

مدیریت ورزشی - فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۵
دوره ۸، شماره ۱، ص: ۲۳-۱
تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۰۹
تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۴/۰۶

ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس متوسطه ایران

سمیه صفری^{۱*} - علیرضا امید^۲ - نصراله سجادی^۳ - محمد خیبری^۴
۱. ۲ و ۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران
۴ و ۳. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس متوسطه ایران است و اینکه به‌طور ویژه کدام‌یک از ابعاد این متغیرها بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد. بدین منظور ۳۳۰ معلم تربیت بدنی با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای تصادفی به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی آلن و می^۲ (۱۹۹۳) و رفتار شهروندی سازمانی دیپاتولا و همکاران^۳ (۲۰۰۵) بود. به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی (از نظرهای متخصصان)، روایی سازه (از تحلیل عاملی تأییدی نوع اول) و پایایی (از آلفای کرونباخ) و در راستای تحلیل‌های تکمیلی و تعیین روابط علی و ارائه مدل، از تحلیل مسیر استفاده شد. در نهایت یافته‌های تحقیق ضمن تأیید مدل استخراج‌شده، نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی به‌ترتیب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معناداری برابر با ۰/۴۶ و ۰/۶۶ بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. تعهد سازمانی نیز تأثیر مثبت و معناداری (۰/۵۸) بر رفتار شهروندی سازمانی و در نهایت توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری (۰/۳۴) بر تعهد سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

Email: ssafari@lit.sku.ac.ir

* نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۲۴۴۷۹۱۰۱

1. Spreitzer
2. Allen, N. Meyer, J
3. DiPaola, M, Tarter, C., & Hoy, W. K

در دنیای امروز، تحول در نظام آموزش و پرورش، پیش‌نیازی جدی برای پاسخگویی به چالش‌های علمی، فلسفی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی در کشورهای پیشرفته محسوب می‌شود. به همین سبب، تلاش‌های گسترده‌ای در سطح جهانی برای بهبود و اصلاح مداوم نظام‌های آموزش و پرورش در حال انجام است. نهاد آموزش و پرورش که زمینه‌ساز تحولات و تغییرات بنیادی در یک جامعه به حساب می‌آید، خود بیش از هر نهاد دیگری، تحت تأثیر این تحولات و تغییرات قرار می‌گیرد؛ به همین سبب ضروری است تا به تبع تحولات علمی، اجتماعی و اقتصادی در هر جامعه‌ای در اهداف و برنامه‌های نظام آموزش و پرورش تغییرات لازم صورت پذیرد. منابع انسانی مدرسه، سرمایه اصلی مدرسه هستند (۸). بدیهی است که منابع انسانی منبع لایزال و جاویدان است که نه تنها به‌سهولت قابل دسترسی است، بلکه پدیده‌ای است که در صورت مدیریت صحیح، زمینه بالندگی مدیریت را فراهم خواهد کرد. از این رو تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، اهمیت ویژه‌ای دارد و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (۵).

توانمندسازی یکی از ابزار سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. کارکنان توانمند با استفاده از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی^۱ (خودکارآمدی، خودتعیینی، معناداری، تأثیر و اعتماد) قادر خواهند بود سازمان را از بحران نجات دهند و با ایجاد فرصت‌های طلایی در کسب‌وکار، تعهد و وفاداری خود را به سازمان نشان دهند (۷). توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند. از این رو می‌تواند به‌عنوان منبعی از آسیب‌پذیری کارکنان جلوگیری کند و بذر امید را در شرایط بحرانی، در دل آنان بکارد.

سالازار^۲ (۲۰۰۰) معتقد است که در سال‌های اخیر توانمندسازی به‌عنوان یک راهکار نیروی انسانی، برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار استفاده می‌شود. به همین سبب از توانمندسازی به‌عنوان مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود (۲۹). در ایران به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری رنج می‌برد و

1. psychological empowerment

2. Salazar

برنامه‌های توانمندسازی نظام‌مند کمتر به چشم می‌خورد. درحالی‌که توانمندسازی یک راهکار مهم برای توسعه، به‌منظور تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش است (۶). با توجه با اینکه امروزه سازمان‌ها هزینه‌های هنگفتی را به‌علت عدم تعهد کارکنانشان نسبت به سازمان (مانند هزینه‌های مربوط به ترک خدمت کارکنان، غیبت آنها و همچنین هزینه‌های ناشی از کارمندیابی، جذب و آموزش مجدد نیروهای جدید و ...)، به‌طور ناخواسته متحمل می‌شوند، به‌نظر می‌رسد که وجود توانمندی روان‌شناختی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم کردن زمینه‌های مناسب، به مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان منجر می‌شود و می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد.

ابیلی و ناستی (۱۳۸۹)، موغلی و همکاران (۱۳۸۸) و بوگلر و سومچ^۱ (۲۰۰۹) ارتباط مثبت و معناداری میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی معلمان یافتند (۱۲،۸،۱). توانمندسازی روان‌شناختی که در اصطلاح، انگیزش درونی تعریف می‌شود، در بروز و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارد، به شکلی که کیم^۲ (۲۰۱۱) به بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی در تیم‌های ورزشی هندبال پرداختند و ارتباط مثبت توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کردند (۲۲). توانمندسازی روان‌شناختی، احساس خودکارآمدی میان اعضای سازمان را افزایش می‌دهد و با نتایج کاری گوناگون مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. در این پژوهش ابعاد تعهد سازمانی آئن و میر برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی در نظر گرفته شده‌اند که شامل تعهد عاطفی، تعهد مداوم و تعهد هنجاری است.

آئن و میر (۱۹۹۷) معتقدند وجه مشترک ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است (۹). آن دسته از سازمان‌هایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند، ارزش نیروی کار متعهد در صحنه را می‌دانند، بنابراین منابع مهم و انرژی‌های فراوان از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود در بهبود عملکرد سهیم باشند. اگرچه نویسندگان و محققان بسیاری بر نقش کلیدی و محوری تعهد سازمانی در ارتقا و حفظ عملکرد نیروی انسانی تأکید کرده‌اند (۲۱،۱۹،۱۴،۱۳،۱۱)، اما معدود مطالعات

1 . Bogler, R., & Somech, A.

2 . Kim & lee

علمی در عرصه ورزش هستند که رابطه تأثیر و تأثری توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی^۱ را مورد بررسی و کاوش قرار دهند. در تحقیق دیگری لیا و چیا^۲ (۲۰۰۷) بررسی کردند که آیا برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش‌زمینه‌ای برای تعهد سازمانی است؟ نتایج نشان داد در صورت افزایش برداشت از توانمندی محیط کار، تعهد سازمانی نیز توسعه می‌یابد. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی با تعهد عاطفی به نسبت تعهد مستمر ارتباط غنی‌تری دارد (۲۳).

در مطالعه چن و چینگ^۳ (۲۰۰۸) با عنوان «تأثیر طرح مجدد شغلی^۴ و توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی در محیط‌های متغیر» نتایج نشان از وجود ارتباط مثبت معنادار بین توانمندسازی کارکنان و تعهدشان داشت؛ به شکلی که سه بعد از پنج بعد توانمندسازی (احساس معناداری، مؤثر بودن، خودمختاری) هر کدام تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی دارد (۱۸).

مدارس اثربخش، معلمانی دارند که به‌طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین‌شده، رفتار می‌کنند و برای موفقیت و اثربخشی مدرسه از هیچ تلاشی فروگذار نیستند. امروزه این رفتارها را رفتار شهروندی سازمانی^۵ می‌نامند (۲۷). این رفتارها حداقل طی ۲۵ سال گذشته به حوزه‌های گسترده و وسیع در تحقیقات مدیریتی و سازمانی تبدیل شده‌اند. در نتیجه در سال‌های اخیر محافل علمی و تحقیقاتی ضمن توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تأکید فراوانی بر اهمیت تأثیر آن بر اعمال و رفتار نیروی انسانی داشته و محققان زیادی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته‌اند (۲۵). یکی از مشکلات اصلی سازمان‌ها در دنیای متحول و به‌شدت متغیر امروزی شناسایی عواملی است که می‌تواند در بروز رفتار شهروندی سازمانی که یکی از پدیده‌های نوظهور در زمینه رفتار سازمانی است، تأثیر بگذارد.

زیانگ^۶ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان «ارتباط فرهنگ سازمانی دانشگاه، توانمندسازی روان‌شناختی اساتید و رفتار شهروندی سازمانی آنها» دریافت که هم فرهنگ سازمانی دانشگاه و هم توانمندسازی روان‌شناختی اساتید، پیش‌بینی‌کننده میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی اساتیدان در دانشگاه به‌شمار می‌روند و تأثیر بسزایی بر آن دارند (۳۰). زین‌آبادی (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرد و ارتباط

-
- 1 . Organizational Commitment
 - 2 . Liu, Anita & Chiu
 - 3 . Fang- Chen & Ching- chen
 - 4 . Work redesign
 - 5 . Organizational Citizenship Behavior(OCB)
 - 6 . Xinghong Jiang

مثبت و معنادار تعهد سازمانی با میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرد (۶). تدریس حرفه‌ای پیچیده و ظریف است. تدریس یک اشتیاق بی‌منتها در سرمایه‌گذاری سرمایه‌های شخصی معلم برای یادگیری دانش‌آموز است. بنابراین لازم است بسیاری از رفتارهای معلمان خارج از محدوده رسمی وظایف و فراتر از آن انجام گیرد. تأثیر شگرف رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان، عمده‌ترین و مهم‌ترین و منطقی‌ترین توجیه درباره اهمیت آن به‌شمار می‌رود (۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰). بدیهی است این توجیه برای مدارس نیز سندیت و روایی دارد. به‌علاوه از تعریف رفتار شهروندی سازمانی چنین استنباط می‌شود که این متغیر در نهایت اثربخش خواهد بود (۲۷، ۳۱). با وجود برداشتهای گوناگون درباره شاخص‌های اثربخشی مدارس، در مورد متغیر پیشرفت تحصیلی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها اتفاق نظر وجود دارد (۱۷). همان‌طور که یوریز^۱ (۲۰۰۴) در رساله دوره دکتری خود دریافت که میان OCB معلمان و عملکرد دانش‌آموزان در دروس ریاضیات و زبان انگلیسی، رابطه معنادار وجود دارد.

اپلاتکا^۲ (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی در مدارس دریافت که رابطه مثبت معناداری بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان با عملکرد دانش‌آموزان وجود دارد (۲۶). تمامی این شواهد نقش و اهمیت شگرف رفتار شهروندی سازمانی معلمان را در مدارس نشان می‌دهد. عوامل انسانی، عامل پویای مدرسه محسوب می‌شوند. از آنجا که دانش‌آموزان امروز، مدیران و گردانندگان جامعه فردا، سلامت جامعه ایران و نیرومندی قهرمانان پهلوان منش المپیک‌های آینده هستند، به وجود معلمان تربیت بدنی نیاز است تا با برخورداری از ویژگی‌های رفتاری چون تعهد، فداکاری، وظیفه‌شناسی، مردانگی و فضیلت شهروندی به رشد مداوم تربیت بدنی در آموزش و پرورش کمک کنند. از این‌رو با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت موجود توانمندسازی روان‌شناختی در مدارس ایران و همچنین نبود دانش کافی در زمینه ارتباط بین آن با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به‌نظر می‌رسد که انجام چنین پژوهشی از اهمیت خاصی برخوردار است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات، یک مطالعه همبستگی است.

1 . Jurewicz

2 . Oplatka

جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی شاغل به خدمت در مدارس متوسطه دولتی دخترانه و پسرانه سراسر کشور ایران در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل می‌دهد. براساس آمار دفتر آمار و بودجه وزارت آموزش و پرورش تعداد معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰، ۱۰۴۵۰ نفر بودند. شیوه نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای بوده است. براساس جدول مورگان نمونه آماری باید ۳۰۰ نفر باشد، از این رو ابتدا استان‌های کشور براساس استقرار جغرافیایی به پنج منطقه شمال، جنوب، مرکز، غرب و شرق تقسیم شدند و آنگاه از هر منطقه جغرافیایی دو استان به صورت تصادفی انتخاب شدند: از منطقه شمال استان‌های مازندران و اردبیل، از منطقه غرب استان‌های چهارمحال و بختیاری و کرمانشاه، از منطقه شرق استان‌های خراسان رضوی و کرمان، از منطقه جنوب استان‌های خوزستان و فارس و از منطقه مرکز استان‌های تهران و اصفهان. بعد از آن نیز با تقسیم استان به سه منطقه شمال، جنوب و مرکز از هر منطقه یک شهر انتخاب شد. از هر شهر و منطقه انتخاب شده به شکل گزینش تصادفی و به صورت تسهیم به نسبت جمعیت معلمان تربیت بدنی آن استان در مجموع ۳۳۰ نفر معلم به عنوان نمونه آماری این تحقیق مشخص شدند.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات فردی از پرسشنامه محقق‌ساخته ویژگی‌های فردی چون سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه، نوع استخدامی و محل خدمت و برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر^۱ (۱۹۹۶) استفاده شد که به سنجش ابعاد احساس معنادار بودن، احساس شایستگی یا خودکارآمدی، احساس خودتعیینی، احساس تأثیر و اعتماد در قالب ۱۸ سؤال می‌پردازد. به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ)^۲ مایر و آلن (۱۹۹۳) استفاده شد که در قالب سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی یا هنجاری به سنجش تعهد می‌پردازد و در نهایت برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان (۱۶)، استفاده شد که شامل ۱۵ گویه براساس پنج بعد وظیفه‌شناسی، نودوستی، ادب و مهربانی، جوانمردی و فضیلت مدنی بود. این پرسشنامه پس از کسب اجازه از مؤلفان (۱۶) آن توسط

1 . Spreitzer

2 . Organizational commitment questionnaire

زین‌آبادی (۱۳۸۸) و براساس جدیدترین نسخه اصلاحی به فارسی ترجمه شده و روایی آن توسط استادان تأیید شده و پایایی آن توسط زین‌آبادی (۱۳۸۸)، ۰/۹۴ اعلام شده است. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها، تشخیص و برطرف کردن ابهامات احتمالی، مطالعه مقدماتی پرسشنامه نهایی بین ۵۰ نفر از معلمان تربیت بدنی مناطق مختلف تهران توزیع و جمع‌آوری شد. پس از استخراج داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها و با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، ضریب ثبات درونی پرسشنامه‌ها محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی، $\alpha = 0/84$ ، تعهد سازمانی، $\alpha = 0/87$ و رفتار شهروندی سازمانی $\alpha = 0/83$ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه‌ها بود. با توجه به پایایی بالای پرسشنامه‌ها و اطمینان محقق از نتیجه مطالعه راهنما، پرسشنامه برای اجرای نهایی آماده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مشخصه‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای اصلی

متغیرها	توانمندسازی روان‌شناختی	تعهد سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	مشخصه
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (x2/df)	۲/۷۷	۲/۴۵	۲/۸۳	
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۷	۰/۰۶۲	۰/۰۶۹	
شاخص تعدیل‌یافته نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲	
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۶	

نسبت x^2/df فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول است، ولی بهتر است که مقدار آن کمتر از ۳ باشد (۶). مقدار $RMSEA^1$ برای مدل‌هایی که دارای برازندگی خیلی خوب هستند، مساوی یا کمتر از ۰/۰۵ است و مقادیر بالای ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ نشان‌دهنده خطای معقول در جامعه است. مقدار GFI^2 و $AGFI^3$ برای مدل‌های دارای برازندگی خوب مساوی یا بزرگ‌تر از ۰/۹ است (۶). با توجه به مشخصه‌های برازندگی و ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده، ابزار گردآوری داده‌ها دارای ویژگی‌های فنی (قابلیت اعتماد و اعتبار) در سطح بسیار خوبی هستند.

- 1 . Root mean square error of approximation
- 2 . Goodness of fit index
- 3 . Adjusted goodness of fit index

روش‌های آماری

در تحقیق حاضر، اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی (برای طبقه‌بندی نمره‌های خام، محاسبه فراوانی‌ها و محاسبه شاخص‌های پراکندگی از جدول فراوانی‌ها، درصدها، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (برای تعیین توزیع طبیعی متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، همچنین برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک از رگرسیون چندمتغیری و در راستای تحلیل‌های تکمیلی از روش تحلیل مسیر برای مدلسازی روابط علی از نرم‌افزار لیزرل ۹/۲ استفاده شد) تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مورد بررسی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

نمونه آماری	جنسیت	سطح تحصیلات			سابقه خدمت (M±SD)	نوع استخدامی	تعداد	درصد
		تعداد	درصد	تصنیفات				
معلمان	زن	۱۶۰	۴۸/۵	دیپلم	۱۳±۷/۴۵	رسمی قطعی	۱۸۵	۵۶
تربیت بدنی				فوق‌دیپلم	۳۶/۸۳±۶/۸۶	رسمی آزمایشی	۴۲	۱۲/۷
مدارس متوسطه	مرد	۱۷۰	۵۱/۵	لیسانس		قراردادی	۶۵	۱۹/۷
ایران				فوق‌لیسانس دکتری		حق‌التدریس	۳۸	۱۱/۶

مطابق جدول ۳، میانگین امتیازات و انحراف معیار توانمندسازی روان‌شناختی در کل نمونه تحت بررسی به ترتیب ۲/۶۳ و ۰/۶۱ بود و مؤلفه خودتعیینی نسبت به مؤلفه‌های معناداری، خودکارآمدی، تأثیر و اعتماد وضعیت بهتری دارد و میانگین امتیازها و انحراف معیار تعهد سازمانی در کل نمونه تحت بررسی به ترتیب برابر ۲/۸۹ و ۰/۵۳ بود و مشخص شد که مؤلفه تعهد عاطفی نسبت به مؤلفه‌های تعهد مستمر و تعهد هنجاری وضعیت بهتری دارد. همچنین میانگین امتیازات و انحراف معیار رفتار شهروندی

سازمانی در کل نمونه تحت بررسی به ترتیب ۲/۶۰ و ۰/۵۸ بود. مؤلفه جوانمردی نسبت به مؤلفه‌های نعدوستی، فضیلت مدنی، ادب و وظیفه‌شناسی وضعیت بهتری داشت.

جدول ۳. توصیف آماری متغیرهای اصلی تحقیق در کل نمونه تحقیق

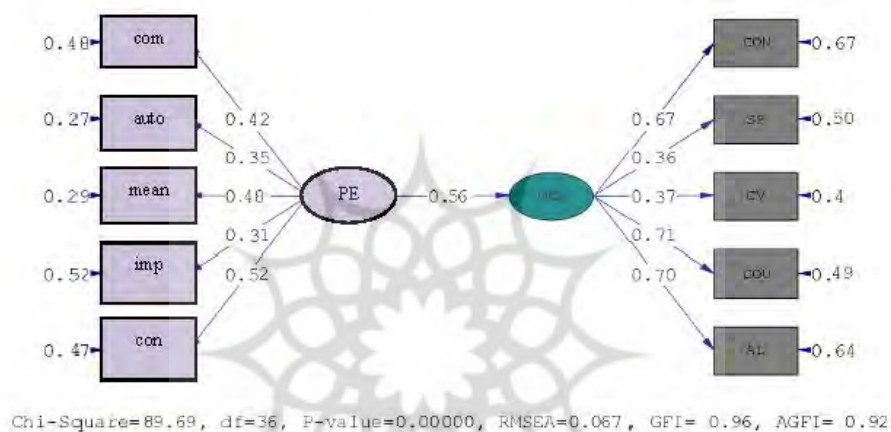
متغیرها	شاخص	میانگین	انحراف معیار
معناداری		۲/۵۸	۰/۷۷
خودکارآمدی		۲/۸۹	۰/۵۸
خودتعیینی		۲/۹۵	۰/۶۰
تأثیر		۲/۲۷	۰/۶۶
اعتماد		۲/۴۴	۰/۸۰
توانمندسازی روان‌شناختی		۲/۶۳	۰/۶۱
تعهد عاطفی		۲/۹۹	۰/۶۸
تعهد مستمر		۲/۹۳	۰/۶۳
تعهد هنجاری		۲/۷۴	۰/۶۴
تعهد سازمانی		۲/۸۹	۰/۵۳
نعدوستی		۲/۸۳	۰/۶۹
جوانمردی		۲/۹۵	۰/۶۲
فضیلت مدنی		۲/۲۱	۰/۶۸
ادب و نزاکت		۲/۵۸	۰/۵۸
وظیفه‌شناسی		۲/۴۲	۰/۵۴
رفتار شهروندی سازمانی		۲/۶۰	۰/۵۸

جدول ۴. معادله رگرسیونی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد توانمندسازی

رگرسیون گام به گام	روان‌شناختی			ضرایب غیر معیاری		ضرایب معیاری	P	همبستگی سهمیه‌ای
	B	Sd.Er	Beta	t				
(a) عرض از مبدأ	۲/۹۴	۰/۱۶		۱۶/۲۳	۰/۰۰۰			
خودکارآمدی	۰/۲۷	۰/۰۵	۰/۳۲	۵/۲۹	۰/۰۰۰	۰/۳۳		
خودتعیینی	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۲	۳/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳		
اعتماد	۰/۱۲	۰/۰۵	۰/۱۵	۲/۲۰	۰/۰۰۰	۰/۱۶		

نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که خودکارامدی، خودتعیینی و اعتماد واجد شرایط پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی با خودکارامدی (۰/۲۷) و خودتعیینی (۰/۲۲) و اعتماد (۰/۱۲) رابطه وجود دارد.

به‌منظور بررسی روابط علی میان رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی از روش مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. شکل ۱ خروجی آزمون رابطه علی میان رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. خروجی آزمون رابطه علی میان توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بین شاخص‌های تبیین‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی، شاخص اعتماد دارای بالاترین همبستگی با متغیر توانمندسازی روان‌شناختی است که میزان همبستگی ۰/۵۲ است. به عبارت دیگر، ۲۷ درصد واریانس توانمندسازی روان‌شناختی از طریق آن تبیین می‌شود. همچنین از بین شاخص‌های تبیین‌کننده متغیر رفتار شهروندی سازمانی، مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ادب و مهربانی و نودوستی بوده‌اند. در مورد ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری ($P < 0.01$) و $r = 0.50$ بین تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس متوسطه وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه بیانگر آن است که ۲۵ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی به عوامل مذکور مربوط است و ۷۵ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می‌شود. همچنین نتایج

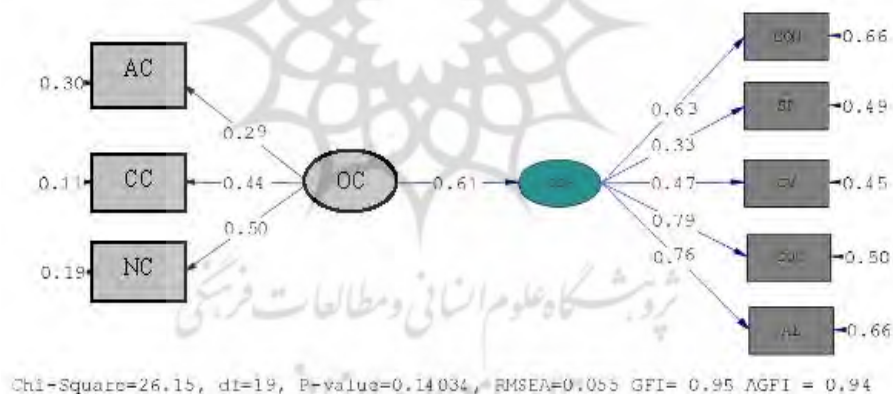
رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که تعهد عاطفی و تعهد مستمر واجد شرایط پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. براساس نتایج می‌توان نوشت:

$$OCB = 2/82 + (0/40) \text{ تعهد عاطفی} + (0/25) \text{ تعهد مستمر}$$

جدول ۵. معادله پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد تعهد سازمانی

رگرسیون گام به گام	ضرایب غیرمعیاری B	ضرایب معیاری Sd.Er	ضریب معیاری Beta	T	P	همبستگی سه‌میه‌ای
(a) عرض از مبدأ	۲/۸۲	۰/۲۴		۱۱/۹۴	۰/۰۰۰	
تعهد عاطفی	۰/۴۰	۰/۰۶	۰/۳۸	۶/۳۶	۰/۰۰۰	۰/۳۹
تعهد مستمر	۰/۲۵	۰/۰۷	۰/۲۳	۳/۴۲	۰/۰۰۰	۰/۲۵

همچنین به منظور بررسی روابط علی میان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. شکل ۲ خروجی آزمون رابطه علی میان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.



شکل ۲. خروجی آزمون رابطه علی میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

در بین شاخص‌های تبیین‌کننده تعهد سازمانی شاخص تعهد عاطفی دارای بالاترین همبستگی با متغیر تعهد سازمانی است که میزان همبستگی آن ۰/۵۰ است. به عبارت دیگر، ۲۵ درصد واریانس تعهد سازمانی از طریق این شاخص تبیین می‌شود و بعد از آن به ترتیب شاخص‌های تعهد هنجاری و تعهد

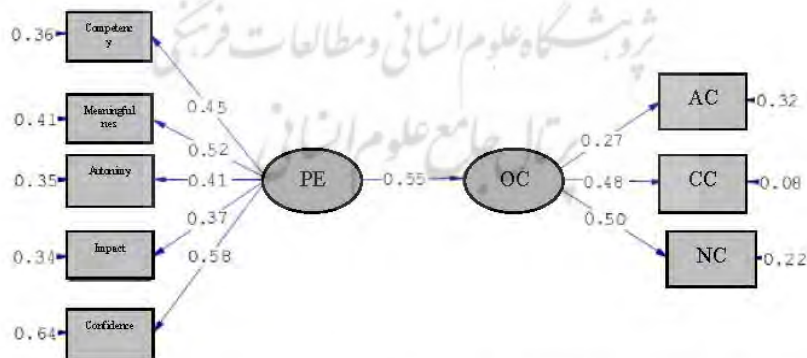
مستمر قرار دارند. همچنین از بین شاخص‌های تبیین‌کننده متغیر رفتار شهروندی سازمانی، مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ادب و مهربانی و نودوستی بودند. نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و معناداری ($P < 0/01$) و $0/46$ بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد. این مطلب بیانگر آن است که ۲۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی به عوامل مذکور و ۷۹ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می‌شود. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که ابعاد خودکارآمدی و اعتماد واجد شرایط پیش‌بینی تعهد سازمانی هستند. براساس نتایج می‌توان معادله رگرسیون تعهد سازمانی را از روی متغیرهای پیش‌بین مربوط به صورت زیر نوشت:

$$OC = 2/03 + (0/18) \text{ خودکارآمدی} + (0/16) \text{ اعتماد}$$

جدول ۶. معادله رگرسیونی پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

همبستگی سهمیه‌ای	P	T	ضرایب غیرمعیاری		رگرسیون گام به گام
			Beta	Sd.Er	
	0/000	۱۷/۲۲		0/۱۴	(a) عرض از مبدأ
	0/۳۶	۵/۴۲	0/۳۱	0/۰۶	خودکارآمدی
	0/۳۴	۴/۶۵	0/۲۸	0/۰۴	اعتماد

به منظور بررسی روابط علی میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی از روش مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. شکل ۳ خروجی آزمون رابطه علی میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی را نشان می‌دهد.



Chi-Square=49.44, df=19, P-value=0.00011, RMSEA=0.079 GFI = 0.97 AGFI = 0.92

شکل ۳. خروجی آزمون رابطه علی میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی

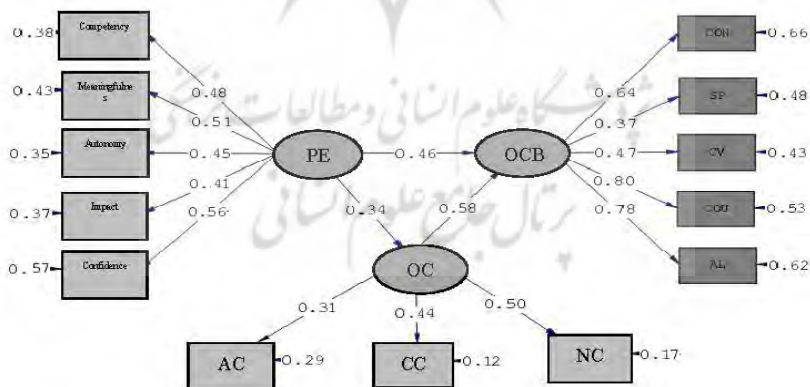
نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و معناداری ($P < 0/01$ و $r = 0/57$) بین متغیر ملاک (رفتار شهروندی سازمانی) و متغیرهای پیش‌بین (توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی) وجود دارد. این مطلب بیانگر آن است که ۳۲ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی به عوامل مذکور و ۶۸ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می‌شود. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی واجد شرایط پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی‌اند. براساس نتایج می‌توان معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی را از روی متغیرهای پیش‌بین مربوط به صورت زیر نوشت:

$$OCB = 2/61 + (0/52)PE + (0/32)OC$$

جدول ۷. معادله رگرسیونی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی

همبستگی سهمیه‌ای	P	t	ضرایب غیرمعیاری		رگرسیون گام به گام
			Beta	Sd.Er	
	0/000	12/23		0/28	2/61 (a) عرض از مبدأ
0/43	0/000	6/12	0/45	0/06	توانمندسازی روان‌شناختی
0/18	0/008	4/38	0/37	0/09	تعهد سازمانی

با توجه به اینکه در نهایت هدف تحقیق ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی بر حسب متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بود، با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری مدل نهایی به صورت شکل ۴ تدوین شده است.



Chi-Square=113.70, df=52, P-value=0.00017, RMSEA=0.087, GFI=0.90, AGFI=0.91

شکل ۴. خروجی آزمون رابطه علی میان توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۸. نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	R	R ²	t- value
توانمندسازی روان‌شناختی - رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۶	۰/۲۱	۳/۸۴
تعهد سازمانی - رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۸	۰/۳۴	۴/۶۵
توانمندسازی روان‌شناختی - تعهد سازمانی	۰/۳۴	۰/۱۲	۳/۳۲

جدول ۸ نتایج آزمون به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. در این مدل $\chi^2=113/70$ ، نسبت χ^2 به درجه آزادی ۲/۱۸، $RMSEA = 0/087$ ، $GFI = 0/90$ و $AGFI = 0/91$ هستند، که نشان می‌دهند مدل از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به مدل می‌توان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی محاسبه کرد. نتایج جدول ۹ این تأثیرات را نشان می‌دهد.

جدول ۹. برآورد ضرایب مستقیم، غیرمستقیم و کل توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی

	غیرمستقیم	مستقیم	کل
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۳۴×۰/۵۸	۰/۴۶	۰/۶۶
تعهد سازمانی	-	۰/۵۸	۰/۵۸

بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی دارای ضریب اثر بیشتری (۰/۶۶) نسبت به تعهد سازمانی (۰/۵۸) بر رفتارهای شهروندی سازمانی است و می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روان‌شناختی نقش مهم‌تری در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس متوسطه ایران بود. نتایج حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنادار بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد مختلف آن با توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی است. در پژوهش حاضر وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی در کل نمونه تحت بررسی کمی بالاتر از میانگین گزارش شده و در بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مؤلفه جوانمردی نسبت به مؤلفه‌های نودوستی، فضیلت مدنی، ادب و ملاحظه و وظیفه‌شناسی وضعیت بهتری داشت. نتایج حاصل با یافته‌های زین‌آبادی (۱۳۹۰) و کیم (۲۰۱۱) همخوانی دارد. زین‌آبادی (۱۳۹۰) نشان داد که

رفتار شهروندی سازمانی معلمان تهران وضعیت مناسبی داشت و ابعاد وظیفه‌شناسی، جوانمردی و تأثیر بیشترین امتیاز و بعد اعتماد و نועدوستی کمترین امتیاز را به دست آورد. همچنین کیم (۲۰۱۱) با استفاده از تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری، نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بازیکنان تیم هندبال از وضعیت نسبتاً مناسبی برخوردار است. نتایج مذکور با نتایج پژوهش حاضر تقریباً مشابه است، با این تفاوت که در پژوهش آنان جوانمردی بالاترین میانگین و نועدوستی کمترین میانگین را به دست آورد؛ دلایل این امر احتمالاً مربوط به نوع نمونه‌های مورد مطالعه به دلیل خصوصیت و ویژگی‌های ورزش و افرادی است که به نوعی با ورزش سروکار دارند. هرچند پژوهش‌های انجام گرفته، عوامل مؤثر و مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کرده‌اند، عوامل پراکنده هستند و از آهنگ موزونی پیروی نمی‌کنند و حجم پژوهش‌هایی که عوامل فردی را بررسی می‌کنند، بیش از پژوهش‌های دیگر است. شاید دلیل عمده آنها این باشد که چون رفتار شهروندی سازمانی از فرد سر می‌زند، بنابراین بهتر است از چشم‌اندازهای فردی به درک آن پرداخت. اما به‌واقع رفتار شهروندی سازمانی در خلأ اتفاق نمی‌افتد و در قالبی به نام سازمان اعمال می‌شود، بنابراین متغیرهای سازمانی مؤثر بر آن نیز باید مورد توجه قرار گیرد (۱۶). گارج و راستوگی (۲۰۰۶)، بر این باورند که کارکرد اثربخش مدارس، به تلاش معلمان بستگی دارد؛ تلاشی که در چارچوب و مرزبندی مشخص انجام نمی‌گیرد، بلکه از آن فراتر می‌رود. بر همین اساس باید پذیرفت که رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی، برای مدارس که اثربخشی مداوم از دغدغه‌های همیشگی آنان به‌شمار می‌آید، از ضروریات است.

در مورد وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی نتایج نشان داد که وضعیت موجود این متغیر و مؤلفه‌های آن (خودتعیینی، معناداری، خودکارآمدی، تأثیر و اعتماد) کمی بالاتر از میانگین گزارش شده است. مؤلفه خودتعیینی نسبت به مؤلفه‌های معناداری، خودکارآمدی، تأثیر و اعتماد وضعیت بهتری دارد. همچنین نتایج حاصل از داده‌های پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی نشان‌دهنده تفاوت در سطح و میزان احساس توانمندی معلمان است. در واقع وجود برخی از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی (خودکارآمدی، خودتعیینی، معناداری، اثرگذاری و اعتماد) در افراد و فقدان برخی دیگر، نشان از وجود یا نبود توانمندی در افراد نیست. بنابراین تفاوت در برخورداری از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی به مفهوم تفاوت در میزان، سطح یا درجه احساس توانمندی افراد است. نتایج پژوهش با نتایج موغلی و همکاران (۱۳۸۸) و سید عامری و همکاران (۱۳۸۸) که نشان دادند شاخص کل توانمندسازی مربیان اداره کل تربیت بدنی در سطح زیاد خیلی زیاد است، همخوانی ندارد. یافته‌های

مربوط به احساس خودتعیینی نشان داد که معلمان در این مقوله از سایر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی وضعیت بهتری داشتند. یافته‌های حاصل از این بعد از متغیر با نتایج تحقیقات زارع (۱۳۸۶)، فیضی (۱۳۸۷) و باتناگر (۲۰۰۵) همخوانی داشت. از این رو به این معناست که معلمان توانمند باور دارند دارای دانش و مهارت‌های لازم برای انجام هرچه بهتر وظایف محوله هستند. مطالعات نشان می‌دهد خودکارامدی بر ایفای هرچه بهتر نقش و رضایت شغلی فرد تأثیرگذار بوده و در این زمینه، کسب مهارت‌های لازم و دانش و توانایی ارتقای سلامت از عوامل مؤثر بر خودکارامدی است. یافته‌های مربوط به احساس اعتماد نشان داد که معلمان در این مقوله وضعیت مطلوبی نداشتند. اعتماد انعکاس این باورهایی است که دیگری به‌طور خیرخواهانه عمل خواهد کرد، رفتار دیگران استوار، ثابت و قابل اعتماد است، اطلاعات را می‌توان با اطمینان تلقی کرد و اینکه به قول و قرارها عمل خواهد شد. یافته‌های مربوط به احساس تأثیرگذاری نشان داد که معلمان در این مقوله نیز وضعیت مطلوبی ندارند. یافته‌های حاصل از این بعد از متغیر با نتایج تحقیقات بودلایی و همکاران (۱۳۸۸) و لیدن و همکاران (۲۰۰۰) و کون دوتینگ و همکاران (۲۰۰۳) همخوانی داشته و با نتایج تحقیق بوگلر و سومچ (۲۰۰۹) همخوانی ندارد، که به این معناست که معلمان توانمند اعتقاد دارند که عوامل محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کند.

براساس نتایج حاصله وضعیت تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در هر سه بعد (عاطفی، مستمر و هنجاری) در حد نسبتاً خوب و بالاتر از میانگین گزارش شد، نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های چن و چینگ (۲۰۰۸) و لیا و چیا (۲۰۰۷)، که وضعیت متغیر تعهد سازمانی را در حد متوسط گزارش کردند، در حالی که وضعیت مؤلفه تعهد هنجاری را در حد ضعیف گزارش کرده بود، همخوانی ندارد، نتایج این تحقیق با یافته‌های ابیلی و ناستی (۱۳۸۹) همخوانی دارد، زیرا میانگین تعهد سازمانی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب متوسط به پایین گزارش شده است. در تحقیق مذکور علت پایین بودن تعهد سازمانی کارکنان استان تهران نسبت به دیگر استان‌ها را باید در مسائل اقتصادی و فرهنگی و نوع معیشت مردم در شهرهای بزرگ جست‌وجو کرد. در شهرها و استان‌های کوچک، نوع زندگی افراد ساده‌تر است و افراد از ارتباطات اجتماعی قوی‌تری برخوردارند. همین مسئله موجب می‌شود این افراد تنها با تکیه بر حقوق و مزایای اداره خود، امرار معاش کنند و نیازی به انجام مشاغل دیگر (شغل دوم) نداشته باشند که از این حیث با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. در این تحقیق بالاترین میزان تعهد مربوط به تعهد عاطفی و پایین‌ترین میزان تعهد مربوط به تعهد هنجاری بود. نتایج تحقیق باقری

(۱۳۸۴) با هدف بررسی سبک‌های رهبری مربیان و ارتباط آن با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان تیم‌های فوتبال لیگ برتر (سوپر لیگ) و دسته یک با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد. نتایج این تحقیق در خصوص میزان تعهد، حاکی از آن بود که ۹۸ درصد بازیکنان دارای تعهد بالاتر از میانگین بودند. میزان تعهد در بین بازیکنان باسابقه و سن بالاتر بیشتر بود و شاید استمرار و ثبات عضویت این بازیکنان نیز ناشی از تعهد آنان به تیم باشد، در صورتی که براساس مبانی نظری پیش‌بینی می‌شد تعهد بالا موجب پیشگیری از جابه‌جایی بازیکنان شود که در این تحقیق چنین نبود. شاید از دلایل آن این باشد که مجموعه‌ای از عوامل در موفقیت و جابه‌جایی مؤثر باشد که تعهد یکی از آن عوامل است.

همان‌گونه که انتظار می‌رفت، توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. این نتایج با نتایج یافته‌های کیم (۲۰۱۱) و بوگدر و سومچ (۲۰۰۹) و خالصی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. به‌طور کلی آشنایی با پیشایندهای مورد نیاز هر متغیر می‌تواند ما را در افزایش مقدار متغیر مورد نظر از طریق دستکاری در میزان پیشایندها یاری رساند. بنابراین فرض ما بر این بود که توانمندسازی روان‌شناختی و مزایای آن، موجب افزایش میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (افزایش جذابیت محیط کار، افزایش کارایی بهره‌وری و اثربخشی سازمانی که از نتایج بروز رفتار شهروندی سازمانی است) که نتایج حاصل آن را تأیید کرد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند به‌منظور افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق توانمندسازی روان‌شناختی در این زمینه اقدام لازم را به‌عمل آورند. مدیران مدارس به‌سبب اهمیت آموزش و پرورش ناگزیر از حفظ و اداره یک نیروی انسانی پرتوان هستند. معلمان توانمند به‌عنوان مهم‌ترین عامل پویایی مدرسه شناخته شده‌اند (۲۸). چنانچه در مدارس بستر مناسب برای ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی معلمان فراهم آید، امکان بروز و ظهور رفتار شهروندی سازمانی از سوی معلمان بیشتر خواهد شد. در محیطی که فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شده باشد، به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به‌عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می‌تواند بسیار بااهمیت تلقی شود. در مطالعه شش تحقیق که در هفتمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی در سال ۱۳۸۸ برگزار شد، نگاه و رویکرد کارکنان و مدیران سازمان و فدراسیون‌های ورزشی و همچنین معلمان تربیت بدنی به رفتار شهروندی سازمانی نگاهی متعادل و رو به رشد بود.

از دیگر یافته‌های این پژوهش ارتباط مثبت و معنادار میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است که با یافته‌های زین‌آبادی (۱۳۹۰) و زیانگ (۲۰۱۱) و سلیمانی (۱۳۸۷) و ابیلی و ناستی همخوانی دارد. به‌طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همدیگر را تقویت می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد و هرچه میزان تعهد عاطفی و تعهد مستمر معلمان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و موجب ارتقای رفتار شهروندی سازمانی می‌شود که در مجموع به افزایش اثربخشی و کارایی سازمانی می‌انجامد. این نتایج با یافته‌های زین‌آبادی (۱۳۸۸)، توکلی (۱۳۸۷) و کوشکی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. از این‌رو پیشنهاد می‌شود برای افزایش میزان تعهد عاطفی معلمان مدارس، ضمن تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش‌های مدارس مربوطه با برقراری ارتباط مفید و مؤثر با معلمان اهداف و ارزش‌های آنان شناخته شده و در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش‌ها با ارزش‌ها و اهداف مدارس گام برداشته شود تا معلمان برای موفقیت سازمان به‌طور شخصی احساس مسئولیت کنند و با رفتارهای داوطلبانه و اختیاری خود موجب بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان شوند. از این‌رو اگر افرادی جذب سازمان شوند که ماندن در سازمان برای آنها موضوع مهمی باشد و ترک سازمان برای آنها سخت باشد و تعهد به سازمان خود داشته باشند، می‌تواند برای سازمان مهم باشد و رفتارهای فرانقشی در قالب رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز دهند. مسئله رفتار شهروندی سازمانی به‌ویژه برای سازمان‌هایی مانند فدراسیون‌های ورزشی و آموزش و پرورش که نهادهایی آموزشی‌اند مهم‌تر است، چراکه سازمان‌های آموزشی فضاهایی هستند که رفتار فرانقشی کارکنان بیشتر مورد نیاز است. چراکه هر رفتار فرانقشی که یک کارمند از خود نشان می‌دهد، به نسبت خود بر فرایند آموزش تأثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه میزان تعهد سازمانی کارکنان در میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی مؤثر است، به مدیران توصیه می‌شود که بر میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنانی که بر سازمان تأثیر می‌گذارند آگاه باشند و این سرمایه اجتماعی و فرهنگی را ترویج دهند و زمینه رشد و پویایی هرچه بیشتر آن را فراهم آورند، زیرا بروز رفتار شهروندی سازمانی موجب بهبود اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان می‌شود.

یافته‌ها همچنین نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با یافته‌های چن و چینگ (۲۰۰۸)، لیا و چیا (۲۰۰۷)، ابیلی و ناستی (۱۳۸۹) و بوگلر و سومچ (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در این پژوهش‌ها ارتباط بین توانمندسازی کارکنان

به‌ویژه مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان روشن شده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که توانمندسازی معمولاً با تفویض اختیار و قدرت همراه است، به دادن آزادی عمل ختم خواهد شد و اعطای آزادی عمل و اختیار انجام کار موجبات بهبود نگرش افراد به کار را فراهم خواهد کرد، به‌گونه‌ای که تا اندازه زیادی کار را از خود بپندارند و تعهد آنان به کاری که انجام می‌دهند افزایش می‌یابد. از طرفی نتایج حاصله با نتایج تحقیقات موغلی و همکاران (۱۳۸۸) و بودلایی (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. نتایج تحقیق موغلی حاکی از این بود که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی جز در دو مؤلفه احساس مؤثر بودن و داشتن اعتماد ارتباطی وجود ندارد. در ضمن میزان توانمندسازی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است که با نتایج تحقیق حاضر همخوان است و میزان تعهد سازمانی کارکنان از سطح متوسط پایین‌تر است که با نتایج پژوهش ناهمخوان است. در حالی که بودلایی (۱۳۸۸) طی مطالعه‌ای در زمینه اینکه تا چه حد اعتماد سازمانی و یادگیری ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در کارکنان بانک را متأثر می‌سازد، به این نتیجه رسید که با افزایش توانمندی کارکنان بانک تعهدشان کاهش می‌یابد. از دیگر دلایل احتمالی این عدم همخوانی با نتایج تحقیق حاضر می‌توان به تأثیر متغیرهای میانجی یعنی اعتماد سازمانی و یادگیری اشاره کرد که ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است. شایان ذکر است از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی مؤلفه تعهد مستمر ارتباط معنادار و منفی با توانمندسازی روان‌شناختی داشت، به این معنا که هرچه افراد ادراک بهتری از میزان توانمندی خود داشتند، تمایل به ماندن و ادامه کار در محل خدمتشان کمتر بود و بر عکس. با توجه به محرز شدن رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود توانمندسازی معلمان می‌تواند راهبردی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی باشد. در مجموع در این پژوهش نشان داده شد که رفتار شهروندی سازمانی هم با توانمندسازی روان‌شناختی و هم با تعهد سازمانی مرتبط است، لیکن توانمندسازی روان‌شناختی دارای ضریب اثر بیشتری (۰/۶۶) نسبت به تعهد سازمانی (۰/۵۸) بر رفتارهای شهروندی سازمانی است و می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روان‌شناختی نقش مهم‌تری در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی نقش مهمی در ایجاد، حفظ و استمرار رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دارد.

با توجه به اینکه توانمندسازی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران با اخذ کمک از استادان مدیریت و مشاوران تخصصی

در این زمینه، اقدام به ایجاد اهرم‌های تغییر در ابعاد مختلف توانمندسازی روان‌شناختی (معناداری، خودکارآمدی، خودتعیینی، تأثیر و اعتماد) کنند، تا با تقویت نقاط قوت خود در ابعاد مذکور و برطرف کردن ضعف‌های موجود، زیرساخت‌های توانمندی مناسب را جهت حصول اهداف سازمانی مهیا سازند. همچنین به‌منظور افزایش تعهد سازمانی معلمان مدارس، داشتن رسالت و ایدئولوژی سازمانی واضح و روشن، خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک، تأکید بر ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی و استخدام افراد براساس آن، سوق دادن معلمان در جهت ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، رشد حرفه‌ای معلمان و شکوفا کردن، توانمندسازی آنها و امنیت شغلی ضروری است. از این رو پیشنهاد می‌شود با اعمال سیاست‌های مبنی بر تشویق رفتارهای شهروندی سازمانی، مدیران مدارس راهبردهای مناسب را برای رشد و شکوفایی رفتارهای شهروندی مفید و سازنده براساس مؤلفه‌های تقویت‌کننده‌ای مانند خودکارآمدی و احساس داشتن اعتماد از دیدگاه توانمندسازی روان‌شناختی و ایجاد مشوق‌های لازم به‌منظور توسعه تعهد عاطفی و تعهد مستمر از ابعاد تعهد سازمانی زمینه را برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی فراهم آورند.

منابع و مأخذ

۱. ایبلی، خدایار؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸) بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های شهر زاهدان، فصلنامه پژوهشی طلوع بهداشت دانشکده بهداشت یزد، سال ششم، شماره مسلسل ۲۶، ص ۳۹-۲۶.
۲. اسمعیلی، محمدرضا؛ سیدعامری، میرحسن؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ سهرابی، پوریا (۱۳۹۰)، ارتباط بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان تهران، پژوهش در علوم ورزشی، (۱۰)، ۱۸۶-۱۶۹.
۳. بودلایی، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ ستاری نسب، رضا. یادگیری و اعتماد سازمانی به‌عنوان حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه، ش ۳۵، ص ۱۱۹-۱۰۱.
۴. توکلی، زینب؛ عابدی، محمدرضا؛ صالح نیا، منیره (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت، ش ۳۳، ص ۱۲۴-۱۰۵.

۵. خالصی، نادر؛ قادری، اعظم؛ خوشگام، معصومه؛ برهانی‌نژاد، وحیدرضا (۱۳۸۹). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت سلامت، ۱۳(۴۲)، ص ۷۵-۹۶.
۶. زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت، روش‌شناسی پژوهش، پیشایندها و پسایندها، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال هفتم، ش ۲۷، ص ۷۵-۱۱۰.
۷. زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۹۰). آزمون و مقایسه الگوی ساختاری علل رفتار شهروندی سازمانی معلمان از منظر روان‌شناسی اجتماعی، مجله روان‌شناسی، سال پانزدهم، ش ۵۸، ص ۱۹۷-۱۸۰.
۸. سلیمانی، نادر؛ مطهری، اشرف السادات (۱۳۸۸). رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، ش ۲۳، ص ۱۰۱-۱۲۲.
۹. موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر؛ حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲، ص ۱۱۹-۱۳۲.
10. Allen, N. Meyer, J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage, Newbury Park, CA.
11. Aoyagi.W. M., Cox. R. H., McGuire. R T., (2008), *Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationships with Leadership, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction*, *Journal of Applied Psychology*, No. 20, PP. 25-41.
12. Bhatnagar,J.(2005).The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers. *Journal of MDI*. Vol. 8, No, 4, PP. 419-433.
13. Bogler, R., & Somech, A. (2009). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*, 43(5), PP. 420-438.
14. Chang, K., Chelladorai, P., (2003), Comparison of part-time workers and full-time workers: commitment and citizenship behaviors in Korean sport organizations, *Journal of Sport Management*, 17, 394-416.
15. Cohen. A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, PP. 105-118.

16. DiPaola, M, Tarter, C., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.) *Leadership and Reform in American Public Schools*. Greenwich, CT: Information Age.
17. DiPaola, M. F. & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, No. 11, PP. 424-447.
18. DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005b). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, No. 88, PP. 35- 44.
19. Fang Chen, Huei and Ching Chen, Yi. (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*. Washington: Fall Vol. 37, No. 3, PP. 279-302.
20. Feather; N.T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment, and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; Vol.13, No. 77, PP. 81-94.
21. Garg, . P, Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, Vol.20, No.7, PP. 529-541.
22. Kent, A., Chelladurai, P., (2001), Perceived transformational leadership, organizational commitment, and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics, *Journal of Sport Management*, 15, 135-159
23. Kim, S. (2011) " Transformational Leadership, Empowerment, and OCB in team sport organizations: Mediating Effect of Empowerment" 2011 North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2011), London, ON, 139-154.
24. Liu, M.M. Anita. Chiu, W.M. Fellows, Richard.(2007), Enhancing commitment through work empowerment, *Journal: Engineering, Construction and Architectural Management*. Vol,14, No. 6, PP. 568-580.
25. Ngunia, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), PP. 145 – 177.
26. Oplatka, I. (2009). Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), PP. 385-423.
27. Oplatka, I. (2010) "Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school". *International Journal of Educational Management*, 23 (5), 379-389.
28. Organ, D. W. Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedent, and consequences*. Thousandb Oaks, CA: sage.

29. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26, PP. 513-563.
30. Premsagunnism N. (2009). Relationship of personal factors and organizational citizenship behavior. *Journal of Education*; 30(12): 177-199.
31. Salazar, J.P. (2000). The relationships between hospitality employee empowerment, overall job satisfaction and organizational commitment: A study of race and gender difference. Auburn University. DAJ- A 61/30, p1075.
32. Spreitzer, G. M. & Kizilos, M. A. & Nason, S.W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. 23(5): 679-704.
33. Toreh N. (2005). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance. [M.A Thesis]. Tehran: Tehran university, Management collage;. [Persian]
34. Xinghong Jiang; Qingye Fu; (2011), "Relationship between Universities Organizational Culture, Teachers' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior" , *Computational Sciences and Optimization (CSO)*, 2011 Fourth International Joint Conference on, **699 - 703**
35. Yilmaz, K, Bokeoglu, O. (2008), Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools, *World Applied Sciences Journal* 3(5): 775-780.
36. Zeinabadi, H. (2010), Job Satisfaction and Organizational Commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.No. 5, PP. 998-1003.