

بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی،

با نقش میانجی اعتماد سازمانی

رضا خدادوست^۱، زهرا سادات میرزازاده^۲، علی رشیدی^۳

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

۲. استادیار، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

۳. دکترا، دانشگاه تهران، تربیت حیدریه، ایران

چکیده:

این پژوهش به منظور بررسی ارتباط خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان تربت حیدریه با نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شد. مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش همه ی معلمان تربیت بدنی شهرستان تربت حیدریه بودند که تعداد آنها ۸۵ نفر بود و برای نمونه گیری از روش کل شمار استفاده گردید، به این صورت که تمام معلمان به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی در بیان کلارک و پاینه (۲۰۰۸) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۲) استفاده شد. داده ها در قالب آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و جدول فراوانی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی و رگرسیون) با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح خطای ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۲۱، خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰/۳۸ و اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی با ضریب رگرسیونی ۰/۴۲ با هم رابطه مثبت و معناداری داشتند. بر اساس مدل مفهومی پژوهش اعتماد سازمانی می تواند بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی به عنوان یک متغیر میانجی عمل کرده و این ارتباط را تسهیل کند.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی شغلی، اعتماد سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان تربیت بدنی

مقدمه:

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ی ترکیبی است که بر پایه ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می گیرد و یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی تحت تأثیر استعدادها، نیاز به پیشرفت، ادراک از خود، منبع کنترل، صفات عاطفی و تعامل بین این سازه ها و مفاهیم قرار دارد. از صفات شخصیتی می توان برای پیش بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (حامدی و همکاران، ۱۴۰۱).

یکی از مباحث در زمینه مسائل کارکنان و مسائل عملکردی آنها، اعتماد سازمانی است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم مشارکت، خطرپذیری تمایل کارکنان به همکاری و نیاز به سبب رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل می تواند سنگین باشد. اعتماد نوعی حالت روانی با جهت دهی بالاست. بنابراین، اعتماد یک کارمند به محیط سازمانی و سایر اعضای سازمان بر ادراکات، نگرش ها و رفتارهای او تأثیر می گذارد (آکیلی و سنگو^۱، ۲۰۱۵). باتلر و کانتزل^۲ (۱۹۸۴) صداقت، صلاحیت، ثبات، وفاداری و صراحت را به عنوان عناصر کلیدی اعتماد مطرح می کنند (سیدی فر، سید عامری و فتحی، ۱۳۹۶). مطالعاتی وجود دارد که نشان می دهد تعهد سازمانی تأثیر زیادی بر کل سازمان دارد. از جمله آنها مطالعه لوکمن^۳ و همکاران (۲۰۱۰) که بیان می کند معلمانی که قادر به پاسخگویی به چالش ها و تعهد کامل خود هستند، می توانند به موفقیت سازمان خود کمک کنند (مصطفی، نوردین و رزاق، ۲۰۲۰). در مدرسه، اعتماد معلم دارای چهار جنبه کلی است: اعتماد به همکاران، اعتماد به مدیر، اعتماد به دانش آموزان و اعتماد به اولیا (ویس کرمی، قدم چور، و متقی نیا، ۱۳۹۷). معلمان مسئولیت بالا بردن اثربخشی مدرسه را بر عهده دارند، زیرا آنها قدرت ایجاد تفاوت در رشد سرمایه دانش آموزان در طول فرآیند تدریس و یادگیری را دارند (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳).

¹ Akili & Cingoz

² Batler & kantrel

³ Lokman

امروزه با گسترش جوامع و به تبع آن پیچیده تر شدن مسائل اجتماعی، معلمان نسبت به گذشته در امر تدریس با چالش های بیشتری مواجهند. محققان علوم اجتماعی و روان شناسی نیز معلمی را شغلی با تنیدگی بالا می شناسند. این چالش ها و تنیدگی حاصل از آن ها می تواند منجر به مشکلات گوناگونی در بین معلمان شود. امروزه محققان میزان بالایی از بیماری ها و مشکلات روانی (افسردگی، فرسودگی شغلی و...) و امراض جسمانی (بیماری های قلبی - عروقی و...) را در میان معلمان مدارس تشخیص داده اند که بر محیط های یادگیری اثر منفی می گذارد و تحقق اهداف آموزشی را با مشکل مواجه می کند (ویس کرمی و همکاران ۱۳۹۷). یکی از مهمترین متغیرها و عوامل درونی تأثیرگذار که می تواند معلم را در مقابله با مشکلات مطرح شده مصون کند "خودکارآمدی" است. خودکارآمدی، شالوده ی انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای انسانی است. بندورا، خودکارآمدی را به عنوان عقیده به توانایی های فرد در سازماندهی و اجرای یک سری اعمال مورد نیاز برای رسیدن به یک هدف تعریف می کند (مولاد و کرین^۱، ۲۰۲۱). همچنین خودکارآمدی به عنوان یک عامل انگیزشی فعال کننده، نیرودهنده، نگه دارنده و هدایت کننده ی رفتار به سوی هدف تعریف شده است. خودکارآمدی از متغیرهای کلیدی در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا است. خودکارآمدی فرد نقش حساسی در بازداری یا پایداری رفتار او در موقعیت های گوناگون ایفا می کند. افراد با خودکارآمدی بالا می توانند با موقعیت های چالش برانگیز بیشتر درگیر شوند (جعفری، حمیدی فر، شیرزاد، ۱۴۰۱). خودکارآمدی باور افراد به توانایی آنها برای ایجاد رفتارهای مناسب با رویدادهایی است که در زندگی خود با آن مواجه می شوند. باور خودکارآمدی کیفیتی است که از معلمان انتظار می رود. باور خودکارآمدی شامل تجربیات مستقیم افراد، تجربیات غیرمستقیم به دست آمده از مشاهده مدل های اجتماعی، قضاوت های کلامی ارائه شده توسط افراد در محیط و سطوح آمادگی هیجانی است. بر این اساس، موفقیت یا شکستی که معلمان در زندگی روزمره و حرفه ای خود تجربه می کنند، بر باورهای خودکارآمدی آنها تأثیر مثبت یا منفی می گذارد. بنابراین بررسی احساس خودکارآمدی معلمان مهم جلوه می کند (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹). در ادامه به بررسی چند پژوهش می پردازیم. در پژوهش سانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) و مولاد و کرین (۲۰۲۱) بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. در مطالعه چونگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) و زینب و همکاران (۲۰۲۰) بین اعتماد سازمانی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که خودکارآمدی معلم، اعتماد و ادراک رهبری با توسعه حرفه ای معلم ارتباط مثبت و معناداری دارد. در پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶) بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی با اعتماد سازمانی معلمان مدارس متوسطه دوم دخترانه شهر ساری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته های مطالعه ویس کرمی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که بین مولفه های اعتماد معلمان و خودکارآمدی شخصی آنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین اکیلیک و سنگو (۲۰۱۵) و سانگ و دیزا^۴ (۲۰۱۸) نشان دادند که بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی

¹ Molad & krin

² Song

³ Choong

⁴ Song & Chai

داری وجود دارد. با توجه به تاثیر خودکارآمدی در سلامت جسمی و روانی و به طور کلی در رفتار و عملکرد معلمان، توجه به جنبه های مختلف خودکارآمدی و تاثیر آن بر عملکرد معلمان ضروری به نظر می رسد. میتوان با مطالعه و تحقیق در زمینه جنبه های موثر خودکارآمدی بر عملکرد معلمان و استفاده از نتایج مطالعات در برنامه ریزی و آموزش های مورد نیاز، در افزایش کارایی و اثربخشی آنها، گام برداشت. داشتن معلمان توانمند با حداکثر کارایی نوید جامعه ای ایده آل را می دهد. از آنجا که هرچه سطح خودکارآمدی معلمان بالاتر باشد، سلامت روانی آنان نیز بهتر خواهد بود که این در نهایت موجب افزایش کارآمدی سازمان و در نتیجه افزایش کارآمدی جامعه می گردد. بنابراین یافتن رابطه مثبت بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی می تواند منجر گردد تا مدیران سازمان ها با بالا بردن سطح مهارت و چالش موجود در تکالیف شغلی، سطح خودکارآمدی کارکنان را بالا ببرند و عملکرد آنان را ارتقا دهند اگر معلمان واقعا خودکارآمدتر شوند، به طور کارآمدتری به وظیفه خطیر آموزش می پردازند که در نهایت باعث می شود سازمان آموزش و پرورش به اهداف بیشتری در رشد و تعالی جامعه دست یابد. بنابراین این مطالعه به بررسی این فرضیه خواهد پرداخت که اعتماد سازمانی رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی را تعدیل می کند.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را همه معلمان تربیت بدنی شهرستان تربت حیدریه که مشغول به کار بودند، تشکیل داده است که تعداد ۸۵ نفر می باشند. برای بدست آوردن نمونه تحقیق از شیوه نمونه گیری کل شمار استفاده گردید به این ترتیب که همه ی ۸۵ نفر معلمان تربیت بدنی به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته که در نهایت اطلاعات مورد نیاز پژوهش از ۸۱ پرسشنامه صحیح، استخراج گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش از دو پرسشنامه ی خودکارآمدی شغلی (ریگز و نایت ۱۹۹۴) و عملکرد شغلی پاترسون^۲ (۲۰۰۲) به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی شغلی: این پرسشنامه توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) ساخته شده که شامل چهار مولفه باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می باشد. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه به تایید جمعی از متخصصین رسید و مطلوب گزارش شد. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. در این تحقیق، پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای خودکارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می باشد. و همبستگی درونی بین خرده مقیاس ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل ترین مقیاس یافت شد.

¹ Riggs & Knight

² Paterson

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۲): این پرسشنامه شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران است. ما از پرسشنامه ارزشیابی کارکنان که شامل ۱۵ سوال می باشد استفاده کردیم که به هر ماده روی یک مقیاس پنج درجه ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می شود. روایی این پرسشنامه به تایید جمعی از متخصصین رسید و مطلوب گزارش شد. ارشدی و شکر کن (۱۳۸۶) این پرسشنامه را ترجمه و برای اجرا تنظیم کرده اند. این مقیاس از سوی آنها به مقیاس خود سنجی عملکرد تبدیل شده است. سیاحی و شکر کن (۱۳۷۵) ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را با استفاده از روش های آلفای کرونباخ و به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کرده اند (به نقل از ارشدی ۱۳۸۶). در این پژوهش نیز پایایی ابزار ۰/۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه استاندارد اعتماد سازمانی در بیان کلارک و پاینه^۱ (۲۰۰۸): این پرسشنامه از ۱۱ گویه تشکیل شده است که با هدف ارزشیابی اعتماد سازمانی از نظر کارکنان بکار می رود. همچنین این پرسشنامه از ۳ خرده مقیاس راستی (۳ سوال)، خیرخواهی (۵ سوال) و شایستگی (۳ سوال) تشکیل شده است. نمره گذاری این پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می باشد که گزینه های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالفم» و «کاملاً مخالفم» به ترتیب امتیاز ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ می گیرد. روایی این پرسشنامه به تایید جمعی از متخصصین رسید و مطلوب گزارش شد همچنین حسین خنیفر و نفیسه زروندی در سال ۱۳۸۹ روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۹۰ ذکر کرده اند (خنیفر، حسین، زروندی، نفیسه، ۱۳۸۹). در این پژوهش نیز پایایی ابزار ۰/۹۱ بدست آمده است.

بعد از هماهنگی و کسب مجوز از آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه و با همکاری مدیریت مدرسه پرسشنامه ها بین همه معلمان تربیت بدنی (ابتدایی، متوسطه اول، متوسطه دوم) توزیع گردید. برای تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی (جدول فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی که ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و با توجه به نرمال بودن داده ها از (ضریب همبستگی، رگرسیون) با استفاده از نرم افزار SPSS 20 در سطح معنی داری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته های پژوهش:

توصیف متغیرهای پژوهش:

در این پژوهش یافته های توصیفی متغیرهای دموگرافیک در جدول ۱ نشان داد که ۷۱/۶ درصد (۵۸ نفر) از معلمان مرد و ۲۸/۴ درصد (۲۳ نفر) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل ۹۱/۴ درصد (۷۴ نفر) متأهل و بقیه مجرد بودند. ۵۶/۸ درصد (۴۶ نفر) معلمان در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند. از نظر میزان تحصیلات ۸۶/۷ درصد (۶۷ نفر) معلمان تحصیلات

¹ Klark & Paine

کارشناسی داشتند. از نظر سابقه کاری ۴۳/۲ درصد (۳۵ نفر) معلمان زیر ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. اکثریت معلمان در مقطع ابتدایی تدریس داشتند.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک

متغیر	فراوانی (درصد)
جنس	مرد ۵۸ (۷۱/۶)
	زن ۲۳ (۲۸/۴)
وضعیت تاهل	مجرد ۷ (۸/۶)
	متاهل ۷۴ (۹۱/۴)
سن	کمتر از ۳۰ سال ۲۲ (۲۷/۲)
	۳۱ تا ۴۰ سال ۴۶ (۵۶/۸)
	بیش از ۴۰ سال ۱۳ (۱۶)
تحصیلات	کارشناسی ۶۷ (۸۲/۷)
	کارشناسی ارشد ۱۴ (۱۷/۳)
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ ۳۵ (۴۳/۲)
	۱۰ تا ۲۰ ۳۲ (۳۹/۵)
	بیش از ۲۰ ۱۴ (۱۷/۳)
مقطع تدریس	ابتدایی ۳۵ (۴۳/۲)
	متوسطه اول ۲۴ (۲۹/۶)
	متوسطه دوم ۲۲ (۲۷/۲)

همچنین شاخص های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲): شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
خودکارآمدی	۲/۸	۰/۶۵	۱/۲۵	۴/۶۲	۸۱
عملکرد شغلی	۳/۱	۰/۷۵	۱	۵	۸۱
اعتماد سازمانی	۲/۹	۰/۶۴	۱/۴۰	۴/۸۰	۸۱

بر اساس نتایج جدول (۲) عملکرد شغلی بیشترین میانگین (۳/۱) و خودکارآمدی کمترین انحراف معیار (۰/۶۵) را داشت. در این پژوهش جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. از این آزمون زمانی استفاده می شود که بخواهیم بدانیم آیا داده های متغیر مورد نظر نرمال هستند یا خیر. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرها در جدول (۳) بیان شده است.

جدول (۳): نتایج بررسی نرمال بودن متغیرها با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	آماره کولموگروف - اسمیرنوف (z)	Sig	وضعیت نرمال بودن
خودکارآمدی	۱/۱۲	۰/۱۵	نرمال
عملکرد شغلی	۰/۷۰	۰/۷۱	نرمال
اعتماد سازمانی	۰/۷۲	۰/۶۷	نرمال

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که هر سه متغیر پژوهش دارای توزیع نرمال هستند چون مقداری Sig از سطح معنی داری ۰/۰۵ بزرگتر است بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن پذیرفته می شود. براساس نتایج جدول (۳) برای بررسی فرضیات با توجه به نرمال بودن متغیرها از آزمونهای پارامتریک استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون خودکارآمدی و عملکرد شغلی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	Sig
پیش بین	۰/۴۱	۰/۰۴
ملاک		
خودکارآمدی		
عملکرد شغلی		

یافته های جدول (۴) نشان می دهد که برآورد ضریب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی برابر با مقدار ۰/۴۱ و با علامت مثبت می باشد. به عبارتی این ضریب در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار می باشد. با توجه به ضریب استخراجی، متغیر خودکارآمدی و عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معنا داری دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون خودکارآمدی و اعتماد سازمانی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی بین خودکارآمدی و اعتماد سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	Sig

۰/۰۱	۰/۵۸	پیش بین خودکارآمدی
		اعتماد سازمانی ملاک

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که برآورد ضریب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی و اعتماد سازمانی برابر با مقدار ۰/۵۸ و با علامت مثبت می‌باشد. به عبارتی این ضریب در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. با توجه به ضریب همبستگی متغیر خودکارآمدی بر اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی بین عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی

Sig	ضریب همبستگی پیرسون	متغیرها
۰/۰۳	۰/۴۲	اعتماد سازمانی عملکرد شغلی

یافته‌های جدول (۶) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی برابر با مقدار ۰/۴۲ و با علامت مثبت می‌باشد به عبارتی این ضریب در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. با توجه به ضریب همبستگی، متغیر اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج رگرسیون در جدول ۷ نشان داده شده است. برای بررسی این فرضیه ضریب رگرسیون استاندارد در روابط مستقیم و غیر مستقیم را محاسبه و در آخر با توجه به معنا داری یا غیر معنا دار بودن روابط، تعدیلگر بودن متغیری را تعیین می‌کنیم.

جدول (۷): نتایج آزمون ضرایب رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	انحراف معیار ضریب تعیین
۱	۰/۶۹	۰/۴۸	۰/۴۶	۰/۴۸۶

جدول (۸): نتایج آزمون روابط رگرسیونی

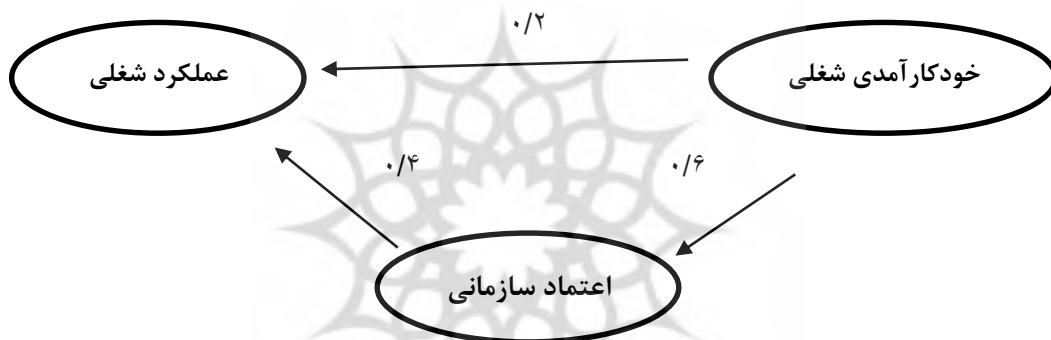
رابطه متغیرها	Sig	ضریب رگرسیون
خودکارآمدی... عملکرد شغلی	۰/۰۴	۰/۲۱

۰/۴۲

۰/۰۳

اعتماد سازمانی .. عملکرد شغلی

نتایج جدول (۸ و ۷) که نشان دهنده برقرار و تایید بودن همه روابط میان متغیرها است، نشان می دهد که رابطه غیر مستقیم خودکارآمدی با عملکرد شغلی از طریق اعتماد سازمانی ضریب تاثیر بیشتری نسبت به رابطه مستقیم خودکارآمدی با عملکرد شغلی دارد. زیرا در سطح اطمینان ۹۵ درصد شرط اول بارون و کئی (۱۹۸۶) که تایید بودن رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی است برقرار است. شرط دوم نیز که تایید بودن رابطه بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی است نیز برقرار می باشد. همچنین شرط سوم که تایید بودن همزمان رابطه خودکارآمدی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی در رگرسیون می باشد نیز برقرار است. در این صورت اعتماد سازمانی تعدیلگر جزئی این رابطه است در غیر اینصورت و تایید نبودن رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی در شرط سوم، اعتماد سازمانی تعدیلگر کامل این رابطه بود.



شکل ۱: ضرایب رگرسیونی مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل کینگ شات (۲۰۰۶)

بحث و نتیجه گیری:

معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه ای محسوب می شود. مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است. معلمان و مربیان تربیت دهنده ی نیروی عظیم دانش آموزی باید به شغل خود علاقه مند باشند تا بتوانند استعدادهای بالقوه ی دانش آموزان را شکوفا سازند. از آنجا که خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی می توانند با عملکرد شغلی کارکنان در ارتباط باشند و به این دلیل که در ایران کمتر به نقش خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش بویژه معلمان تربیت بدنی، و عملکرد شغلی به خصوص با نقش میانجی اعتماد سازمانی، پرداخته شده است و همچنین الگوهای میانجی میتواند در درک بهتر فرآیند که توسط آنها متغیرهای سازمانی، عملکرد گروه را تحت تاثیر قرار می دهد به ما کمک کنند لذا مطالعه در مورد ارتباط این متغیرها با عملکرد شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، با نقش میانجی اعتماد سازمانی بود.

یافته های این مطالعه نشان داد که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. به این معنی که چنانچه آموزش و پرورش بتواند سطح خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی را افزایش دهد، می تواند در افزایش و بهبودی عملکرد شغلی معلمان نقش مهمی را ایفا کند. نتایج فرضیه اول با نتایج مطالعه رضایی (۱۳۹۲)، بیانی (۱۳۹۲)، سواری و همکاران (۱۳۹۶)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۸)، نعمتی امیر کلایی (۱۳۹۲)، کریمی (۱۳۹۲)، زارعی (۱۳۹۰) و مولاد و کرین^۱ (۲۰۲۱) همسو و همخوانی داشت. در تبیین این یافته باید گفت که توانمندی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی متغیرهایی هستند که تاثیر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمان های مناسب در هر جامعه ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده ی وظایف خود برآیند از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت است. خودکارآمدی بر رفتار و تلاش های فرد در انجام وظیفه ای که به او محول شده است تاثیر می گذارد (لیو و هوانگ^۲، ۲۰۱۹). خودکارآمدی تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. افراد با خودکارآمدی بالا بیشترین احترام به خود و اعتماد به توانایی های خود را نشان می دهند، به کار خود متعهد هستند و به جنبه های منفی اهمیت نمی دهند (مولاد و کرین^۳، ۲۰۲۰). عوامل محیطی به طور مستقل نقش کلیدی در بهبود عملکرد شغلی معلمان ندارند. از این منظر، باید فرصت های بیشتری برای معلمان فراهم شود تا سطح خودکارآمدی خود را از طریق فعالیت های یادگیری رسمی و غیررسمی افزایش دهند. علاوه بر این، سطح خودکارآمدی و مشارکت کاری می تواند توسط عوامل محیطی مختلف مانند حمایت رهبری سازمانی ارتقا یابد (سانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین افزایش خودکارآمدی معلمان برای بهبود انگیزه آنها برای تدریس و در نتیجه بهبود عملکرد تدریس آنها مهم است (ابون^۵، ۲۰۲۲).

بر اساس یافته دیگر پژوهش بین خودکارآمدی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. به عبارتی وجود خودکارآمدی هر چه بیشتر و تلاش آموزش و پرورش برای رشد آن می تواند نقش مهمی در افزایش و رشد اعتماد سازمانی داشته باشد. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹)، ویس کرمی (۱۳۹۷)، ابراهیمی (۱۳۹۶)، وزینب و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی داشت. در تبیین این یافته می توان بیان نمود که اعتماد معلمان یک مدرسه به همکاران، دانش آموزان، اولیا و مدیر، هم به طور علی و مستقیم در خودکارآمدی شخصی معلم اثر می گذارد. بنابراین باید توجه کرد که اعتماد معلم از مهم ترین عوامل و متغیرهای مفید موجود در فضای مدرسه است. از این رو، اعتماد معلم به عوامل آموزشی مدرسه، دانش آموزان و اولیا، چارچوبی حمایتی برای رشد خودکارآمدی معلم را فراهم می آورد (ویس کرمی، ۱۳۹۷). اگر مدیریت مدرسه و سیاستگذاران بتوانند ابتکارات و برنامه های مؤثر منابع انسانی را توسعه دهند باعث بوجود آمدن یک رابطه اعتماد در سازمان می شوند و می تواند خودکارآمدی معلمان را افزایش دهند. این برنامه ها می تواند شامل برنامه های

¹ Molad & krin

² Liu & Huang

³ Molad & krin

⁴ Song

⁵ Abun

اجتماعی سازی باشد که ماهیت درونی، اعتماد به نفس و مهارت‌های بین فردی معلمان را در زمانی که به سمت توانایی‌های درک شده در وظایف و مسئولیت‌های خاص هدایت می‌شوند، را تلقین کند (چونگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس یافته دیگر این پژوهش بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. به این معنی که وجود اعتماد سازمانی در آموزش و پرورش و تلاش در جهت رشد و افزایش آن می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را به حداکثر برساند با نتایج مطالعه زارع و همکاران (۱۳۹۶) همسو و همخوانی داشت. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که اعتماد در سازمان‌ها باعث ایجاد جوی مشارکتی می‌شود و اعتماد، همکاری و تعاون سازمانی را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، اعتماد سازمانی از عوامل مهم و مؤثر رهبری، رضایت کارکنان، عملکرد شغلی و تعهد است. مطالعات نظری و تجربی نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی ممکن است بر پیامدهای مختلف سازمانی و فردی تأثیر مثبت داشته باشد. اعتماد تأثیر مثبتی بر نتایج مختلف سازمانی و فردی دارد. همچنین موقعیت‌های ذهنی مثبت، دسترسی و محافظت را افزایش می‌دهد. این شرایط متغیرهای پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان هستند (آکیلیک، ۲۰۱۵). امروزه بسیاری از سازمان‌ها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی برای سازمان‌ها می‌شود. اعتماد یک آمادگی برای آسیب پذیر شدن در ارتباط با طرف دیگر است. از آنجایی تغییرات مستمر و پویایی‌های محیطی و پیچیدگی‌های ارائه خدمات در محیط متنوع و متغیر، ضرورت وجود کارکنان رضایتمند، باانگیزه و ماهر را برای سازمان‌ها بیشتر ساخته است (سیدان، ۱۳۹۶). با توجه به نتایج فرضیه اصلی این پژوهش، نقش میانجی‌گری جزئی اعتماد سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی روشن و معنی‌دار ارزیابی شد و این بدان معنی است که مدل مفهومی تحقیق تایید می‌گردد و وجود اعتماد سازمانی و برنامه‌ریزی در جهت رشد و افزایش هر چه بیشتر آن می‌تواند نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی داشته باشد. چنانچه معلمی به سازگاری با خود و سازگاری با دیگران دست یافته باشد، این امر موجب ارضای روانی، عاطفی و آرامش روحی آنها میشود و همچنین موجب ارتقا روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری، مشارکت و فعالیت اثربخش و نهایتاً موجب تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی می‌شود. بنابراین آموزش و پرورش و مدیران مدرسه می‌توانند با توسعه برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی که باعث بالابردن خودکارآمدی معلمان می‌شود این باور را در معلمان خود به وجود بیاورند که سازمان خود را شایسته بدانند و با اعتماد به ان عملکرد شغلی خود را در جهت تدریس به دانش‌آموزان بالا ببرند. بنابراین سازمان آموزش و پرورش می‌تواند بسیاری از مشکلات معلمان، بخصوص معلمان تربیت بدنی را حل کند و کمک شایانی در جهت تسهیل یادگیری دانش‌آموزان و در نتیجه رشد و بهبود کمی و کیفی آموزش و پرورش و پیشرفت جامعه داشته باشد.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

¹ Choong

منابع:

- ابراهیمی فاطمه، رسولی سیده عصمت و سلیمی لادن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی با اعتماد سازمانی معلمان مدارس متوسطه دوم دخترانه شهر ساری، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی، ساری.
- اسماعیلی الهام، سامری مریم و حسنی محمد. (۱۳۹۹). تحلیل نقش اعتماد سازمانی، همکاری میان معلمان و تصمیم‌گیری مشارکتی بر فعالیت تدریس معلمان با میانجیگری خودکارآمدی معلمان (مدل‌یابی معادلات ساختاری). *مطالعات برنامه درسی*. ۱۵(۵۶): ۱۶۶-۱۴۱.
- بیانی مریم. (۱۳۹۲). *رابطه سبک‌های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شیراز*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی کارشناسی ارشد.
- جعفری، معصومه، حمیدی فر، فاطمه، شیرزادکبریا، بهارک. (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران). *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. ۱۷(۲): ۱۷-۲۹.
- حامدی مسعود، شریفی حسن پاشا، جعفری روشن مرجان. (۱۴۰۱). نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*. ۱۱(۴): ۸۹-۷۶.
- حسین پور فاطمه، فضل الهی قمشی سیف اله و محمدی مهدی. (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم. *توسعه حرفه‌ای معلم*. ۴(۴): ۱-۱۴.
- رضایی علی اصغر. (۱۳۹۲). *رابطه میان خودکارآمدی و موفقیت معلمان زبان انگلیسی در دبیرستانهای ایران*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- زارع ابوذر و نوذری ولی و خرمی سروستان‌حسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر، *مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی*. ۳(۳): ۱۴۱-۱۴۹.
- زارعی، عزیزاله. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده ریاضی و کامپیوتر - واحد خوانسار کارشناسی ارشد.
- سلیمی جمال و عبدی آرش. (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. ۲(۵): ۹۹-۱۲۲.
- سواری کریم، فلاحی مریم، زاپچی نوری. (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. ۳(۱۱): ۱۰۱-۱۲۰.
- سیدی فر عبدالرسول، سیدعامری میرحسین و فتحی فریبرز. (۱۳۹۶). ارتباط بین اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*. ۹(۴): ۷۹-۹۴.
- سیدان سید ابوالقاسم. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی در اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی*، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی.
- کریمی ستار. (۱۳۹۲). *رابطه‌ی ویژگی‌های شخصی (پنج عاملی)، باورهای غیرمنطقی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر کرمانشاه*، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی و میان رشته‌ای، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه رازی.
- نعمتی امیر کلایی حمیده. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران*. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی - دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی.
- ویس کریمی حسنعلی، قدم پور عزت‌اله و متقی‌نیا محمدرضا. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری تأثیر اعتماد سازمانی در خودکارآمدی شخصی با میانجی‌گری خودکارآمدی جمعی معلمان، *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۶(۱): ۲۵۹-۲۸۲.

- Abun D. (2022). Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction. Available at SSRN.
- Akili S, Cingoz A, editors. (2015). the relationship between organizational trust and job performance: The mediating effect of public service motivation. EGPA Annual Conference.
- Choong YO, Ng LP, Na SA, Tan CE. (2019). the role of teachers' self-efficacy between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers. *Personnel Review*, 49(3):864-86.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(8), e8046.
- Mouloud K. & Krine N. (2021). Self-efficacy of physical education teachers and its relationship to job performance and organizational commitment. *VIREF Revista De Educación Física*, 10(3), 78-86.
- Mustafa MZB, Nordin MB, Razzaq ARBA, bin Ibrahim B. (2020). Organizational Commitment of Vocational College Teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9):5023-9.
- Oplatk, I. (2006). "Going beyond role expectations: toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior educational administration quarterly". *The Journal of Leadership for Effective and Equitable Organizations*. 42(3), 385-423.
- Selamat N, Nordin N, Adnan AA. (2013). Rekindle teacher's organizational commitment: the effect of transformational leadership behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90:566-74
- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1), 71-82.
- Song JH, Chai DS, Kim J, Bae SH. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4):249-71.
- Zainab, B., Akbar, W. and Siddiqui, F. (2022), "Impact of transformational leadership and transparent communication on employee openness to change: mediating role of employee organization trust and moderated role of change-related self-efficacy", *Leadership & Organization Development Journal*, 43 (1). 1-13.

The relationship between self-efficacy and job performance of physical education teachers, with the mediating role of organizational trust

Reza Khodadoost¹, Zahra Sadat Mirzazadeh², Ali Rashidi³

1. M.Sc. Sport Management. Imam Reza International University.mashhad.iran

2. Assistant Prof.College of sport Science.Ferdowsi University.mashhad.iran

3.Ph.D.University of Tehran.Torbat Haideraryeh.iran

Abstract:

This study examined the association between self-efficacy and job performance with the mediating role of organizational trust of physical education teachers in Torbat. The current study was a descriptive-correlation study and a survey method was used to conduct it. All teachers considered as an example of the questionnaire was used to collect data, N=85, respectively, career self-efficacy questionnaire (Riggs and Knight) (1994), organizational trust Inventory express Clark and Peine (2008) and job performance questionnaire. Patterson (2002) called. The data were analyzed in the form of descriptive statistics (mean, standard deviation and frequency table) and inferential statistics (correlation coefficient and regression) using SPSS software at an error level of 0.05. The findings showed that self-efficacy, organizational trust and job performance physical education teachers were in good condition job performance regression coefficient 0.21, 0.38 self-employment and organizational trust and organizational trust and job performance regression coefficient $r = 0.42$ with both positive and significant relationship. The conceptual model is confirmed the trust model between self-efficacy and job performance of an organization can act as a mediator to facilitate this connection.

Keywords: Job self-efficacy, organizational trust, job performance, physical education teachers.

* Correspondence: rkhodadoost1@gmail.com