

## رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده

### با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان

رضا مراد صحرايي<sup>۱\*</sup>، نصراله عرفاني<sup>۲</sup>، غلامرضا شعباني بهار<sup>۳</sup>، علي منصفي<sup>۴</sup>، علي عباس حسين نژاد<sup>۵</sup>

۱- دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی ۲- استادیار دانشگاه پیام نور ۳- استاد دانشگاه بوعلی سینا ۴- استادیار دانشگاه فرهنگیان ۵- کارشناسی ارشد تربیت بدنی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۲

## The Relationship between Empowerment and Perceived Organizational Support Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Hamedan

Reza morad Sahraei<sup>1\*</sup>, Nasrollah Erfani<sup>2</sup>, Gholamreza Shabanibahar<sup>3</sup>, Ali Monsef<sup>4</sup>,

Ali abbas Hosein nezhad<sup>5</sup>

1- Associate Professor, Allameh Tabatabaei University 2- Assistant Professor, Payame Noor University  
3- Professor, Buali University 4- Assistant Professor, Farhangiyani University 5- M. A. in Sport Management

Received: (2015/01/06)

Accepted: (2015/04/22)

### Abstract

Problem of staff turnover and organizational issues that impact on the expertise of the movement and the director of the organization that seeks to preserve, protect, and improve workforce productivity, are at their, As a problem, and it also requires special attention. Using methods of managing and promoting the empowerment, motivation and long lasting relationship with them for the increase. Objective: The purpose of this study, was to the relationship between empowerment and perceived organizational support with job satisfaction among physical education teachers in Hamedan. Research methods, is descriptive - correlation and comparative is done. The population of the study consisted of all physical education teachers in Hamadan, a sample of 511 persons on the basis of Morgan, 217 persons have been identified. Instruments used in the study, Perceived organizational support Questionnaire, Empowerment Questionnaire and Job satisfaction Questionnaire. For data analysis, was used descriptive and inferential statistics. The results showed that there is positive correlation between Perceived organizational support and general empowerment with job security. In addition, empowering components (Meaningfulness, competence, independence and influence), with Job satisfaction level ( $p < 0/001$ ) relationship is positive and significant. based on the results of the stepwise regression, Perceived organizational support and empowerment of Respectively explanatory more than 0.51 and 0.53 is the change in job satisfaction. Education institutions can invest in and focus on the empowerment and perceived organizational support for physical education teachers, their ability to perform their duties to promote job satisfaction and improve the organization.

### Keywords

Physical Education Teachers, Perceived Organizational Support, Empowerment, Job Satisfaction

### چکیده

مسئله ترک خدمت کارکنان و نیروهای متخصص یکی از معضلات سازمانی است که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان وارد نموده و برای مدیر سازمان که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خود می‌باشد، به صورت یک مشکل مطرح است و توجه خاصی را می‌طلبد. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در بین دبیران تربیت بدنی شهر همدان بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهر همدان، به تعداد ۵۱۱ نفر بود و نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۱۷ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده، پرسشنامه توانمندسازی و پرسشنامه رضایت شغلی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS19 استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی کلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین مولفه‌های توانمندسازی (معنی‌داری، شایستگی، استقلال (حق انتخاب) و تأثیر گذاری)، با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری بدست آمد. بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام، حمایت سازمانی ادراک شده و ابعاد توانمندسازی به ترتیب توان تبیین حدود ۰/۵۱ و ۰/۵۳ از تغییرات رضایت شغلی را دارند. ادارات آموزش و پرورش می‌توانند با سرمایه‌گذاری و توجه به بحث‌های توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده در دبیران تربیت‌بدنی، توانایی آنان در انجام وظایف محوله برای ارتقای رضایت شغلی خود در سازمان را ارتقاء بخشند.

### واژه‌های کلیدی

دبیران تربیت بدنی؛ حمایت سازمانی ادراک شده؛ توانمندسازی؛ رضایت شغلی

\* نویسنده مسئول: علی منصف

E-mail: ali\_monsef\_89@yahoo.com

\*Corresponding Author: Ali Monsef

## مقدمه

بقا، دوام عصر امروز، عصر تغییرات سریع و عدم اطمینان نسبت به آینده و فقدان اطلاعات در دسترس و کافی جهت تصمیم گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن همراه نکند، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی کشاند تغییرات در فناوری، سرعت ارتباطات را افزایش داده و سازمان‌ها را ملزم به تغییر ساخته است. با بررسی تاریخی روند به وجود آمدن سازمان‌های بزرگ در دهه‌های گذشته، متوجه می‌شویم که این سازمان‌ها به علت عدم تطابق خود با روند تحولات اجتماعی و جهانی، همانند دایناسورهایی که تطبیق پذیری با محیط را از دست داده و محکوم به فنا شدند، دیگر کارایی لازم را در عرصه رقابت ندارند. زیرا سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی، توان و انعطاف لازم را برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن و پیچیدگی‌های آن را ندارند و برای بقای خود، ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند (اعرابی، ۱۳۷۸:۱۱). در این میان، بسیاری از سازمان‌ها راه حل را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد، با بهره گیری از توانمند سازی افراد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کنند و زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲:۲۹). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی را داشته باشند؛ اما سازمان‌ها همواره از این مسأله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند، زیرا هر سازمان برای رساندن کارکنان خود تا مرحله بهره وری و کارآیی مطلوب، هزینه‌های بسیاری متحمل می‌شود و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها، تجربیات و سرمایه‌هایی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است (رابینز، ۲۰۰۶:۹۱).

نرخ جابجایی و ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است. علل ترک خدمت عبارت است از نارضایتی از شغل، بی‌خبری از نتیجه عملکرد، فقدان فرصت‌های آموزش، عدم امکان توسعه شغلی، فقدان انسجام گروهی، انتظارات غیر واقعی، بی‌تعهدی و نارضایتی از مدیران (حسنخویی، ۱۳۸۳:۱۲).

احساس توانمندی و خودکارآمدی از جمله مسایل مهم دیگری است که در رضایت شغلی کارکنان نقش ایفا می‌کند. یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی، توانمندسازی کارکنان است. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند (زارع، ۱۳۸۵:۴۵).

توانمندسازی<sup>۲</sup> اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای یافته است. عمومیت یافتن دیدگاه توانمند سازی برخی از نویسندگان را وادار کرده است که دهه ۱۹۹۰ را عصر توانمند سازی بنام‌اند. توانمند سازی، اثر بخشی نقش‌های مدیریت سنتی و ساختار سازمانی سنتی را به چالش کشیده است. توانمند سازی بدون ایجاد تغییرات مناسب در سلسله مراتب بوروکراسی سنتی غیر ممکن است و آن نیازمند یک ساختار سازمانی تخت با سطوح سلسله مراتبی کمتر و بهبود ارتباط بین تیم‌ها می‌باشد. توانمند سازی یعنی عمل تفویض اختیار همراه با مسئولیت‌ها در قبال انجام وظایف محوله. ایده توانمند سازی کارکنان در سازمان‌های امروزی به دلیل حجم فزاینده‌ای از مسئولیت‌هایی که کارکنان بر عهده می‌گیرند دارای اهمیت بسیار است. توانمند سازی کارکنان به منظور انتقال قدرت در سازمان، مشارکت دادن زیر دستان در رهبری، بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت و در نهایت افزایش انگیزش درونی کار مطرح شده است. توانمند سازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می‌دهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می‌کند و انجام وظایف را با میل و رغبت بر عهده می‌گیرد، در غیر این صورت یک نگاه خالی از احساس نسبت به کارش خواهد داشت. کارکنانی که توانمندتر هستند تعهد و رضایت بیشتر و فشارهای شغلی کمتری دارند، احتمالاً همکاری و مشارکت کاری بیشتری دارند. با اجرای فرآیند توانمند سازی کارکنان، به آسانی می‌توان به اهداف سازمان دست یافت و از مزایایی همچون بهبود شرایط کار، افزایش رضایت شغلی کارکنان، رضایت‌مندی ارباب رجوع برخوردار شد (شاکری‌نیا و نبوی، ۱۳۸۹:۶۱۲).

در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، تغییرات و سرعت شتابان توصیف شده‌اند،

سازمانی ادراک شده توان پیش بینی رضایت شغلی کارکنان را دارد.

لی و فیسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه‌ای عزت نفس پرداختند. نتایج نقش واسطه‌ای عزت نفس را تأیید و رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را نشان داد.

چیانگ و سیه<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد شغلی عنوان کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار (۰/۲۱) است.

همچنین ریگل، ادموندسون وهانسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پیامدهای ناشی از آن را طی یک فرا تحلیل مورد بررسی قرار داده و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد وظیفه‌ای عملکرد زمینه‌ای و تمایل به ترک خدمت را به عنوان پیامدهای ناشی از آن مورد بررسی قرار داده است. ضرایب همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای به ترتیب از ۰/۲۱- تا ۰/۶۴ و ۰/۱۱- تا ۰/۵۲ متغیر بود.

هوچوارتر و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) طی مطالعه‌ای با عنوان ارتباط بین مهارت‌های اجتماعی و حمایت سازمانی با عملکرد شغلی در دو گروه نمایندگان فروش و کارمندان خدمات مشتری گزارش کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب برای گروه اول و دوم برابر ۰/۲۱ و ۰/۲۴ است.

چیانگ و چنگ<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند پیش بینی کننده رفتار شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد (۲۲). نیدیری و تانواوا<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی ادعان داشتند که عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی متأثر از رفتار حمایت سازمانی ادراک شده است.

امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش رو رابطه بلند مدت بین کارکنان و سازمان یکی از ارکان موفقیت تلقی می‌شود، چرا که چنین رابطه‌ای سازمان را از یک سو مطمئن می‌سازد که در صورت سرمایه گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌تواند از بازده این سرمایه گذاری در سال‌های آتی بهره مند

کارکنان باید انعطاف پذیر، خود فرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیرتر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. در ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریت باید تغییرات اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرآیند تصمیم گیری مشارکت داده شده، گروه‌های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیر دستان تفویض گردد و ساختار سازمانی شبکه، جانشین ساختار سلسله مراتب گردد. تحت چنین شرایطی سازمان‌ها باید زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر باشند و حمایت لازم از کارکنان خود به عمل آورد، مدیران نیز به علایق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند. به طوری که کارکنان باید خود را مطلع به سازمان و مالک آن بدانند و حمایت انجام شده از طرف سازمان را درک کنند (عبدالهی، ۱۳۸۵: ۵۰).

حمایت سازمانی<sup>۱</sup>، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است (زکی، ۱۳۸۵: ۱۱۱). آیزنبرگر<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۸۶)، پیشنهاد کردند که حمایت سازمانی ادراک شده تحت تاثیر جنبه‌های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان خود قرار می‌گیرد. این جنبه‌ها شامل فراوانی، شدت و ارزیابی‌های معطوف به پاداش و تایید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی‌سازی شغلی و مشارکت در تصمیم گیری می‌باشند. هم‌چنین خود حمایت سازمانی ادراک شده، کلیه سیاست‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بنابر تحقیقات روآدس و آیزنبرگر<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان طعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آن‌ها از شغل‌شان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند که در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت. زکی (۱۳۸۵)، حمایت سازمانی ادراک شده را بین مدیران و معلمین مورد بررسی قرار داد. نتیجه تحقیق وی نشان داد که مدیران از میزان حمایت سازمانی بالاتری نسبت به معلمین برخوردارند (زکی، ۱۳۸۵: ۱۱۱).

شاکری‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور، گزارش کردند که حمایت

6. Riggle, Edmondson & Hansen  
7. Hochwarter et al  
8. Chiang and Sheng  
9. Nadiri and Tanova

1. Organizational Support  
2. Eisenberger  
3. Rhoades and Eisenberger  
4. Lee and Feccei  
5. Chiang & Hsieh

دستمزد، ماهیت کار، ارتقاء، رهبری و سرپرستی، روابط با همکاران، امنیت شغلی، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، ویژگی‌های شخصی و عدالت را در تأمین رضایت شغلی افراد مهم دانسته اند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۸۶: ۶۳). تت و مایر<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی محسوب و ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی خوانده می‌شود، تقسیم کرده اند (۳۶). به عبارت دیگر، بر اساس دیدگاه نظریه پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان تنها متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سایر عوامل درونی از این قبیل، رابطه نزدیکی با انگیزش شغلی دارند؛ بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را می‌توان عامل تعیین کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان محسوب کرد. از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که اغلب بر انگیزش، تلاش و بصیرت فرد تأثیر می‌گذارد، احساس توانمندی است. احساس توانمندی، یک ارزیابی از خود است که میزان اعتقاد فرد به توانایی‌ها، داشته‌ها، موفقیت و ارزش فرد را منعکس می‌کند؛ بنابراین، احساس توانمندی یک قضاوت شخصی در مورد توانمند بودن خویش است (تت و مایر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳: ۱۰۰).

لیو و چیو<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) چنین بدست آوردند که توانمندسازی با تعهد ماندگاری (مستمر) به نسبت تعهد عاطفی ارتباط غنی تری دارد. باتناگر<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان توانمندسازی بعنوان پیش بین تعهد سازمانی مدیران هند انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

پرتو (۲۰۰۶) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه رفتارهای حمایتی و غیر حمایتی مدیر با رضایت شغلی و هویت سازمانی دریافت بین رفتارهای حمایتی و مشارکتی مدیران، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بهمنی حیدرآبادی (۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه توانمندسازی و تعهد با قصد ترک خدمت کارکنان شرکت پالایش قطران استان اصفهان دریافت بین ابعاد توانمندسازی و قصد ترک

شود و از سوی دیگر کارکنان در مورد رضایت شغلی و تأمین نیازهای خود و خانواده شان در سال‌های آتی اطمینان حاصل می‌کنند. لذا سازمان‌ها در تلاشند رضایت شغلی کارکنان را از طریق توانمند سازی آنها در ابعاد مختلف تأمین نمایند و به دنبال آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده و اثر بخشی را فراهم سازند (ریگل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

بنابراین، می‌توان نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل رشد و توسعه هر سازمان محسوب کرد و و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد. آموزش و پرورش، از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پر تلاش و متعهد داده است که در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. از طرفی، یکی از ابعاد تأثیر گذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی دانش آموزان بخش تربیت بدنی است و معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز آنها برای فعالیت بدنی در طول زندگی دارند. بنابراین، توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان و بکارگیری عوامل انگیزشی آن‌ها، شاید عاملی مهم در جهت رشد و توسعه هرچه بیشتر سازمان آموزش و پرورش باشد (افشارنژاد، ۱۳۸۴: ۲۲). همچنین، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثر بخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند؛ بنابراین، رضایت شغلی<sup>۲</sup> را به می‌توان مثابه حالت هیجانی لذت بخشی تعریف کرد که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است (خالقی، ۱۳۷۷: ۴۵). از پیامدهای نارضایتی شغلی نیز می‌توان به مواردی همچون کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراض و اقدامات منفی دست خواهند زد (پارتو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). امروزه محققان عوامل متعددی از قبیل

5. Tett and Meyer  
6. Liu & Chiu  
7. Bhatnagar

1. Riggel et al  
2. Job Satisfaction  
3. Parto  
4. Tett and Mayer

اثربخشی سازمان می‌گردد (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰).  
 به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای توانمندسازی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی، ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، می‌تواند اطلاعات با ارزشی در ارتباط با میزان رضایت شغلی افراد جامعه تحت بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و دست‌اندرکاران ورزش آموزش و پرورش و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان در اختیار ما قرار دهد. با توجه به مطالب بیان شده، رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که همواره در سازمان‌ها مورد توجه مدیران بوده است، چرا که عدم رضایت از شغل منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان خواهد شد. بنابراین، با توجه به این که در بین معلمان-تربیت بدنی با چندین سال سابقه، همواره تحلیل رفتگی شغلی و عدم رضایت وجود دارد، این سوال مطرح می‌شود که منشاء این عدم رضایت چیست؟ آیا موضوع منشاء درونی (انگیزشی) دارد یا مربوط به مسائل درون سازمانی می‌باشد؟ بنابراین هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان بود.  
 تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش به عنوان متولی ورزش دانش آموزی، برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنان کارآفرینی نیاز دارند که خلاقیت و نوآوری در توان کشف فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌های آنان است و اصولاً خصوصیات روانی و رفتاری این گونه افراد (مانند استقلال طلبی، رضایت شغلی، نیاز به پیشرفت، ریسک پذیری) و ماهیت نوآوری، شرایط خاص و متفاوتی را می‌طلبد. از این رو شناخت حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی توسط مدیران برای جذب و رشد کارکنان، یکی از مهمترین و اساسی‌ترین مسئله روز ادارات آموزش و پرورش محسوب می‌شود.

### روش شناسی تحقیق

روش تحقیق به صورت توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد که از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گردد و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری کلیه معلمان تربیت بدنی مقاطع راهنمایی و متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بودند که حداقل دارای ۱۰ سال سابقه کار باشند.

خدمت کارکنان شرکت، تنها بعد اعتماد با قصد ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنادار داشت و بین ابعاد تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان شرکت، تنها بعد عاطفی با قصد ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنادار داشت (بهمنی حیدرآبادی، ۱۳۸۹: ۳۱). اسپریتزر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) در پژوهشی تحت عنوان یک تجزیه و تحلیل ابعادی از رابطه بین توانمندسازی روانی و اثربخشی، رضایت و فشار ارتباط مثبت و معنی داری بین توانمندسازی روانی و رضایت از کار گزارش کرد. آمایل و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان خلاقیت و تاثیرگذاری در کار یک ارتباط معنی دار و مثبتی را بین رضایت از کار و اثر گذاری گزارش کردند. لاکس چینگر و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه توانمندسازی و انتخاب ویژگی-های شخصیتی و رضایت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی داری بین توانمندسازی و رضایت شغلی پرستاران گزارش کردند. حمایت ادراک شده از سوی سازمان در سطح فردی و سازمانی پیامدهای مطلوبی به همراه دارد. حمایت ادراک شده از سوی سازمان در سطح فردی منجر به افزایش رضایت شغلی و ایجاد نگرش و احساس مثبت در کارکنان می‌شود. در سطح سازمانی نیز حمایت ادراک شده از سوی سازمان باعث افزایش تعهد عاطفی و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و از سوی دیگر رفتار ترک خدمت آنها را کاهش می‌دهد (سامانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۲).

عسکری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران گزارش کردند که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و قوی وجود دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند متغیر تاثیرگذاری بر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن باشد. ترس از بیکاری عامل فشار برای کارکنان محسوب می‌شود و در نهایت کارکنان را از اثربخشی و کارایی بیشتری باز می‌دارد. در سازمان‌هایی که کار فرمایان در مقابل تغییرات تکنولوژیکی و اقتصادی از کارکنان‌شان حمایت کرده و رضایت شغلی آنان را به نوعی تأمین می‌نمایند ضمن ایجاد یک نوع امنیت روانی در کارکنان، درجه مسئولیت پذیری پرسنل را بالا برده و همچنین مقاومت در مقابل تغییرات تکنولوژیکی برای ایجاد بهره‌وری بالا را به حداقل می‌رساند. ایجاد رضایت شغلی عاملی است که از طریق آرامش خیال نیروی انسانی منجر به بهبود کارایی و

درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و از آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ استفاده شده است. برای آگاهی از میزان نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به نتایج آزمون و سطح معنی داری بالای ۰/۰۵، توزیع داده‌ها طبیعی بود.

### یافته های تحقیق

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب جنسیت

وضعیت	فراوانی	درصد
زن	۱۰۷	۴۸
مرد	۱۱۷	۵۲
کل	۲۱۷	۱۰۰

همانگونه که جدول ۱ نشان می‌دهد ۴۸ درصد از نمونه زن و ۵۲ درصد مرد بودند.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	Z	P
حمایت سازمانی	۰/۸۸۷	۰/۴۱۰
توانمندسازی	۱/۰۳۷	۰/۲۳۳
معنی داری	۱/۴۸۸	۰/۲۲۴
شایستگی	۱/۳۰۵	۰/۰۶۶
استقلال (خود انتخابی)	۰/۹۹۳	۰/۲۷۸
تاثیرگذاری	۱/۰۴۴	۰/۲۲۶
رضایت شغلی	۱/۱۰۸	۰/۰۵۸

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد که سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ است، پس از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

براین اساس، چون معلمان مقطع ابتدایی از نیروهای تازه استخدام شده بودند، جزو جامعه آماری لحاظ نشدند. تعداد کل این معلمان در این مقطع ۵۱۱ نفر بود که از این تعداد ۲۵۱ نفر زن (۹۴ نفر مقطع راهنمایی و ۱۵۷ نفر مقطع متوسطه) و ۲۶۰ نفر مرد (۱۰۵ نفر مقطع راهنمایی و ۱۵۵ نفر مقطع متوسطه) بودند؛ بنابراین، نمونه آماری این پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۱۷ نفر تعیین شد که از طریق نمونه گیری طبقه‌ای نسبی تعداد ۱۰۷ نفر زن و ۱۱۰ نفر مرد انتخاب شدند.

در این پژوهش اطلاعات از طریق چهار پرسشنامه توانمندسازی، حمایت سازمانی ادراک شده، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه جمعیت شناختی جمع آوری گردید. پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) این پرسشنامه دارای نمره گذاری لیکرت ۵ گزینه‌ای و چهار زیر مقیاس است. این ابزار در تحقیقات مختلف در زمینه‌های گوناگون اعم از سازمانی، پرستاری، انتظامی و کارگران استفاده شده است. اعتبار ابزار در آزمون‌های مجدد مورد ارزیابی قرار گرفته است و قابلیت اطمینان بالایی برای استفاده از آن گزارش شده است.

فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی انجام دادند. پایایی این ابزار را ۰/۸۰ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای این پرسشنامه مقدار ۰/۸۳ بدست آمد (۱۸).

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) در تحقیقی میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ گزارش شده است. در این تحقیق پایایی این پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای این پرسشنامه مقدار ۰/۷۵ بدست آمد (زکی، ۱۳۸۵: ۱۱۱).

پرسشنامه رضایت شغلی: از پرسشنامه رضایت شغلی دالت و همکاران (۱۹۶۶) که در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است، استفاده شد. پرسشنامه مذکور شامل ۳۶ گویه است که با مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه بندی شده است. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید.

به منظور اطمینان بیشتر از مطابقت پرسشنامه‌های مزبور با جامعه آماری پژوهش، روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز با بهره گیری از نظرات ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند،

**جدول ۳.** توصیف مولفه‌های تشکیل دهنده توانمند سازی

های توانمندسازی مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
معنی داری	۳۰/۷۷	۴/۹۲
شایستگی	۳۲/۰۲	۴/۵۹
استقلال (خود انتخابی)	۳۰/۱۹	۴/۸۴
تاثیر گذاری	۳۲/۱۵	۵/۱۳

**جدول ۴.** ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده، توانمند سازی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
معنی داری	رضایت شغلی	۰/۲۶۱	۰/۰۰۹
شایستگی	رضایت شغلی	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱
استقلال	رضایت شغلی	۰/۲۴۹	۰/۰۱۴
تاثیر گذاری	رضایت شغلی	۰/۴۰۷	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۴۲۲	۰/۰۰۱
توانمند سازی	رضایت شغلی	۰/۴۶۶	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۴، بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ )، ارتباط  $۰/۴۲۲$  بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط معنادار و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی داری، شایستگی، استقلال (خود انتخابی) و تأثیر گذاری)، با رضایت شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) به ترتیب ارتباط  $۰/۴۶۶$ ،  $۰/۲۶۱$ ،  $۰/۳۲۷$ ،  $۰/۲۴۹$  و  $۰/۴۰۷$  بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی می‌باشد. به منظور مشخص شدن تأثیر هر یک از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک، به تحلیل رگرسیونی داده‌ها پرداخته شد. به همین دلیل تمامی متغیرهای پیش‌بین به روش گام به گام انتخاب و در یک دستور رگرسیونی برای دستیابی به معادله نهایی مورد استفاده قرار گرفتند. جدول ۵، مدل رگرسیون چند متغیره را برای تبیین رضایت شغلی نشان می‌دهد.

بر اساس جدول ۴، بین حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ )، ارتباط  $۰/۴۲۲$  بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط معنادار و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی داری، شایستگی، استقلال (خود انتخابی) و تأثیر گذاری)، با رضایت شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) به ترتیب ارتباط  $۰/۴۶۶$ ،  $۰/۲۶۱$ ،  $۰/۳۲۷$ ،  $۰/۲۴۹$  و  $۰/۴۰۷$  بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی می‌باشد.

**جدول ۵.** آزمون رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیر	متغیر ملاک	B	انحراف معیار	بتا	t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	-----	۴۶/۴۵۵	۶/۰۶	-	۷/۶۶۵	۰/۰۰۱
معنی داری	رضایت شغلی	۰/۷۶۴	۰/۲۸۸	۰/۲۰۲	۲/۶۵۳	۰/۰۰۹
شایستگی	رضایت شغلی	۰/۷۶۲	۰/۲۵۳	۰/۲۵۲	۳/۰۱۷	۰/۰۰۳
استقلال	رضایت شغلی	۰/۳۶۷	۰/۳۹۵	۰/۰۷۹	۰/۹۳۱	۰/۳۵۴
تاثیر گذاری	رضایت شغلی	۰/۷۶۱	۰/۲۳۵	۰/۲۲۸	۳/۱۲۱	۰/۰۰۲
مقدار ثابت	-----	۳۳/۲۵۵	۴/۱۶	-	۵/۶۶۵	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۴۵۴	۰/۳۱۸	۰/۲۴۲	۲/۱۲۸	۰/۰۰۱

مؤلفه‌های توانمند سازی  
ن: حمایت

نتایج جدول ۵ نشان‌دهنده این مورد می باشد که متغیرهای پیش بینی کننده رضایت شغلی را با استفاده از توانمندسازی و ابعاد آن و حمایت سازمانی از طریق آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه نشان می دهد. مطابق نتایج این جدول، مؤلفه معنی داری از بین ابعاد توانمندسازی و حمایت سازمانی مهم ترین پیش بینی کننده‌های رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. همچنین مؤلفه‌های توانمندسازی ۵۳ درصد و حمایت سازمانی ۵۱ درصد تغییرات واریانس می باشد.

جدول ۶. مقایسه میانگین بین دو گروه معلمان مرد و زن در

متغیرهای پژوهش		متغیرها		میانگین		انحراف معیار	
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تی محاسبه شده	سطح معنی داری	تی محاسبه شده	سطح معنی داری	سطح معنی داری
توانمندسازی	مرد	۶۰/۴۶	۱۲/۲۱	۰/۰۲۹	۲/۰۱۸	۰/۰۲۹	۰/۰۲۹
توانمندسازی	زن	۶۶/۲۷	۱۰/۲۳				
حمایت سازمانی	مرد	۹۰/۲۷	۱۰/۵۸	۰/۰۰۸	۲/۴۰۳	۰/۰۰۸	۰/۰۰۸
حمایت سازمانی	زن	۸۴/۸۵	۱۲/۳۸	۰/۰۱۹	۲/۴۰۳	۰/۰۱۹	۰/۰۱۹
رضایت شغلی	مرد	۷۰/۱۲	۱۱/۵۱				

با استفاده از آزمون t مستقل، مندرج در جدول ۶، میانگین توانمندسازی (بین دو گروه معلمان زن و مرد) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج گویای آن است که اختلاف معنی داری در سطح ۰/۰۵ بین دو گروه مذکور از نظر توانمندسازی وجود دارد. نتایج جدول ۶ با استفاده از آزمون تی مستقل نشان داد که فقط در متغیر حمایت سازمانی (بین دو گروه معلمان زن و مرد) تفاوت معناداری وجود دارد، اما تفاوت معناداری بین سایر متغیرها وجود نداشت.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، ارتباط توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی در بین دبیران تربیت بدنی شهر همدان می باشد. یافته اول پژوهش نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری ۰/۴۲۲ در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی را وجود دارد. این یافته با نتایج عسکری و همکاران (۱۳۹۲)، روآدس و آیزنبرگر (۲۰۰۲)،

ریگل، ادموندسون و هانسون (۲۰۰۹)، نیدیری و تانواو (۲۰۱۰)، چیانگ و سیه<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) و چیانگ و چنگ (۲۰۱۱) همخوانی دارد. این یافته نشان می دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک شده توسط سازمان برای افزایش رضایت شغلی دبیران، ضروری است. رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می شود. بدین ترتیب برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقاء آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاه‌شان توجه و از آن‌ها حمایت می کند. در پاسخ به این احساس ادراک شده، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می یابد؛ به عبارت دیگر کارکنان برای آن که از سازمان قدرانی کنند نگرشی مثبت به سازمان شکل می دهند و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می دهند که در نتیجه رضایت شغلی کارکنان در سازمان بالا می رود. رضایت شغلی بالا باعث می شود کارکنان تمایل داشته باشند در سازمان بمانند زیرا به سازمان تعلق خاطر دارند و با آن احراز هویت می کنند. این یافته تأییدی است بر یافته‌های سایر پژوهشگران که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت از آن‌ها تمرکز کنند. پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می خواهند کارکنان‌شان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را به آن‌ها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت کننده اثبات کنند. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشند، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت پیشرفت شغلی و ارتقاء را برای کارکنان فراهم کند، به آن‌ها اختیار کاری بدهد و رضایت شغلی‌شان را تضمین کند.

همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون جدول ۲، نشان می دهد، بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی داری، شایستگی، استقلال (خود انتخابی) و تأثیر گذاری)، با رضایت شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) به ترتیب ارتباط ۰/۴۶۶، ۰/۲۶۱، ۰/۳۲۷، ۰/۲۴۹ و ۰/۴۰۷ بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی می باشد.

یکی از نتایج این تحقیق، نشان می دهد که بین احساس معنی دار بودن و رضایت شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر همدان ارتباط معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات مجیدی



همکاران (۱۳۸۷)، سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، نوروزی (۱۳۸۴)، آماییل و همکاران (۲۰۰۵) و لاکس چینگر و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به این بعد و در نظر گرفتن میزان تأثیرگذاری افراد بر پیامدها و نتایج سازمان برای بهبود رضایت شغلی در دبیران ضروری است.

یکی دیگری از یافته‌های این تحقیق رابطه احساس استقلال (خود انتخابی) و رضایت شغلی در دبیران تربیت بدنی بود. نتیجه به دست آمده مؤید رابطه مثبت و معنی‌دار بین احساس خودانتخابی و رضایت شغلی است. براین اساس هرچه دبیران تربیت بدنی، استقلال و آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود داشته باشند، رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، نوروزی (۱۳۸۴) و اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد خود انتخابی و در نظر گرفتن استقلال و آزادی عمل دبیران در انجام وظایف محوله برای پیشبرد رضایت شغلی و استفاده از نیروی بالفعل دبیران، ضروری است.

نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که چهار مؤلفه توانمندسازی (معنی‌داری، استقلال (خود انتخابی)، شایستگی و تأثیر گذاری)، در سطح ( $p < 0/001$ ) به ترتیب، با مقدار بتای  $0/202$ ،  $0/079$ ،  $0/252$  و  $0/228$  توان پیش بینی رضایت شغلی را دارند. در مجموع توانمندسازی با مقدار ضریب تعیین  $53\%$  درصد، قابلیت و توانایی پیش بینی رضایت شغلی در بین دبیران را دارد. نتایج آزمون رگرسیون گام به گام جدول (۵)، نیز نشان داد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در سطح ( $p < 0/001$ ) با مقدار بتای  $0/322$  توان پیش بینی رضایت شغلی در بین دبیران تربیت بدنی شهر همدان را دارند. یافته‌های این بخش، با نتیجه تحقیقات شاکری نیا و نبوی (۱۳۸۹) که نشان داده بود حمایت سازمانی ادراک شده توان پیش بینی تعهد سازمانی و رضایت شغلی را دارد، همسو می‌باشد. بر اساس جدول ۴. ضریب همبستگی چند گانه بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی، معادل ضریب تعیین  $0/519$  است که نشان می‌دهد، حمایت سازمانی ادراک شده توانسته،  $51\%$  درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی کند.

و همکاران (۱۳۸۷)، سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، نوروزی (۱۳۸۴) و اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد معنی‌دار بودن و در نظر گرفتن استانداردهای ذهنی کارکنان برای ارتقای رضایت شغلی شغلی کارکنان، ضروری است. از آنجا که حیطة کاری آموزش و پرورش در حوزه تربیت بدنی بسیار حائز اهمیت است آن‌ها می‌توانند با استفاده از توانمندسازی دبیران تربیت بدنی خود راهکارهای زیادی را در راستای رشد ورزش ارائه کنند. از طرفی یکی از سیاست‌های تربیت بدنی آموزش و پرورش، بهسازی و توانمندسازی، ایجاد رضایت شغلی و استفاده از ایده‌های نو و جدید در پیشبرد و توسعه ورزش دانش آموزی است. با توجه به این که استفاده از شیوه‌های سنتی چندان مورد استقبال نسل جدید دانش آموزان قرار نمی‌گیرد و باید آن را به طور خلاقانه‌ای تغییر داد، پس می‌توان گفت که حمایت از دبیران توسط مدیران و مسئولین تربیت بدنی آموزش و پرورش تأثیر بسزایی در افزایش احساس معنی‌دار بودن این دبیران و در نتیجه باعث افزایش رضایت شغلی در بین آن‌ها می‌شود.

در بخش دیگر تحقیق، رابطه احساس شایستگی (خودکارآمدی) و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی بررسی شد که نتیجه تحقیق رابطه بین احساس شایستگی و رضایت شغلی را تأیید کرد. این یافته با نتایج تحقیق مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، نوروزی (۱۳۸۴)، عسکری (۱۳۹۲) و هوچوارتر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبحر و توانایی‌های کارکنان در انجام وظایف محوله برای ارتقای رضایت شغلی خود در سازمان، ضروری است. از آنجا که بیشتر دبیران تربیت بدنی از احساس شایستگی بالایی برخوردار بودند، رفتار مناسب مدیران و استفاده بهینه این کارکنان از جمله مشاوره‌های ورزشی، حمایت از ایده‌های خلاقانه و طرح‌های نو، تشویق و پرداخت پاداش و برگزاری کلاس، سمینار و کارگاه آموزشی می‌تواند به ایجاد رضایت شغلی بیشتر در دبیران تربیت بدنی کمک کند.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود ارتباط معنی‌دار بین احساس تأثیرگذاری (موثر بودن) کارکنان و رضایت شغلی در دبیران تربیت بدنی است. یعنی هر چه دبیران تربیت بدنی احساس کنند بر پیامدها و محیط کاری خود تأثیر دارند، رضایت شغلی آن‌ها در سازمان بهبود می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات مجیدی و

## منابع

- اعرابی، سید محمد. (۱۳۷۸). *امنیت شغلی کارکنان دولت*، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- افشارنژاد، طاهر. (۱۳۸۴). *بررسی اثربخشی شرکت در مسابقات علمی تخصصی روی عملکرد معلمان تربیت بدنی*، پایان نامه کارشناسی ارشد گیلان. بهمنی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۸۹). *رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی با ترک خدمت*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه اصفهان.
- حسنخویی، سیما. (۱۳۸۳). *رابطه بین هوش هیجانی و مهارت شغلی، رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند*. دانشگاه الزهرا (س) پایان نامه کارشناسی ارشد.
- خلیلی عراقی، مریم. (۱۳۸۲). "سازمان های یادگیرنده: ضرورتی برای تحول و توسعه". *ماهنامه تدبیر*، ۱۳۷: ۳۰-۲۶.
- خالقی سروش، فریبا. (۱۳۷۷). *بررسی سیستماتیک نظام امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- زارع، قاسم. (۱۳۸۵). «ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- زکی، محمدعلی. (۱۳۸۵). «بررسی و سنجش حمایت سازمانی». *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، سال هجدهم، شماره ۳: ۱۲۳-۱۰۳.
- سید عامری، میرحسین، اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۸۹). «رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران». *مدیریت ورزشی*، شماره ۷، زمستان ۱۳۸۹: ۱۴۴-۱۲۵.
- سامانی، حمیدرضا، دیباجی، میثم، صادقی، میثم. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط یابی در کارکنان اقماری». *پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره*، ۱ (۲): ۱۷۰-۱۵۱.
- شاکری نیا، ایرج. نبوی، سیدصادق. (۱۳۸۹). «رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان». *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۵ (۴): ۶۲۶-۶۰۸.
- طالقانی، غلامرضا، دیواندری، علی، شیرمحمدی، ملیکا. (۱۳۸۸). «تاثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی». *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال چهارم، شماره ۱۶، زمستان ۱۳۸۸: ۲۵-۱.
- عسگری، بهمن، پورسلطانی زرنندی، حسین، آقایی، نجف، فتاحی، جمال (۱۳۹۲). «عنوان بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های غربی ایران». *تشریح مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال*، دوره اول: ۲۸-۱۹.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان*، تهران: نشر ویرایش.
- فراهانی، ابوالفضل. عجم، قاسم. عزیزیان کهن، نسرين. سراج، سارا (۱۳۹۱). «رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان خراسان رضوی». *مدیریت ورزشی*، ۸: ۵۵-۴۱.
- مجیدی، عبدالله. قهرمانی، اکبر، محمودآبادی، علی اکبر (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین ابعاد توانمند سازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی». *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*. سال سوم، ۴: ۴۵۱-۴۳۷.
- نیکوکار، غلامحسین، قربانی زاده، وجه الله، اسحاقی، علی. (۱۳۸۶). «بررسی برخی از عوامل موثر بر امنیت شغلی مدیران میانی». *مجله علوم انسانی*، سال شانزدهم، شماره ۷۰: ۷۷-۵۸.
- نوروزی، مجتبی. (۱۳۸۴). *بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- Amabile, T.M. Barsade, S.G. Mueller, J.S. and Staw, B.M. (2005). "Affect and creativity at work". Johnson graduate school, cornel university.
- Bhatnagar j. 2005. The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in in indian managers. Human resource development international, Vol 8, No 4, pp 419-433.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological

- empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 180-190.
- Chiang, Chun – Fang. Sheng, Tsung (2011). “The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior”. *international journal of hospitality management*, Vol. 31, Issue 1, PP: 180-190.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986, August). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. doi: 10.1037/0021-9010.75.1.
- lee, j. and feccei, R (2007) perceived. Organizational support and effective commitment: the mediating role of organizational-based self esteem in the context of job in security. *Journal of organizational behavior*, 28,661.
- Liu A, Chiu WM. 2007. Enhancing commitment through work empowerment. *Engineering Construction and Architectural Management*. Vol.14, No.6, PP 568-580.
- Laxchinger, S. Hk. And Manojlovich, M. (2005). "The relationship of the empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction". University of Michigan, school of nursing.
- Nidari,halil.Tanova,Cem(2010).”An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality”.*international journal of hospitality management*,Vol.29,Issue 1,pp:33-41.
- Parto M. (2006). Relationship of supportive and unsupportive manager behaviors with job satisfaction and corporate identity, M.A thesis: Psychology college, Behbahan university. [Persian].
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R., & Hansen, J.D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62: 1027-1030.
- Robbins, S (2006). *Organizational Behavior*. Volumes 1 and 2. Translated by Parsaeian and Mohammad, Aaraby. Publications Office of Cultural Research, Tehran.
- Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A. and Nason, S.W. (1997). "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain". *Journal of management*, Vol. 23, No. 5,PP: 679-704.
- Tett, R, P, and Meyer.J.P (1993). Job satisfaction, organizational commitment turnover, pathanaly s e s based on meta-analytic finds personal psychology, 4, (3), pp: 259.94.
- Tang, T. Land Gilbert. P.R (1994). Organization-based self - esteem among mental health workers: A replication and extent ion. *public personnel management*.23,127-134