است. (۷) شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد، اشاره دارد. کارمندان خودشان را قادر به رسیدگی کامل به خواسته‌های شغل خود می‌دانند. (۸) باندورا (۱۹۷۷) بیان می‌کند بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان سازوکارهای نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست. اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه‌ی او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند؛ همه‌ی آن‌ها تابع باور فرد هستند. (۹) باندورا (۱۹۷۷) پیشنهاد کرده است که سه شرط لازم است تا افراد احساس شایستگی کنند:

۱- باور به این که توانایی انجام کار را دارند.

۲- باور به این که ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند.

۳- باور به این که هیچ مانع خارجی‌ای آن‌ها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. (۶)

احساس شایستگی موجب تقویت حس اعتماد به نفس فرد برای درگیر شدن در مسائل کاری و تلاش برای بهبود و تغییر می‌شود. وجود احساس شایستگی در فرد موجب می‌شود فرد دانش ضمنی و تجارب خود را ارزشمند بداند و تلاش کند آن را برای بهبود عملکرد خود به کار گیرد؛ همچنین باعث می‌شود فرد باور داشته باشد دانش و تجربه‌ی ارزشمندی برای یاد دادن به دیگران در اختیار دارد. (۱۰) نوروزی (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران بیان می‌کند شعبی که در آن عوامل روانشناختی توانمندسازی (احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب و اعتماد) میانگین بالاتری داشتند و کارایی آن‌ها بیشتر بوده است و برعکس. (۱۱) نادری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود ضمن مقایسه‌ی توانمندی‌های روانشناختی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین احساس شایستگی کارکنان بر اساس نوع فعالیت، سمت و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. (۱۲)

- 1 Human Resources Empowerment
- 2 intrinsic task motivation
- 3 psychological empowerment
- 4 Competence
- 5 Self-efficacy
- 6 Impact
- 7 Meaning
- 8 Choice
- 9 trust
- 10 Social Cognitive Theory
- 11 Bandura
- 12 Personal Mastery
- 13 Effort-Performance Expectancy
- 14 Spreitzer

یکی از برجسته‌ترین عوامل موفقیت سازمان، چگونگی عملکرد نیروی انسانی است. یکی از عناصر اصلی عملکرد، مجموعه‌ی ارزش‌ها و نگرش‌های فرد است و از طرف دیگر تعهد، نوعی نگرش و احساس درونی فرد، نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکردها و وفاداری وی نسبت به سازمان، تأثیرگذار است. (۱۳) با توجه به اهمیت نیروی انسانی آگاهی از نگرش‌های کارکنان در زمینه‌ی کار و سازمان برای مدیران ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس پژوهش‌ها، سه نگرش عمده‌ی وابستگی شغلی^۱، رضایت شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳ بیشترین توجه را به خود جلب کرده است و از این میان، در طول دو دهه‌ی گذشته، تعهد سازمانی، نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده است. (۱۴) وبستر (۱۹۷۶) کلمه‌ی Commit یا Commitment را به معنای وفای به عهد به چیزی یا فردی تعریف کرده است. معمولی‌ترین شیوه در تعریف تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی نگرش به کل سازمان (نه شغل) که فرد در آن مشغول به کار است در نظر بگیریم. (۱۵) از نظر رابینز^۴ تعهد عبارت است از حالتی که فردی سازمان را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند. (۱۶)

آلن و می‌یر (۱۹۹۱) یک مدل سه‌بخشی از تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی^۵، تعهد هنجاری^۶ و تعهد مستمر^۷ ارائه داده‌اند. آن‌ها تعهد سازمانی را یک حالت روانی می‌دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه‌ی اشتغال در سازمان است. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه‌ی خدمت در سازمان (تعهد عاطفی)، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده است ناچار به ادامه‌ی خدمت در آن است (تعهد مستمر) و الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. (تعهد هنجاری) آن‌ها معتقدند نقطه‌ی مشترک ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است. (۱۷)

سامی جها^۸ (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان تأثیر توانمندسازی روانی و مؤلفه‌های آن بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بر روی مدیران آی تی هند انجام داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین متغییر احساس شایستگی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه وجود دارد؛ اما بین احساس شایستگی و تعهد مستمر رابطه وجود ندارد. (۱۸)

پربتی راوات^۹ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر توانمندسازی روانی بر تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسید که از بین ابعاد توانمندسازی بعد احساس شایستگی ارتباط بالایی با تعهد مستمر دارد و فرد شایسته قادر خواهد بود کارش را با مهارت و موفقیت انجام دهد. (۱۹) چن و چنگ‌چن^{۱۰} (۲۰۰۸) بیان کردند احساس شایستگی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. (۲۰) لوئیس گتورگ^{۱۱} (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که معلمان با تعهد عاطفی بالاتر نسبت به معلمان با تعهد عاطفی پایین‌تر از انگیزه‌ی شغلی بیشتری برخوردار بودند و معلمان با تعهد هنجاری بالاتر نسبت به معلمان با تعهد هنجاری پایین‌تر، از انگیزه‌ی شغلی بیشتری برخوردار بودند. (۲۱) بوگلر و سومیچ^{۱۲} (۲۰۰۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که برداشت معلمان از سطح توانمندی‌شان به طور معنی‌داری با احساس تعهد به سازمان و حرفه و نیز رفتار شهروندی مرتبط است. (۲۲) حسینی‌نسب و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری به دست آوردند. (۲۳) پورسلطانی و امیرجی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بیان کردند که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. آن‌ها پیشنهاد کردند که مدیران مدارس می‌توانند از طریق توانمند ساختن معلمان، سهیم کردن معلمان در تصمیم‌گیری و کمک به معلمان در توسعه‌ی توانایی‌ها و رسیدن به قابلیت‌ها در افزایش و ارتقای تعهد سازمانی آنان نقش به‌سزایی داشته باشند. (۲۴)

یکی از مسائل چالشی که سازمان‌ها در ایران با آن دست به‌گریباند مسئله‌ی تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مسائل انگیزشی کارکنان است که سالانه هزینه‌ی هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارکنان متخصص می‌نمایند که تحت عنوان سرمایه‌های انسانی و اساسی‌ترین سرمایه‌ی سازمان تلقی می‌گردند. خروج و ترک آن‌ها و مسائل مرتبط با عدم انگیزش ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌نمایند. (۲۵)

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی سازمان‌ها، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد. از طرفی نیروی انسانی متعهد زمینه را برای رشد و توسعه‌ی سازمان فراهم می‌کند؛ در حالی که نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک به سازمان، نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بی‌تفاوت شده و سازمان را در تحقق آرمان‌هایش ناکام می‌سازد. (۲۶) وقتی معلمان دارای تعهد سازمانی باشند، اهداف و سیاست‌های آموزش و پرورش را می‌پذیرند و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش و ایثار نشان می‌دهند. (۲۴)

- 1 Job Involvement
- 2 Job Satisfaction
- 3 Organizational Commitment
- 4 Robbins
- 5 Affective commitment
- 6 Normative commitment
- 7 Continuance commitment
- 8 Sumi Jha
- 9 Preeti S Rawat
- 10 Chen & Ching
- 11 Louis George
- 12 Bogler & Somech

عصر نوین مدیریت، نیروی انسانی را از سرمایه‌های اصلی سازمان می‌داند، بر این اساس به نظر می‌رسد شناخت و آگاهی از رفتارهای سازمانی و تأکید بر امور انسانی در سازمان‌های ورزشی، به منظور افزایش سطح کارایی و اثر بخشی سازمان ضرورت دارد؛ بنابراین ضرورت دارد تا تحقیقاتی در سازمان‌های ورزشی نیز به موازات سایر سازمان‌ها از نظر شناسایی نیروهای انسانی شاغل در سازمان‌ها، نیازها و انگیزه‌های آن‌ها و اتخاذ تصمیمات مناسب انجام گیرد. پژوهش در زمینه‌ی تعهد سازمانی می‌تواند نواقص و کاستی‌های موجود را مشخص نماید و راه را برای برطرف کردن آن‌ها هموار کند. در این زمینه هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی است که به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی مورد تأیید کلیه‌ی دست‌اندرکاران و متخصصان مدیریت بوده است.

روش‌شناسی پژوهش

روش انجام تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه‌ی آماری این تحقیق را معلمان تربیت بدنی شاغل در مدارس استان خراسان شمالی تشکیل داده‌اند که برابر با ۶۰۷ نفر هستند.

تعداد افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه با استفاده از جدول مورگان ۲۳۰ مشخص شد. برای توزیع پرسشنامه‌ها، ابتدا ۵ شهر در مناطق جغرافیایی شمال و جنوب و مشرق و مغرب و مرکز استان انتخاب شدند که توزیع پرسشنامه‌ها به شکل تصادفی در این شهرها انجام شد.

ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌های مورد نظر مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه از سه بخش مجزای (۱) مشخصات فردی (۲) سؤالات احساس شایستگی (۳) سؤالات تعهد سازمانی تشکیل شده بود. در بخش اطلاعات فردی، مقیاس‌های جنسیت، سن، رشته‌ی تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه‌ی تدریس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، مقطع تدریس، نوع ورود به آموزش و پرورش اندازه‌گیری شد. بخش دوم با استفاده از مقیاس احساس شایستگی اسپریتز (۱۹۹۵) که عبدالله‌ی بومی‌سازی و طراحی کرده بود، انجام گرفت. شیوه‌ی نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت است؛ به طوری که گزینه‌ی بسیار زیاد نمره‌ی ۵ و گزینه‌ی خیلی کم نمره‌ی ۱ را به خود اختصاص داد. بخش سوم پرسشنامه با استفاده از مقیاس تعهد سازمانی آلن و میر تهیه شده بود. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی (۸ گویه)، تعهد مستمر (۶ گویه) و تعهد هنجاری (۶ گویه) را می‌سنجد. پرسشنامه‌ی مذکور ۲۰ گویه دارد و شیوه‌ی نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت است؛ به طوری که گزینه‌ی کاملاً موافقم نمره‌ی ۵ و گزینه‌ی کاملاً مخالفم نمره‌ی ۱ را به خود اختصاص داد. در این پرسشنامه حداقل نمره‌ی فرد ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ می‌باشد که هرچه نمره‌ی فرد بالاتر باشد نشان از تعهد سازمانی بالاتر وی است.

هرچند هر دوی پرسشنامه‌ها استاندارد و در بسیاری از تحقیقات به کار رفته بودند؛ اما از نظرات اساتید مدیریت ورزشی و دانشکده‌ی مدیریت استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ با نرم‌افزار آمار Spss ۱۷ استفاده شد که برای پرسشنامه‌ی احساس شایستگی ۰/۷۸ و برای پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی ۰/۸۷ به دست آمد. در تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای توصیف آزمودنی‌های تحقیق استفاده شد. برای تحلیل آماری، از روش‌های استنباطی مختلف استفاده شد. با توجه به نتیجه‌ی آزمون کلموگروف اسمیرنوف، از ضریب همبستگی اسپیرمن و یومن ویتنی برای به آزمون گذاشتن فرضیه‌های تحقیق در سطح معناداری ($p \leq 0/05$) استفاده شد.

۱- یافته‌های توصیفی :

الف) یافته‌های توصیفی در مورد ویژگی‌های فردی معلمان: همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود تقریباً بیشتر معلمانی که به عنوان آزمودنی در این تحقیق انتخاب شدند مرد بودند. تقریباً ۹۸ درصد آزمودنی‌ها تحصیلات دانشگاهی داشتند. ۱۳ درصد آزمودنی‌ها در تحصیلات تکمیلی تحصیل کرده بودند بیشتر معلمان در محدوده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال بودند. ۸۰/۵ درصد معلمان که به عنوان آزمودنی در این تحقیق انتخاب شدند متأهل بودند. ۶۰/۵ درصد آزمودنی‌های این تحقیق استخدام رسمی آموزش و پرورش بودند. تقریباً یک‌سوم آزمودنی‌ها از مراکز تربیت معلم وارد آموزش و پرورش شدند.

جدول (۱) یافته‌های توصیفی برخی از ویژگی‌های معلمان تربیت بدنی

ویژگی‌های فردی	آمار توصیفی	ارزش درصدی (۰/۰)
جنسیت	مرد	۵۱/۵
	زن	۴۸/۵
تحصیلات	فوق دیپلم	۲۳
	کارشناسی	۶۴
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۳
وضعیت تأهل	متأهل	۸۰/۵
	مجرد	۱۹/۵
وضعیت استخدامی	رسمی	۶۰/۵
	پیمانی	۳۷

ویژگی‌های فردی	امار توصیفی	ارزش درصدی (۰/۰)
	قراردادی	۲/۵

ب) یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق: همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌گردد، میانگین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد کلی آزمودنی‌های تحقیق بیش از میزان میانگین فرضی است. در بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین میانگین و تعهد مستمر کمترین مقدار را از دیدگاه آزمودنی‌ها داراست.

جدول (۲)، شاخص‌های توصیفی مربوط به تعهد معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	پایین‌ترین نمرات	بالا‌ترین نمرات	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	
					z	sig
تعهد عاطفی	۲۹/۶	۶/۳۹	۱۰/۰۰	۴۰/۰۰	۱/۸۰۶	*.۰/۰۰۳
تعهد مستمر	۱۹/۰۶	۳/۸۱	۶/۰۰	۳۰/۰۰	۰/۹۳۴	۰/۳۴۸
تعهد هنجاری	۲۲/۰۵	۴/۶۲	۷/۰۰	۳۰/۰۰	۱/۴۱۶	*.۰/۰۳۶
تعهد کلی	۷۰/۷۱	۱۱/۶۵	۴۱/۰۰	۹۹/۰۰	۰/۸۷۸	۰/۴۲۴

جدول (۳) شاخص‌های توصیفی مربوط به احساس شایستگی از دیدگاه معلمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	پایین‌ترین نمرات	بالا‌ترین نمرات	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	
					z	sig
میزان احساس شایستگی	۱۷/۱۷۰۰	۲/۰۷۱۸۵	۱۱/۰۰	۲۰/۰۰	۲/۱۳۰	*.۰/۰۰۱

۲- یافته‌های تحلیلی (آزمون فرض‌های تحقیق):

فرضیه اول: بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی ارتباط وجود ندارد. همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده و سطح معناداری، فرض صفر رد می‌شود. بنابراین بین احساس شایستگی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین احساس شایستگی و تعهد عاطفی معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی ارتباط وجود ندارد. همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده و سطح معناداری، فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین احساس شایستگی با تعهد عاطفی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین احساس شایستگی و تعهد هنجاری معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی ارتباط وجود ندارد. همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده و سطح معناداری، فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین احساس شایستگی با تعهد هنجاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین احساس شایستگی و تعهد مستمر معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی ارتباط وجود ندارد. همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده و سطح معناداری، فرض صفر رد نمی‌شود؛ بنابراین بین احساس شایستگی با تعهد مستمر رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

جدول (۴) نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص‌ها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
میزان احساس شایستگی	ضریب همبستگی	**۰/۲۵۶	-۰/۰۳۸	*.۰/۱۶۷	*.۰/۱۶۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۵۹۴	۰/۰۱۸	۰/۰۲۱
	تعداد	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰

فرضیه پنجم: بین احساس شایستگی معلمان با نوع ورود مختلف به آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همان‌طور که در جدول (۵) ملاحظه می‌گردد، طبق نتایج آزمون یومان ویتنی با توجه به میزان Z مشاهده شده و سطح معنی‌داری فرض صفر را نمی‌توان رد کرد؛ بنابراین بین احساس شایستگی معلمان با نوع ورود به آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول (۵)، نتایج آزمون یو من ویتنی در مقایسه‌ی توانمندسازی معلمان با نوع ورود مختلف به آموزش و پرورش

متغیر	گروه‌ها	تعداد	میانگین رتبه‌ها	Z	سطح معنی‌داری
احساس شایستگی	تربیت معلم	۱۰۳	۹۶/۴۹	-۰/۵۴۲	۰/۵۸۸
	غیرتربیت معلم	۹۷	۱۰۱/۰۸		

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله به بررسی رابطه‌ی احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی و میزان تعهد سازمانی بر اساس ابعاد سه‌گانه‌ی آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) پرداخته است.

یافته‌های مربوط به تعهد سازمانی در این تحقیق نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد سازمانی نسبتاً بالایی (میانگین ۷۰/۷۱) بودند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حسینی‌نسب و همکاران (۱۳۸۹)، ایلی و ناستی (۱۳۸۸) همسو است (۲۷) این یافته نقطه‌ی قوتی را برای معلمان نشان می‌دهد؛ زیرا پژوهش‌ها سطح بالایی تعهد را برای سازمان مفید دانسته‌اند. تحقیقات فواید متعدد متعهد بودن به سازمان برای یک عضو را به صورت فواید بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و فواید روانشناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباط با همکاران) برشمرده‌اند. ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، به دلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان، برای سازمان و مدیران آن امری حیاتی و مهم و در اولویت محسوب می‌شود. (۲۸)

یافته‌های مربوط به تعهد عاطفی نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد عاطفی نسبتاً بالایی (میانگین ۲۹/۶) بودند. تعهد عاطفی به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که در این تعهد نمره‌ی بالایی کسب می‌کنند تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و کمتر حاضر به ترک سازمان جهت ادامه به کار در سازمانی دیگر هستند. به عبارت دیگر کارکنان در سازمان باقی می‌مانند نه به این دلیل که احساس تکلیف می‌کنند که باید در سازمان باقی بمانند؛ بلکه به این علت که به سازمان احساس تعلق و وابستگی می‌کنند و از ادامه‌ی عضویت در آن لذت می‌برند. (۲۹)

یافته‌های مربوط به تعهد هنجاری نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد هنجاری نسبتاً بالایی بودند. (میانگین ۲۲/۰۵) تعهد هنجاری به الزام یا وظیفه‌ی کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد؛ پس کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظرشان ماندن در سازمان درست و مناسب باشد. معمولاً برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد و توجه به توانایی‌ها و استعداد معلمان تربیت بدنی می‌تواند در افزایش تعهد هنجاری نقش داشته باشد. (۲۷)

یافته‌های مربوط به تعهد مستمر نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد مستمر بالاتر از متوسط (میانگین ۱۹/۶۰) بودند. این تعهد در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن یا ترک سازمان است. در واقع این تعهد بیان‌کننده‌ی یک محاسبه است که از آن به عنوان تعهد عقلانی نیز یاد می‌شود. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه‌های گزافی برای آن‌ها داشته باشد. تمایل به ادامه‌ی فعالیت در سازمان تا حدودی مرتبط با تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط به ترک سازمان است.

نتایج تحقیق نشان داد بین میزان احساس شایستگی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. این به معنی آن است که اگر معلمان در سطح بالاتری از احساس شایستگی قرار داشته باشند، تعهد سازمانی آن‌ها نیز بالاتر خواهد بود. در نتیجه می‌توان گفت وجود رابطه معنی دار بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی در بین دبیران تربیت بدنی نشان می‌دهد که توجه به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبصر و توانایی‌های معلمان تربیت بدنی در انجام وظایف محوله برای ارتقای تعهد سازمانی معلمان امری ضروری به نظر می‌رسد. محققان بیان کردند که احساس شایستگی موجب تلاش، انطباق، انتظارات والا، عملکرد مطلوب و مقاومت در برابر وضعیت‌های بحرانی کارکنان در محیط کار می‌شود. این نتیجه با یافته‌های سامی جها (۲۰۱۱)، چن و چنگ‌چن (۲۰۰۸)، پرتی راوات (۲۰۱۱)، نوروزی (۱۳۸۴) همخوانی دارد. این محققان در تحقیقات خود نشان دادند که با افزایش احساس شایستگی، تعهد سازمانی به طور معناداری افزایش پیدا می‌کند. از سوی دیگر نتایج این یافته با تحقیقات زاهدی و همکاران همخوانی ندارد. در این باره آن‌ها در تحقیق خود بر روی کارکنان بانک ملت، به این نتیجه رسیدند که بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد.

علت تفاوت در نتایج در مقایسه با این تحقیق نیاز به گمانه‌زنی دارد: دلیل این مغایرت احتمالاً در تفاوت جامعه‌ی آماری است؛ زیرا این تحقیق در استان خراسان شمالی انجام شده که به لحاظ فرهنگی و اجتماعی از شعبات گوناگونی تشکیل شده. تحقیق زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) بر روی کارکنان بانک انجام شده است و به نظر می‌رسد کارمندان این نوع سازمان‌ها در شغل خود آزادی عمل کمتری دارند. ضمناً در بانک‌ها تعداد مردان به نحو بارزی بیشتر از زنان است؛ اما در معلمان تعادل بیشتری در این باره وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد بین میزان احساس شایستگی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد کارمندی که به توانایی‌های خود در انجام وظایف به طور موفقیت‌آمیز اطمینان دارند سطح بالاتری از تعهد عاطفی و تعهد هنجاری اظهار داشته‌اند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت احساس شایستگی باعث انجام وظایف به طور مؤثرتر افراد می‌شود. در

نتیجه باعث ماندن در سازمان (تعهد هنجاری) و ایجاد حس تعلق و وابستگی در افراد نسبت به سازمان (تعهد عاطفی) می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبصر و توانایی‌های معلمان تربیت بدنی در انجام وظایف محوله برای بهبود تعهد عاطفی و هنجاری معلمان امری ضروری به نظر می‌رسد. این نتیجه با یافته‌های سامی جها (۲۰۱۱) همخوانی دارد. نتایج تحقیق وی نشان داده است که بین احساس شایستگی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد بین میزان احساس شایستگی و تعهد مستمر معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیق سامی جها (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در استدلال این نتایج می‌توان گفت تعهد کارکنان نسبت به سازمان ناشی از ادراک آن‌ها نسبت به تعهد سازمان در قبال آن‌ها می‌باشد، در صورتی که کارکنان احساس کنند که سازمان تعهدی در قبال آن‌ها ندارد، ارتباط بین احساس شایستگی و تعهد مستمر کارکنان مثبت نخواهد بود. زمانی که افراد احساس شایستگی بالایی داشته باشند منجر به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر از طرف کارکنان می‌گردد و در قبال آن کارکنان انتظار دریافت حقوق و دستمزد بیشتری دارند. نبود این وضعیت ارتباط احساس شایستگی و تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از سوی دیگر تحقیقات نشان می‌دهد عوامل محیطی همچون فرصت‌های شغلی جایگزین خارج از سازمان و پایگاه اجتماعی شغل بر تعهد سازمانی افراد اثر می‌گذارد (۳۰). معلمان تربیت بدنی علاقه زیادی به شغل شان دارند؛ لیکن نیاز به ارتقا در محیط شغل و افزایش حقوق و دستمزد می‌تواند به دلستگی و کارایی بیشتر منجر شود (۳۱).

نتایج این تحقیق با تحقیق پریتی راوات (۲۰۱۱) همخوانی ندارد. این محقق در تحقیق خود نشان داده است که احساس شایستگی ارتباط بالایی با تعهد مستمر دارد و فرد شایسته قادر خواهد بود کارش را با مهارت و موفقیت انجام دهد. از آنجا که تحقیق پریتی راوات (۲۰۱۱) در خارج از کشور انجام شده علت تفاوت ممکن است به جامعه‌ی متفاوت مورد بررسی، همچنین ابزار مورد استفاده در تحقیق باشد.

نتایج تحقیق نشان داد بین احساس شایستگی معلمان با نوع ورود مختلف به آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در این تبیین این نتیجه می‌توان گفت بین احساس شایستگی معلمان که از طریق مراکز تربیت معلم وارد آموزش و پرورش شده‌اند با سایر معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در این خصوص جهت افزایش احساس شایستگی کارکنان در بدو ورود به سازمان، برنامه‌های تشویقی (مالی و معنوی) برای ابتکار عمل کارکنان موثر است و برای کسب ایده‌های بکر و جدید منابع لازم در اختیار کارکنان قرار گیرد؛ همچنین از کارکنانی که از توان و قابلیت‌های بهتر و بالاتری برخوردار هستند، استفاده گردد. از آنجا که در این باره پورسلطانی (۱۳۹۲) بیان می‌کند هنگام گزینش افرادی به استخدام مدارس درآیند که دستیابی به مقاصد و اهداف برایشان اهمیت داشته باشد و خواهان موفقیت سازمان باشند.

در جمع‌بندی کلی با توجه به محرز شدن رابطه بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی در بین جامعه‌ی معلمان تربیت بدنی می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود احساس شایستگی معلمان می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی باشد. در نتیجه می‌توان گفت با تقویت احساس شایستگی در محیط کاری میل به پذیرش و تعهد نسبت به اهداف و ارزش‌ها افزایش پیدا می‌کند. با توجه به این که رهبران می‌توانند بر افکار، احساسات و آرزوهای زیر دستان خود اثر گذاشته و موجب انگیزش و هدایت رفتار آنها شوند (۳۲)، مسئولین آموزش و پرورش برای ایجاد احساس شایستگی در معلمان می‌توانند برای آن‌ها کلاس‌های ضمن خدمت و آموزشی متناسب با دانش روز و حوزه‌ی کاری برگزار کنند؛ همچنین می‌توانند افرادی را استخدام کنند که به ورزش علاقه‌مند بوده و توانایی ورزشی بالایی داشته باشد تا از شغل خود لذت ببرند که در نهایت منجر به بهبود تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

References:

1. Javadin, S.R. (2002) Human resource management and personnel, Negah Danesh Publisher [Persian]
2. Naderian, M. (2001) Factors affecting human performance, the first international congress of girls physical education, General Administration of Physical Education Ministry of Education, Pp. 414-429 [Persian]
3. Kinylaw, D. (2004) Practice of empowerment. Translation of Mahdi Irannejad Parizi, Masoumali Salimian, Iran Publisher, Pp1-50 [Persian]
4. Amirkhani, A. (2008) Human Resources psychological Empowerment, Perspectives and dimensions, Journal of Peykenoor, Vol.1, Pp. 50-41 [Persian]
5. Abdollahi, B; Heidari, S .(2009) Factors empowerment faculty members, Journal of Higher Education, Vol. 2, No. 1, Pp. 111-134 [Persian]
6. Abdollahi, B; Navehebrahim, A. (2006) Empowerment Golden Key Human Resource Management, Virayash Publisher, Pp1-150 [Persian]
7. Yuen-Onn, C ; Kee-Luen ,W.(2011)Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian higher education institutions, Academic Research International, Vol. 1, NO 3, Pp236-245
8. Stander, M; Rothmann, S. (2010) Psychological empowerment, Job insecurity and employee engagement, SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 36, No. 1, Pp 1-8
9. Abdollahi, B. (2006) Effect of Self-efficacy on Employees' Empowerment, Journal of Tadbir, No. 168, Pp. 40-35 [Persian]
10. Asgari, N; kheirandish, M; Gholami, M; Khalatbari-Moazzam, M.(2013).The effect of psychological empowerment on enhancing the potential of knowledge creation in the organizations, Journal of Information Technology Management, vol.1, Pp 107-126 [Persian]
11. Norouzi, M. (2005) Investigate the relationship between psychological empowerment and organizational performance of the bank's branches in Tehran, Ms Thesis, Tehran University [Persian]
12. Naderi, N; Rajaepour, S ; Jamshidian ,A. (2009) .A comparison of psychological empowerment of Isfahan Oil Refinery Company Employees' based on the kind of activity, position and education, New Education Approchs, Vol 4, , No. 10, Pp. 51-56 [Persian]
13. Sheikh, M; Bagherzadeh, F; Zyyvar, F; Hulamalizadeh, R; Esmaili, H; Fazel Kikhvran, J. (2005) Evaluation of the organizational commitment of physical education and health education, Journal of Movement ,No. 26, Pp. 21-5 [Persian]
14. Cohen, A. (2007) Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, vo.13, Pp356 -375
15. Esmaeili, K. (2001) Measure of organizational commitment, Journal of Tadbir, No. 112, Pp. 69-66 [Persian]
16. Robbins, S; translation By Parsyyan, A; Seyed-Mohammad, A. (1999) Organizational behavior concepts, theories, and applications, Office of Cultural Research, Volume I. Pp 28
17. Thomas, W.H.Ng; Danielc. F. (2011) Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of Organizational tenure, Journal of Vocational Behavior, Vol.77, Pp528-537
18. Sumi, Jha. (2011) Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry, Journal of Indian Business Research, Vol. 3, No. 4, Pp263 – 282
19. Preeti, R (2011)" Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees an Empirical Study", 2nd International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences Pied, vol.17, Pp143-147
20. Chen, F; Huei, Y. (2008) The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: an example from Taiwan's state-owned enterprises, Journal of Public Personnel Management, Vol. 37, No. 3, pp 279-302
21. Louis, G; Thara, S. (2011) Work motivation of teacher's relationship with organizational commitment, Canadian Social Science, Vol.7, No.1, Pp. 90-99
22. Bogler, Ronit; Somech, A. (2004) Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, Teaching and Teacher Education, Vol.20, Pp 277-289
23. Hosseini-nasab, D; Micaeli, F; Eghbali, N (2010) Relationship between psychological empowerment and organizational commitment of teachers in secondary schools in Urumiyeh, , Journal of Educational Sciences, Vol.3, No. 9, Pp. 27-49 [Persian]
24. Poorsoltani,H; Amirji-naghandar,R.(2013)The Relationship between Organizational commitment and organizational citizenship behavior in physical education teachers of mashhad in 2011, Journal of sport management , Vol 5, No 16, Pp 127-147 [Persian]
25. Soleimani, N; Motahari, A (2009) the Relationship between Secondary School Principals' Empowerment and Job Commitment in Semnan Province. A Quarterly Journal of Science and Research, Vol 1, No 23, Pp 101-122 [Persian]
26. Khatibi, A. (2009) Component of the relationship between organizational justice and organizational commitment Olympic and Paralympics academy", MS Thesis, Tehran University [Persian]
27. Abili, Kh; naseti, N. (2009) Surveying the Relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing staff, Quarterly faculty of health, Journal of Toloee Behdasht, Vol. 8, No. 1, Pp. 39 -26 [Persian]

28. Sabaghian Rudd, L; Tondnves, F; Mozaffari, S. A.; Zarei, Ali. (2006) the relationship between organizational commitment and breakdown of public physical education teachers, Research in sport sciences, No.10, Pp. 103-89 [Persian]
29. Keshavarz, L; Sarkhosh, S. (2013) Considering the relationship between managers` career self-efficacy and staff organizational commitment with costumers` satisfaction in Kerman province youth and sport general office, Journal of Applied Research of Sport Management, Article 1, vol 2, No 4, Pp 11-19 [Persian]
30. Mooghali, A; Hassanpour, A; Hassanpour, M. (2009) Surveying of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 districts of Tehran education organization, Journal of Iranian Public Administration, Vol. 1, No. 2, Pp. 132-119 [Persian]
31. Kashtidar, M; Birjandi, K; Razavi, M (2014) Comparison of physical education and non-physical education teacher retention And its relationship with some demographic variables , Journal of Sports Management and behavior Movment, Vol. 10, No. 20, Pp55-62 [Persian]
32. Gharekhani, H; Elyasi, H; Foladi, N. (2014) the relationship between leadership style and creativity training complex physical education teacher education Kohgiluyeh and Boyer Ahmad , Journal of Sports Management and behavior Movment, Vol. 10, No. 20, Pp55-62 [Persian]