

## بررسی و مقایسه اعتماد به نفس با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد

محمد نوراحمدی<sup>۱</sup>، مجید کرامتی مقدم<sup>۲</sup>، مهدی نوراحمدی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد، لرستان

<sup>۲</sup> دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، لرستان (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی تربیت بدنی، دانشکده فنی خرم آباد، لرستان

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اعتماد به نفس با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری این ادارات جمعاً ۶۲۰ نفر می‌باشند. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسش‌نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰) بودند که اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که: بین اعتماد به نفس با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح ( $p < 0/001$ ) وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** اعتماد به نفس، تعهد سازمانی، کارکنان ادارات، آموزش و پرورش

## مقدمه:

در حال حاضر موقعیت سازمان‌ها به صورتی درآمده است که داشتن منابع انسانی راضی، پرنرزی، خلاق و متعهد مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. در میان همه رازهای کامیابی که انسان می‌تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد؛ شاید مهم‌تر از همه، شوق و تعهد به کاری است که انجام می‌دهد. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی بوده است. (جس اردهایم، وانگ و زیگر، ۲۰۰۶، به نقل از صفرنیا، ۱۳۹۰)، تعهد سازمانی را حالتی روانی معرفی می‌کنند که نوع رابطه کارمند با سازمانش را مشخص می‌کند و این رابطه شامل استنتاجاتی برای کارمند است که ادامه عضویت کارمند را در سازمان تعیین می‌کند (مودی، پورتر، استیرز، ۱۹۹۲، به نقل از حسینی‌نسب و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۹)، تعهد سازمانی را متشکل از سه مولفه پذیرش و اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی، تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمانی و تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان می‌دانند. همچنین، تعهد سازمانی نیروی انسانی تأثیر زیادی بر عملکرد افراد داشته و می‌تواند پیش‌گو کننده مهمی بر اثربخشی سازمانی باشد. لذا نادیده گرفتن تعهد سازمانی برای سازمان‌ها می‌تواند زیان‌بار باشد و هزینه‌های زیادی را برای آن سازمان به دنبال داشته باشد (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷).

در سازمان‌های آموزشی دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندان خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود است، تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. بنابراین همواره در این سازمان‌ها سعی بر آن بوده طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند. زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است. به عنوان مثال، احتمال این که کارمندان ناراضی، از کار غیبت کنند و یا سازمان را جهت ورود به سازمان بهتر ترک کنند زیاد است و یا داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان موجب می‌شود که کارمندان نسبت به تشکیل اتحادیه یا پیوستن به گروه‌های غیررسمی اقدام کنند. هم‌چنین ثابت شده است که کارمندان راضی، از سلامت بهتری برخوردارند (شجاعی‌فر و کوهستانی، ۱۳۷۹، ص ۲۶-۱۱).

برای نیازهای عاطفی اساسی به تعلق، محبت، احترام عزت نفس، ارضای این نیازها به ویژگی‌هایی از قبیل مهربانی، احترام به خود، اعتماد به نفس، امنیت و غیره مجال ظهور می‌دهد. یک گام فراتر از این پیامدهای آنی منشی شناختی ارضای نیاز، صفاتی کلی وجود دارند از قبیل مهربانی، سخاوت، تواضع، بلند نظری، متانت، صفا، خرسندی، قناعت و نظایر آن. چنین به نظر می‌آید که این صفات نتیجه آن پیامدها و دستاوردهای جانبی ارضای عمومی نیاز، یعنی بهبود کلی وضعیت زندگی روان‌شناختی، رفاه مادی، فراوانی و توانمندی باشد. درجه رضامندی نیاز اساسی به گونه‌ای مثبت با درجه سلامت روانی همبستگی دارد و ارضای کامل نیازهای اساسی، همان سلامت مطلوب است. و نظریه رضامندی دست‌کم وجود چنین امکانی را مطرح می‌کند. هنگامی که مفهوم سلامت ناشی از رضامندی را به عنوان واقعیت بپذیریم، بدین ترتیب خودمان را به گونه‌ای تلویحی با نویسندگانی چون گلدشتاین، یونگ، آدلر، آنگیال، هورنای، فروم، مای، بوهرلر، راجرز و بسیاری دیگر<sup>۸</sup> در

<sup>۱</sup> Jesse Erdheim, Wang and Zicker, 2006,960

- Moday, Porter, Steers, 1992

<sup>۲</sup> Goldstein

<sup>۳</sup> Young

<sup>۴</sup> Adler

<sup>۵</sup> Angyal

یک صف قرار می‌دهیم. اینان معتقدند که در درون ارگانیزم گرایش مثبتی وجود دارد که آن را به سوی رشدی کامل تر سوق می‌دهد (مازلو، ۱۹۷۰، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۲، ص ۱۱۲).

تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (حسینی، ۱۳۸۹، ص ۹).

به طور کلی تعهد سازمانی در سه ویژگی خلاصه می‌شود: ۱- اعتقاد فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمان. ۲- تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان. ۳- تمایل به باقی ماندن در سازمان (صادقیان، ۱۳۸۹، ص ۱۱۷).

### چارچوب نظری:

یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، فرآیند اجتماعی کردن است. این فرآیند دارای سه مرحله است:

الف- مرحله قبل از ورود به سازمان: در انتظار ورود و شروع به خدمت، تصویری از کار در ذهن فرد نقش می‌بندد و با امید و توقعاتی که از سازمان دارد خود را برای کار آماده می‌سازد. قبل از ورود به سازمان، فرد در دنیای دیگری بوده و تحصیلات و تجربیات قبلی او تا حدود زیادی بینش، نگرش، اخلاق و رفتار او را تحت تأثیر قرار داده است و در نتیجه با ارزش‌ها و انتظارات و تصورات خاصی وارد سازمان می‌شود.

ب- مرحله رویارویی فرد با سازمان: در این مرحله فرد تازه استخدام شده متوجه واقعیات سازمان می‌شود بعد از احراز شغل و ورود به سازمان، فرد ممکن است با این واقعیت مواجه گردد که در میان تصور و انتظار او از شغل و سازمان و واقعیات تفاوت‌هایی وجود دارد.

ج- مرحله تحول و دگرگونی فرد: اگر افراد شناخت درستی از سازمان داشته باشند، هنجار و نظام ارزش سازمان را می‌پذیرند، بینش، نگرش، و رفتار خود را مطابق با آن تغییر می‌دهند، جایگاه کاری و اجتماعی صحیح خود را درمی‌یابند و به عنوان عضوی واقعی پذیرفته می‌شوند، چنانچه فرآیند اجتماعی کردن موفقیت‌آمیز باشد در نتیجه، تعهد بیشتر فرد نسبت به شغل و سازمان و در پی آن، بهره‌وری و کارایی بیشتر خواهد بود. ولی اگر این فرآیند با شکست مواجه شده باشد، نتیجه، جابجایی زیاد و در نهایت خروج فرد از سازمان به صورت استعفا یا اخراج خواهد بود (سعادت، ۱۳۷۵، ص ۱۶۷-۱۶۱).

این تعهد بر وظایفی که باید توسط مدیریت انجام گیرند، تکیه دارد. مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می‌دهند معنا می‌بخشند. آنان برای زیردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت‌آمیز تکالیف را تضمین می‌کنند. چنین تعهدی زمانی عملی است که هدف اصلی و صحیح، سادگی و عمل‌گرایی آن حفظ شود و موجب مهم جلوه دادن وظیفه شود. در صورتی که این پنج تعهد به طور مستمر انجام گیرند کلید مؤثر مدیریت خواهند شد. مدیر حلقه اتصال اصلی میان هر یک از تعهدات است. مدیر ممتاز ضمن اعمال دیدگاه‌های خود، نباید این پنج تعهد را از نظر دور داشته باشد. مدیر ممتاز در مورد روند پیشرفت و حمایت از تعهدات، فرد اصلی است. مدیر با قبول مسئولیت شخصی و عمل کردن در مقام نیرویی مثبت می‌تواند به طور قوی در سازمان، تأثیر گذار باشد. این مدیران ممتاز تشخیص می‌دهند که تکلیف خود آنان این است که نسبت به مشتری، سازمان، وظایف کلیدی مردم و خودشان تعهد ایجاد کنند. معنای این سخن آن است که برای هر تعهدی باید نگرش‌های مناسب به وجود آورد و علاقه مثبت نشان داد. این کار وظیفه تک‌تک افراد می‌باشد و نه وظیفه مدیر تنها. مدیر

<sup>۷</sup> Horney

<sup>۸</sup> Fromm

<sup>۹</sup> May

<sup>۱۰</sup> buhler

<sup>۱۱</sup> Rogers

ممتاز باید خود را به معیارهای این پنج تعهد نزدیک کند و با هماهنگی دیگران برای ایجاد آن‌ها به تلاش و کوشش بپردازد. به وجود آمدن تعهدات، به کمک فداکاری و خدمت انجام می‌گیرد، وقتی مدیر ممتاز نسبت به زیردستان خود به طور واقعی وفادار باشد زیردستان نیز نسبت به وظایف خود گذشت و تعهد نشان می‌دهند (همان منبع، ص ۵۸۶).

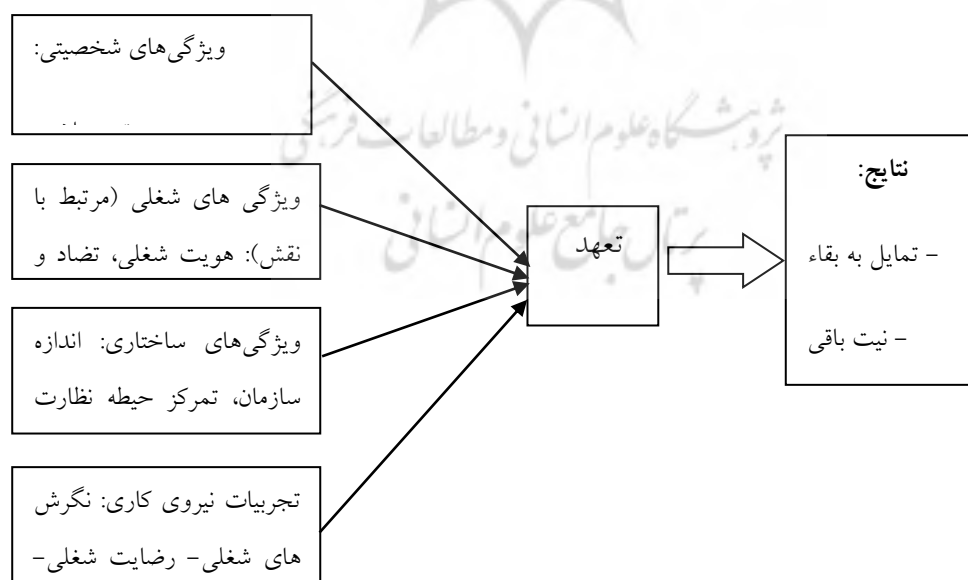
### مطالعه مودی و همکاران:

مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود، چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان نموده‌اند: الف) ویژگی‌های شخصی و فردی، هم‌چون سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت، تأثیر قابل توجهی در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش دارد.

ب) ویژگی‌های مرتبط با نقش، هم‌چون حیطة شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می‌شوند.

ج) ویژگی‌های ساختاری، هم‌چون بعد و اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطة کنترل و نظارت، معرف عوامل مؤثری هستند که موجب تعهد سازمانی پرسنل می‌شوند.

د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد به عنوان عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم باشند، وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که پرسنل احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی پرسنل افزوده می‌شود. براساس مدل زیر، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود در سازمان شکل می‌گیرد در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است در مدل نظری زیر، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در مؤسسه افزایش یافته و در نهایت عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود (مودی و دیگران، ۱۹۸۲، به نقل از زکی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۳).



شکل ۱-۲: عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی (مودی و همکاران، ۱۹۸۲، به نقل از زکی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۴)

!Mowdey, porter, steers, 1982,253

**اعتقاد به خود/ خود کارآمدی (خود توانمندی):<sup>۱۳</sup>**

استاد آلبرت بندورا در دانشگاه استنفورد پایه‌گذار خودکارآمدی (اعتقاد به خود) است، خودکارآمدی ادراک شده شامل باورهای ما در مورد توان سازماندهی و اجرای موثر تکالیف در حیطه مشخصی است که به هدف‌های خاص می‌انجامد. بخش عمده زندگی ما را باورهای کارآمدی هدایت می‌کند، زیرا ما معمولاً کارهایی را دنبال می‌کنیم که باور داریم به بازده‌های مطلوب می‌انجامد. و برای انجام دادن کارهایی که باور داریم به شکست می‌انجامند، انگیزه‌ای نداریم. طبق تعریف بندورا، در هر حیطه کارکرد، باورهای کارآمدی‌مان، یا داوری در مورد قابلیت‌هایمان، انتظارات ما را در مورد نتایج و پیامد اعمالمان را تعیین می‌کنند. اگر انتظار داریم که موفق شویم و به بازده‌های مطلوب برسیم، همین امر به عنوان مشوق ما برای انجام کار عمل می‌کند. اگر انتظار داریم که ناموفق خواهیم بود، همین انتظار سبب دلسردی ما خواهد شد. این باورهای کارآمدی و انتظارات در مورد پی‌آمدهای خاص عملکرد رفتاری ما را رقم می‌زنند، و در نتیجه به بازده‌های خاصی منجر می‌شوند. برای نمونه، اگر داوری من این باشد که می‌توانم قایق ۱۴ پایی‌ام را در مسیر مسابقه در جریان بادی که با سرعت ۲۵ مایل در ساعت می‌وزد هدایت کنم، این یک باور خود کارآمدی است. لذت جسمانی پیش‌بینی شده‌ی رسیدن به ساحل پس از این تلاش و برنده شدن در مسابقه، تأیید اجتماعی سایر رقیبان، پیروزی در مسابقه، و احساس رضایت خاطر، به ترتیب پی‌آمدهای مثبت انتظارات جسمانی، اجتماعی و خودارزیابی هستند. عمل قایقرانی در مسیر مسابقه یک عملکرد و متمایز از بازدهی است که از عملکرد موفق حاصل می‌شود (آلان کار، ۲۰۰۵، ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳۸۷).

**اعتماد به نفس:**

داشتن اعتماد به نفس واقعی همیشه از درون آدمی نشأت می‌گیرد. در واقع این اعتماد از تعهد و باوری که نسبت به خودتان دارید ایجاد می‌شود. تعهد و تضمینی که هر چیزی را که خواستارش هستید به واسطه‌ی آن انجام خواهید داد. این حالت بر مبنای اعتمادی که به خودتان دارید حاکم است نه بر نتایج مجهول و نامشخصی که امکان دارد به آن‌ها دست یابید. اعتماد به نفس واقعی بر مبنای باوری بر قابلیت انسانی خویشتن استوار است، یعنی این که با هر آنچه که در زندگی‌تان رخ می‌دهد با اعتماد بالا روبرو شوید تا از پس انجام آن برآیید و آن چیزی را که برایتان لازم و ضروری است را انجام دهید. شما کار خاصی را انجام نمی‌دهید، بلکه با این احساس تمایلات‌تان را جامعه‌ی عمل می‌پوشانید (دی‌آنجلس، ۲۰۰۵، ترجمه سخایی منش، ۱۳۹۱، ص ۲۰).

اعتماد به خود هرگز به معنای اعتماد به توانایی خاص خودتان نیست بلکه این اعتماد به معنای باور به توانایی خود برای عمل کردن به آن است. اگر اعتماد به نفس را بر مبنای دستاوردهای‌مان در زندگی کسب کنیم دقیقاً به طرز اجتناب‌ناپذیری خودمان را برای احساس عدم اعتماد به نفس آماده کرده‌ایم. در نهایت هیچ کدام از ما قادر نمی‌باشیم پدیده‌ی انعکاس جهان را با اهداف و خواسته‌های‌مان کنترل کنیم (دی‌آنجلس، ۲۰۰۵، ترجمه سخایی منش، ۱۳۹۱، ص ۲۱).

شما می‌توانید روی تعهد و باور خود به خویشتن حساب باز کنید یعنی پای‌بند آرزوها و خواسته‌های دیرینه‌تان باشید و برای دستیابی به آن‌ها تلاش کنید. زمانی که اعتماد به نفس‌تان را بر مبنای وجود خود بنا می‌کنید، نه براساس آن چیزی که انجامش می‌دهید، به طور واقعی اعتماد به نفسی را کسب می‌کنید که هیچ‌کس و هیچ چیزی قادر به ربودن آن از شما نیست (دی‌آنجلس، ترجمه سخایی منش، ۱۳۹۱، ص ۲۲).

<sup>۱۳</sup>Self-Efficacy

<sup>۱۴</sup>Albert Bandura

اعتماد به نفس و خودباوری را از نظر سیاسی می‌توان به صورت الگویی فرض کرد که در آن با انزوا، بی‌عدالتی، ظلم و نابرابری در سطوح فردی، گروهی و اجتماعی مبارزه می‌شود. عدم اعتماد به نفس به معنی نادیده گرفتن حقوق فردی، ابراز نکردن افکار، عقاید و احساسات واقعی یا بیان کردن افکار و احساسات خود با حالتی حاکی از عذرخواهی، بی‌اعتمادی و فروتنی است که دیگران می‌توانند به راحتی از آن‌ها بگذرند. عدم قاطعیت و خودباوری اغلب پیامی به این شکل دارد «من مهم نیستم، خواسته‌های دیگران مهم‌تر است». عدم قاطعیت ممکن است پشت نقاب ادب مخفی شود، مثلاً «ادب نشان دهنده‌ی نزاکت است و آدم با ادب دعوا و بگومگو نمی‌کند». با این حال، گفتگوی درونی شما با خودتان شاید این قدرها هم مودبانه نباشد، چرا که با خود به خاطر نگفتن آن‌چه واقعاً می‌خواستید بگوئید، پرخاش می‌کنید. پرخاشگری و عدم قاطعیت در نگاه اول، دو رویکرد کاملاً متفاوت برای رویارویی با موفقیت‌های دشوار به نظر می‌رسند، با این حال هر دو در یک چیز مشترک‌اند، تهدید خودباوری و عزت‌نفس فرد (دینان و ویندی، ۲۰۰۵، ترجمه عظیمی و میرهادی زاده، ۱۳۸۹، ص ۱۶۵-۱۶۹).

درحقیقت سه نوع اعتماد به نفس وجود دارد که هر سه برای همه ما لازم است تا بتوانیم به انسانی قوی و با نشاط تبدیل شویم و به کسی بدل شویم که استحقاقش را داریم. به طور کلی اعتماد به نفس به معنای اعتماد به توانایی خود در عمل کردن و به نتیجه رساندن امور زندگی است. درواقع از پرداختن به چیزهای ساده شروع می‌شود تا بتوان به واسطه‌ی کسب تجربه و قوی‌تر شدن، به تحقق رویاها و اهداف دیرینه برسیم (دی‌آنجلس، ۲۰۰۵، ترجمه سخایی منش، ۱۳۹۱، ص ۷۲). اعتماد به نفس شامل:

#### اعتماد به نفس رفتاری:

اعتماد به نفس رفتاری است که ما را در رسیدن به اهداف به تکاپو می‌اندازد. زمانی که از نظر رفتاری به خود اعتماد و اطمینان کافی دارید و به این نکته مطمئن هستید که می‌توانید هر کاری را به واسطه‌ی توانایی خود انجام دهید تا زندگی‌تان را بر مبنای تلاش‌ها و درج موفقیت‌هایتان استوار سازید، در آن وقت است که می‌توانید اعتماد به نفس رفتاری را در خودتان خلق کرده و آن را پرورش دهید. چهار ویژگی اعتماد به نفس رفتاری عبارتند از:

۱- باور داشتن توانایی و قدرت خود در انجام کاری: شما به خودتان اعتماد و اطمینان کافی دارید تا بتوانید بر مبنای آن برای شغل خود برنامه‌ریزی کنید تا بتوانید در اداره‌ی شغل خود اطمینان و توانایی فردی کامل را به دست آورید و با تبیین یک مبدأ زمانی به توسعه‌ی کسب و کار خود بپردازید.

۲- ثابت قدم بودن و داشتن اطمینان و اعتماد به توانایی و استعداد خود جهت پیگیری فعالیت‌ها، درواقع به این معناست که نه تنها امور مهم را باید با برنامه‌ریزی شروع کنیم بلکه باید انجام آن‌ها را برای رسیدن به یک نتیجه‌ی مطلوب پیگیری نماییم

۳- باور و ایمان به توانایی‌های خود در حین پشت سر گذاشتن موانع، اغلب بعضی از افراد زمانی که در حین انجام کاری با موانعی برخورد نمی‌کنند خیلی خوب و مسرانه به زندگی خود ادامه می‌دهند، اما زمانی که با مانعی برخورد می‌کنند از ادامه‌ی حرکت متوقف می‌شوند. پس باید با اعتماد به نفس به خویشتن در زمینه‌ی رفتار، برای مواجه شدن با موانع اطمینان و ایمان داشته باشیم.

۴- باور و ایمان به توانایی خود برای درخواست کمک، اعتماد به نفس رفتاری به معنای به خود اعتماد و اطمینان داشتن است و باید در مواقع ضروری از دیگران کمک گرفت و از حمایت و توانایی دیگران استفاده کرد تا موفقیت تضمین شده باشد (همان منبع، ص ۷۴-۷۷).

#### اعتماد به نفس عاطفی:

به نوعی نشان دهنده‌ی اطمینان ما به توانایی‌هایمان در رهبری، هدایت و کنترل زندگی عاطفی‌مان می‌باشد یعنی ما از این موضوع مطلع شویم که از چه احساسی برخورداریم تا از نظر احساسی بتوانیم انتخاب درستی داشته باشیم و قادر باشیم خودمان را از هرگونه ناراحتی و گزندگی بر مبنای حفظ روحیه محافظت کنیم و بدانیم که چگونه یک ارتباط سالم و پر دوام

شکل می‌گیرد. اغلب انسان‌ها گاهی در رفتار خود اعتماد به نفس زیادی داریم و در نتیجه تا حدودی در انجام بعضی از کارها موفق می‌شویم، اما از نظر عاطفی چندان اعتماد به نفس کافی نسبت به خودمان نداریم و در درون زندگی شخصی‌مان چندان شاد و با نشاط نیستیم. از سوی دیگر، بعضی از ما در طول زندگی فردی و اجتماعی خود از اعتماد به نفس عاطفی بالایی برخورداریم، اما با وجود آن همه اعتماد به نفس عاطفی هرگز نمی‌توانیم برای یک روز هم سر یک مسئله‌ی احساسی دوام بیاوریم. این نوع اعتماد به نفس ویژگی‌هایی به شرح زیر دارا می‌باشد:

- ۱- به توانایی و قدرت خود تحت شناخت و تشخیص احساسات درونی‌مان ایمان داشته باشیم.
- ۲- به توانایی‌های خود تحت ابراز احساسات درونی باور داشته باشیم.
- ۳- توانایی‌های خود را در برقراری ارتباط محبت‌آمیز با دیگران باور داشته باشیم.
- ۴- به توانایی‌های خود جهت کسب عشق، تفاهم و مهر و محبت در هر شرایط و موقعیتی مخصوصاً در مواقع دشوار باور داشته باشیم.
- ۵- به توانایی‌های خود به عنوان یک انسان از آن‌چه که می‌توانیم به دیگران ارزانی داریم، باور داشته باشیم (همان منبع، ص ۷۸).

### اعتماد به نفس معنوی:

درحقیقت اعتماد به نفس معنوی عقیده و اعتقاد شما به کائنات و جهان هستی است و ایمان شما به رویارویی با نتیجه‌ی مثبت زندگانی است. عقیده به این که خلقت شما دلیلی دارد که به همان هدف هفتاد یا هشتاد سال متوسط طول عمر شما بر روی این زمین خاکی است. نویسنده در این راستا بر این باور است که بدون داشتن و بهره‌مندی از اعتماد به نفس معنوی هرگز نمی‌توان دو دسته‌ی دیگر از اعتماد به نفس‌هایی را که ذکر شد، ارتقاء داد. برای آن‌که به شخصی با اعتماد به نفس تبدیل شوید، ابتدا باید در هر کدام از آن سه حیطه احساس اعتماد به نفس خودتان را تقویت کنید و ارتقا دهید یعنی احساس اعتماد به نفس رفتاری، عاطفی و معنوی‌تان را در نتیجه‌ی بهره‌مندی از یک زندگی متعادل با قدرت و توان هرچه بیشتر تقویت نمایید. اعتماد به نفس معنوی از مهم‌ترین نوع اعتماد به نفس است زیرا ارتباط شما را با جهان هستی و دنیایی که در آن زندگی می‌کنید را تعبیر و تفسیر می‌کند در این میان برای رشد و ارتقای اعتماد به نفس معنوی سه ویژگی مهم وجود دارد:

- ۱- عقیده و باور به این که کائنات در بردارنده‌ی یک راز همیشگی است که به واسطه‌ی سیر جهانی همیشه در حال تغییر است تا آدمی را به سمت خود بکشاند. شما به هر سو که بنگرید متوجه این نکته می‌شوید که زندگی تنها برای بهبود و تکامل رو به موفقیت طراحی شده است و شما نیز بخشی از این راز و رمز در حال تکامل هستید تا بتوانید به بخش گریزناپذیر که همان کمال مطلوب است دست یابید. عقیده و باور معنوی از درک و فهم و سیر مثبت زندگانی نشأت می‌گیرد و این عقیده که شاید همیشه متوجه چگونگی جریان آن نشوید، زندگی‌تان را در مسیر سیلان و فرود قرار می‌دهد، بنابراین بهترین عملکرد در جهان هستی عقیده و باور راسخ به معنویات است (همان منبع، ص ۸۹).
- ۲- عقیده به نظم جهان هستی، عقیده به نظمی هدفمند است. اگر تصور و احساسات بر این است که در دنیایی پر هرج و مرج و بدون قانون زندگی می‌کنید، به طور واقعی اعتماد به نفس معنوی چندان معنا ندارد. همه چیز به طور اتفاقی رخ می‌دهد و همیشه احساس ناامنی خواهید کرد. به واسطه‌ی این طرز فکر است که ممکن است به طور ناگهانی به چرخه‌ی حیات و خلقت دقت کنید و به این نتیجه می‌رسید که خلقت وجودتان مبتنی بر هوش و تخیل ذهنی و مدبرانه می‌باشد. در آن زمان است که اعتماد به نفس معنوی‌تان به تکامل خودش می‌رسد (همان منبع، ص ۸۹).
- ۳- عقیده و باور به وجود خود به عنوان یک مخلوق شگفت‌انگیز خداوند با روح بیکران، هوش برتر یا هر نیروی عظیمی که به وجود آورنده‌ی این شگفتی است. اگر به این قضیه خوب ببینید متوجه خواهید شد که تنها وجود خودتان یک معجزه است، زیرا خودتان را به عنوان مخلوقی که هستید، می‌شناسید و به توانایی‌های آن باور دارید به نوعی که خود را در قالب جسمانی رشد می‌دهید و به واسطه‌ی عقل و آگاهی‌تان احساس می‌کنید، زندگی می‌کنید و عشق می‌ورزید. اعتماد به نفس معنوی یادآور

این امر است که مطمئن شوید که در اعماق جسم و شخصیت و ظواهر خود به طور واقعی متجلی هستید و منشأ این اعتماد به نفس تکریم و احترام به وجود خود به عنوان اشرف مخلوقات است (همان، ۱۳۹۱، ص ۹۰).

### روش شناسی پژوهش:

طرح تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی دو متغیره است. جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر کارمند شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. باتوجه به این که جامعه آماری شامل پنج اداره آموزش و پرورش می‌شود که از نظر آماری با هم متفاوتند و محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند لذا جامعه به خرده گروه‌هایی به نام طبقه تقسیم می‌شود و نمونه‌های مستقل از هر طبقه انتخاب می‌شوند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). و نسبت هر یک از طبقه‌ها در نمونه برابر نسبت همان طبقه‌ها در جامعه است (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). مزیت این روش در این است که احتمال معرف بودن نمونه را، به‌ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد، افزایش می‌دهد. در این روش طبقه‌های مختلف به طور درست در نمونه حضور پیدا می‌کنند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۶).

نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تصادفی ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد براساس حجم جامعه ۶۲۰ نفر (مرد ۵۵۴ نفر و زن ۶۶ نفر) و حجم نمونه ۲۴۲ نفر

ردیف	نام شهرستان	ستون شماره ۱		ستون شماره ۲	ستون شماره ۳	ستون شماره ۴		ستون شماره ۵	
		مرد	زن			نسبت زنان و مردان در هر اداره	سهم زنان و مردان (از پرسشنامه‌ها) در هر اداره بر اساس نسبت به دست آمده در هر اداره (نتایج ستون شماره ۴)		
۱	اداره کل	۲۶۵	۲۵	٪ ۴۷	۱۱۳	٪ ۹۱	٪ ۹	مرد ۱۰۲ زن ۱۱	
۲	خرم‌آباد ناحیه یک	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱	۳۹	۸۵	۱۵	۳۳ ۶	
۳	خرم‌آباد ناحیه دو	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱	۳۹	۸۵	۱۵	۳۳ ۶	
۴	ویسیان	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹۱	۹	۱۳ ۱	
۵	بیران شهر	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹۱	۹	۱۳ ۱	
۶	زاغه	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹۱	۹	۱۳ ۱	
۷	سپیدشت	۲۳	۲	٪ ۴	۱۰	۹۲	۸	۹ ۱	
۸	جمع کل	۵۵۴	۶۶	۱۰۰٪	۲۴۲	-	-	۲۱۶ ۲۷	

### یافته های پژوهش:

در این پژوهش، ۸۸/۶ درصد نمونه آماری مرد و ۱۱/۴ درصد زن و ۷/۲ درصد نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال سن دارند، ۴۲/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۴/۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۹ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند. همچنین ۷/۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۴/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۹/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۸/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۰/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. و ۸۵/۰ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می‌باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده‌اند. ۱۶/۰ درصد نمونه آماری بین ۱ تا ۱۰ سال خدمت نموده‌اند، ۴۱/۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند و ۳/۸ درصد نیز در مورد سابقه خدمت خود پاسخی ارائه نکرده‌اند.



شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به نمرات اعتماد به نفس و تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
اعتماد به نفس	۱/۲۳	۱/۱۶
تعهد سازمانی	۶۶/۷۳	۱۸/۴۲

جدول فوق میانگین و انحراف معیار نمرات اعتماد به نفس و تعهد سازمانی پاسخگویان را نشان می‌دهد.

ضرایب همبستگی پیرسون بین اعتماد به نفس و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی

فرضیه	مولفه‌های روانشناختی	آماره‌ها	تعهد سازمانی
بین اعتماد به نفس و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	اعتماد به نفس	ضریب همبستگی پیرسون	$r = 0.367^{**}$
		سطح معنی داری P	۰/۰۰۰
		تعداد	۲۳۶

 $**P < 0.01$ 

براساس اطلاعات جدول بالا چنین استنباط می‌شود که:

با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0.01$  و همبستگی مثبت و معنی‌داری ( $r = 0.367$ ) بین اعتماد به نفس و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

ضرایب رگرسیونی استاندارد شده ( $\beta$ ) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه ( $t$ )

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتا ( $\beta$ )	آماره $t$	سطح معنی‌داری ( $p$ )
تعهد سازمانی	اعتماد به نفس	۰/۱۰۰	۱/۸۴۶	۰/۰۶۶

**بحث و نتیجه‌گیری:**

بین اعتماد به نفس و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون)، مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0.01$  و همبستگی مثبت و معنی‌داری ( $r = 0.367$ ) بین اعتماد به نفس و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد. و می‌توان نتیجه گرفت هر چه کارمندان از اعتماد به نفس بالاتری برخوردار باشند، تعهد سازمانی آنان بیشتر می‌شود. زیا کروس، (۲۰۰۷) و وودمن، (۲۰۰۳) به نقل از اصفهانی و قزل سفلو، (۱۳۹۰) برخورداری از اعتماد به نفس بالا و کنترل احساسات قبل از شروع مسابقه را که با سطوح بالای عملکرد همراه است، از دلایل موفقیت ورزشکاران المپیک می‌دانند (اصفهانی و قزل سفلو، ۱۳۹۰، ص ۱۳۶). این مطالعه با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. هم‌چنین براساس تحلیل ضریب رگرسیون بتا ( $\beta = 0.100$  و  $p < 0.066$ ) رابطه‌ی بین اعتماد به نفس و تعهد سازمانی معنادار نیست و اعتماد به نفس از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار نیست، و این نتیجه با یافته‌های فوق هم‌خوانی ندارد.

نتایج نشان داد که بین اعتمادبه‌نفس و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### پیشنهادات تحقیق:

الف- مدیران باید به کارمندان خود احترام بگذارند، به نظرات ایشان احترام گذاشته شود، و کارمندان توان اظهار وجود داشته باشند، تا توانمندیهای خود را اثبات نمایند و در نتیجه با اعتمادبه‌نفس بالاتری به کار خود در سازمان ادامه دهند و دل‌بستگی و علاقه‌ی بیشتری به سازمان نشان دهند.

### منابع:

- صفرنیا، ح.، ۱۳۹۰، *بررسی عوامل موثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی*، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۵، شماره ۲، تابستان، ص ۸۷-۱۰۵.
- حسینی نسب، د، میکاییلی منیع، ف، اقبالی قاضی جهانی، ن.، ۱۳۸۹، *بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی دبیران با تعهد سازمانی آن‌ها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸*، علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۹، بهار، ص ۲۷-۴۹.
- غلام‌پور، م، طالب‌پور، م، امیرزاده، س، حسینی، س.ع.، ۱۳۸۹، *ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور*، پژوهش‌نامه علوم ورزشی، سال ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان، تهران، ص ۳۸-۲۵.
- شجاعی‌فر، ح، کوهستانی، ح.ع.، ۱۳۷۹، *رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد*، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد. مجله دانش و توسعه، ص ۱۱-۲۶.
- مازلو، آبراهام اچ.، ۱۹۷۰، *انگیزش و شخصیت*، ترجمه رضوانی، احمد، ۱۳۷۲، انتشارات آستان قدس رضوی، مشهد، چاپ سوم.
- حسینی، س.م، مهدی‌زاده اشرفی، ع.، ۱۳۸۹، *شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی*، فصلنامه مدیریت، شماره ۱۸، ص ۹-۱۶.
- صادقیان، ف، عابدی، م.ر، باغبان، ا.، ۱۳۸۹، *بررسی رابطه بین عزت‌نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی*، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره ۴، پاییز، ص ۱۱۵-۱۳۱.
- سعادت، ا.، ۱۳۷۵، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- زکی، م.ع.، ۱۳۸۷، *تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن*، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، تعلیم تربیت اسلامی، سال هفدهم، شماره ۷۷، مهر و آبان، ص ۹۷-۱۲۴.
- آلان‌کار، ۲۰۰۵، *روان‌شناسی مثبت (علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان)*، ترجمه پاشاشریفی، حسن، نجفی‌زند، جعفر، ثنایی، باقر، ۱۳۸۵، تهران، انتشارات سخن.
- دی آنجلس، باربارا، ۲۰۰۸، *اعتمادبه‌نفس*، ترجمه سخایی‌منش، ۱۳۹۱، آزاده، چاپ ارمغان گیلار، چاپ چهارم، قم.
- دلاور، ع.، ۱۳۹۱، *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش.
- اصفهان‌ی، ن.، قزل سفلو، ح.، ۱۳۹۰، *بررسی رابطه اعتمادبه‌نفس و عملکرد بر اضطراب رقابتی زنان فوتبالیست آماتور و حرفه‌ای*، زن در توسعه و سیاست، دوره ۹، شماره ۴، زمستان، ص ۱۳۵-۱۴۹.