

The Relationship between Psychological Ownership, Knowledge Creation, and Openness to Change in Physical Education Teachers

Ali Chorli^{*1} , Aryan Jamei² , and Nasser Bai³ 

1. *Corresponding author*, Department of Sports Sciences, Faculty of Humanities and Physical Education, Gonbad Kavos University, Gonbad Kavos, Iran. E-mail: alichorli@yahoo.com
2. Master's student in sports management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: jamei_aryan@yahoo.com
3. Assistant Professor of Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: nasser_bay@yahoo.com

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2023/10/02
Reviewed: 2023/12/15
Accepted: 2024/01/06
Published Online:
2024/11/05
Pages: 115-129

Keywords:
psychological ownership,
knowledge creation,
openness to change,
physical education
teachers

Background and Objectives: Today, to overcome the challenges in the education system, schools need teachers who are knowledgeable and open to change, as they can significantly contribute to the improvement of the education system. Therefore, the purpose of the current research was to study the relationship between psychological ownership and knowledge creation and openness to change in physical education teachers. **Methods:** This research is applied and correlational, with data collected in the field. The statistical population included 575 physical education teachers of Golestan province in 2022 which sample size was estimated to be 231 teachers based on Cochran's table. A stratified random sampling method was used to select the study sample. To collect the data of this research, three standard questionnaires of psychological ownership, knowledge creation and openness to change were used. The validity of the questionnaires was confirmed by sports management experts and their reliability was calculated in a preliminary study by using Cronbach's alpha as 0.83, 0.77 and 0.86 respectively. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics. SPSS 25 and Smart PLS 3 software were used for data analysis. **Findings:** The findings showed a positive and significant relationship between psychological ownership, knowledge creation, and openness to change in physical education teachers. Also, the mediating role of knowledge creation in the relationship between psychological ownership and openness to change was confirmed. **Conclusion:** Based on the results, it appears that physical education teachers can play a key role in promoting knowledge creation and embracing fundamental changes in education by developing a sense of psychological ownership, influenced by both individual and organizational factors. Practices such as fostering independence, self-efficacy, and providing opportunities for decision-making in a supportive work environment can enhance their role.

Cite this Article: Chorli, A., Jamei, A., & Bai, N. (2024). The Relationship between Psychological Ownership, Knowledge Creation, and Openness to Change in Physical Education Teachers. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10(18), 115-129. <https://doi.org/10.48310/itt.2024.3468>



© the authors
Publisher: Farhangian University



رابطه بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت‌بدنی

علی چوری^{۱*}، آرین جامعی^۲، ناصر بای^۳

۱. نویسنده مسئول، استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران. رایانامه: alichorli@yahoo.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. رایانامه: jamei_aryan@yahoo.com
۳. استادیار مدیریت ورزشی واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. رایانامه: nasser_bay@yahoo.com

چکیده

پیشینه و اهداف: امروزه برای غلبه بر چالش‌ها در سیستم آموزشی، مدارس نیازمند معلمان با دانش و تغییرگرا هستند که این امر می‌تواند کمک شایانی به سیستم آموزشی ارائه نماید؛ لذا هدف از پژوهش حاضر، مطالعه رابطه بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت‌بدنی بود. **روش‌ها:** پژوهش حاضر، کاربردی و از نوع همبستگی است که جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری، شامل ۵۷۵ نفر از معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان در سال ۱۴۰۱ بود که بر اساس جدول کوکران حجم نمونه ۲۳۱ معلم برآورد شد. برای انتخاب نمونه پژوهش از روش انتخاب نمونه تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد مالکیت روان‌شناختی، خلق دانش و گشودگی به تغییر استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ محاسبه گردید. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. نرم‌افزارهای SPSS 25 و Smart PLS 3 جهت تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد، بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نقش میانجی خلق دانش در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی با گشودگی به تغییر تأیید گردید. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد معلمان تربیت‌بدنی با توسعه سطح مالکیت روان‌شناختی و تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی نسبت به شغل خود، با شیوه‌هایی همچون ایجاد استقلال، خودکارآمدی و فرصت‌هایی برای تصمیم‌گیری در محیط کاری حمایت‌کننده از سوی سازمان‌ها، می‌توانند نقش مهمی را در ارتقای خلق دانش و پذیرش تغییرات اساسی در امر آموزش ایفا کنند.

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵

شماره صفحات: ۱۱۵-۱۲۹

واژه‌های کلیدی:

مالکیت روان‌شناختی،
خلق دانش،
گشودگی به تغییر،
معلمان تربیت‌بدنی

Homepage: <https://itt.cfu.ac.ir/>



استناد به این مقاله: چوری، علی، جامعی، آرین، و بای، ناصر. (۱۴۰۳). رابطه بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش و گشودگی به

تغییر در معلمان تربیت‌بدنی. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۰(۱۸)، ۱۱۵-۱۲۹.

<https://doi.org/10.48310/itt.2024.3468>

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

امروزه بدون تردید بخش قابل توجهی از شکوفایی، موفقیت و کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها متکی به عملکرد نیروی انسانی آن‌ها است، از این‌رو در چند سال اخیر مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها در حال انجام سرمایه‌گذاری‌های کلانی در خصوص آموزش و بهسازی منابع انسانی خود هستند. افزایش توانمندی کارکنان از طریق برنامه‌های بهسازی و توسعه به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا بتوانند در صورت نیاز خود را با تغییرات محیط درون و بیرون خود تطبیق دهند. مشارکت فعال کارکنان در تغییرات سازمانی یک موضوع کلیدی برای سازمان‌های نوین است. کارکنانی که تمایل به پذیرش تغییرات دارند می‌توانند به سرعت خود را با فرایندها، فناوری‌ها و استراتژی‌های جدید وفق دهند. همچنین، زمانی که کارکنان تغییرات را می‌پذیرند، به احتمال زیاد به‌طور فعالانه در اجرای برنامه‌های جدید مشارکت می‌کنند. علاوه بر آن، کارکنانی که آمادگی بالایی برای پذیرش تغییرات دارند در مواجهه با موقعیت‌های جدید راه‌حل‌های نوآورانه ارائه نموده و بهتر عمل می‌کنند؛ بنابراین توسعه ظرفیت و توانایی کارکنان برای پذیرش تغییرات می‌تواند به توسعه خودکارآمدی شغلی و افزایش بهره‌وری آن‌ها منجر شود (Rahi et al., 2022).

ایجاد تغییرات در هر سازمانی از جمله سازمان‌های آموزشی بدون مشارکت فعال نیروی انسانی یعنی معلمان به نتایج مورد انتظار دست نخواهد یافت. معلمان ارزشمندترین دارایی نظام آموزشی هستند و بدون تردید بخش قابل توجهی از موفقیت نظام آموزشی از جمله آموزش و پرورش، به عملکرد معلمان متکی است؛ از این‌رو، حجم گسترده‌ای از مطالعات انجام‌شده در سازمان‌های آموزشی به بررسی کیفیت عملکرد معلمان و عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند (Bryson et al., 2020). نتایج بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در این خصوص نشان داده‌اند که شکل‌گیری نگرش‌ها و باورهای مثبت و مناسب در معلمان می‌تواند موجب بهبود کیفیت کاری و موفقیت شغلی معلمان گردد (Lama & Shrestha, 2020). یکی از اصطلاحاتی که در این خصوص مورد توجه متخصصان رفتار سازمانی قرار گرفته است احساس مالکیت روان‌شناختی معلمان نسبت به شغل خود و اجزای آن است (Yim et al., 2018). مالکیت روان‌شناختی^۱ یک سازه عاطفی - شناختی است که منعکس‌کننده آگاهی، افکار و باورهای فرد در مورد چیزی است که متعلق به خود است (Peng & Pierce, 2015). با افزایش احساس مالکیت روان‌شناختی، کارکنان شغل خود را به‌عنوان بخشی از دارایی‌ها و سرمایه‌های بارز خود تلقی کرده و همواره تلاش می‌کنند بهترین اقدامات را برای حفظ و نگهداری آن انجام دهند (Poutsma et al., 2015). Pierce و همکاران (2009) معتقد هستند که مالکیت روان‌شناختی دارای یک کارکرد میانجی برای توضیح چگونگی تأثیر ویژگی‌های شغلی و سازمانی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است. درواقع، مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک وضعیت روان‌شناختی عمل می‌کند که از طریق آن ساختار و تجربه کار، اثراتی در سطح فردی بر انگیزه، عملکرد و نگرش‌های شغلی ایجاد می‌کنند. Zhu و همکاران (2013) در این خصوص بیان می‌کنند که احساس مالکیت روان‌شناختی در کارکنان، شکل‌دهنده یک دل‌بستگی روانی مثبت نسبت به شغل و سازمان خود است که از درک صرفاً شناختی فراتر می‌رود و پیوندی عاطفی بین فرد و شغل خود ایجاد می‌کند، این امر موجب می‌شود تا کارکنان از تمامی ظرفیت‌ها و توانایی‌ها برای بهبود شرایط و نگهداشت شغل خود استفاده کنند. احساس مالکیت روان‌شناختی می‌تواند منشأ رفتارهایی مانند مراقبت، فداکاری، خطرکردن، کمک‌کردن، رفتار پویای شغلی، خلاقیت و نوآوری باشد (Pierce & Jussila, 2010). همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که مالکیت روان‌شناختی می‌تواند تحکیم روابط کارکنان با شغل خود را به همراه داشته باشد و رفتارها و فعالیت‌های فرانقشی و اختیاری آن‌ها را تقویت نماید (Shukla, 2019). Hameed و همکاران (2019)، اعتقاد دارند هنگامی که کارمندان مالکیت روان‌شناختی بالایی را نسبت به شغل خود داشته باشند انگیزه آن‌ها برای پذیرش مسئولیت‌های وظیفه‌ای بیشتر خواهد شد که این امر می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند خلق و تسهیم دانش را به همراه داشته باشد. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند افرادی که دارای احساس مالکیت روان‌شناختی بالایی در کار خود هستند، تمایل دارند تا دانش بیشتری را در خصوص کار خود کسب کرده و یا خلق

1. psychological ownership

نمایند و آن را با دیگران به اشتراک بگذارند (Yoon et al., 2020). چنین کارکنانی شغل را متعلق به خود می‌دانند و برای موفقیت در آن سرمایه‌گذاری می‌کنند، لذا این کارکنان زمان و انرژی بیشتری را برای اقدامات دانشی خود صرف می‌کنند؛ چراکه اقدامات دانشی همچون خلق دانش^۱ و استفاده از دانش می‌تواند به یادگیری بیشتر آن‌ها منجر شده و توانمندی آن‌ها را برای اجرای روش‌های کاری جدید افزایش دهد (Xia et al., 2019). همچنین احساس مالکیت روان‌شناختی منجر به توسعه رفتارهای مشارکتی در بین کارکنان می‌شود که این امر موجب می‌شود تا کارکنان حمایت و استقلال شغلی بیشتری از مدیران خود دریافت کرده و بیشتر درگیر فرایندهای ارتقا و توسعه شغل خود مانند خلق و تسهیم دانش شوند (Pittino et al., 2018). از سوی دیگر، احساس مالکیت روان‌شناختی در شغل می‌تواند محرکی برای مشارکت بیشتر کارکنان در تغییرات شغلی و سازمانی در نظر گرفته شود (Benji-Rabinovitz & Berkovich, 2021). زمانی که کارکنان دارای سطوح بالایی از مالکیت روان‌شناختی نسبت به شغل خود هستند، تلاش می‌کنند تا خود مدیریت تغییرات شغلی خود را بر عهده گیرند (Jeong et al., 2016). برای موفقیت در اجرای مناسب تغییرات شغلی، چنین کارکنانی رفتار گشودگی به تغییر را در خود تقویت می‌کنند (Choi, 2011). گشودگی به تغییر^۲ بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای حمایتی و مثبت کارکنان در قبال تغییرات شغلی خود است که می‌تواند پیامدهای مثبت بالقوه تغییر را پیش‌بینی نماید. این نگرش‌ها و رفتارهایی که بازتاب گشودگی به تغییر هستند، برای تغییر موفق سازمانی ضروری هستند (Park et al., 2014). همچنین گشودگی به تغییر موجب می‌شود تا کارکنان خودمحور ایجاد تغییرات شغلی و سازمانی شوند. در چنین شرایطی، کارکنان به‌منظور بهبود کیفیت کاری خود شروع‌کننده تغییرات می‌شوند و تغییرات را بر اساس نیازهای واقعی شغل خود ایجاد می‌کنند (Augustsson et al., 2017). سازمان‌ها می‌توانند با به اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات، ایجاد اعتماد متقابل در سازمان بین مدیران و کارکنان، مشارکت‌دادن کارکنان در تصمیم‌های سازمان و دادن فرصت به کارکنان برای ایجاد روش‌های کاری جدید و خلاقانه گشودگی آن‌ها را برای تغییرات را افزایش دهند (Chai et al., 2020). در کنار موارد ذکرشده، افزایش احساس مالکیت و تعلق روان‌شناختی کارکنان نسبت به شغل خود نیز می‌تواند گشودگی آن‌ها به تغییرات را افزایش دهد. کارکنان با داشتن چنین ویژگی دل‌بستگی، حساسیت و مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به شغل خود دارند و همواره تلاش می‌کنند تا با ایجاد تغییرات جدید از یک‌سو اعتمادبه‌نفس، خودباوری و اثربخشی خود را افزایش داده و از سوی دیگر بهترین عملکرد شغلی را در حضور دیگران به نمایش بگذارند (Carlson, 2019).

مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه مثبت در مفاهیم سازمانی موردتوجه قرار گرفته است و تحقیقات بسیاری پیامدهای آن را موردبررسی قرار داده‌اند. یزدان‌شناس (۱۳۹۷) در مطالعه خود دریافت که مالکیت روان‌شناختی نقش میانجی در ارتباط بین جو توسعه منابع انسانی و رفتار تسهیم دانش ایفا می‌کند. دوستکام و روح‌الهی (۱۳۹۵) با انجام پژوهشی بر روی کارکنان یکی از فرودگاه‌های کشور دریافتند مالکیت روان‌شناختی اثر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. نتایج مطالعه Chai و همکاران (2020) مشخص نمود اثر مالکیت روان‌شناختی بر درگیرشدن در شغل، خلق دانش و گشودگی به تغییر مثبت و معنی‌دار است. همچنین نتایج این پژوهش نقش میانجی درگیرشدن در شغل و خلق دانش را تأیید نمود. Cocieru و همکاران (2019) تحقیقی با عنوان «بخش تاریک مالکیت روان‌شناختی به هنگام تغییر» انجام داده و دریافتند احساس مالکیت روان‌شناختی موجب می‌شود تا کارکنان به هنگام تغییرات شغلی عواطف منفی را تجربه نمایند که این امر کاهش تعهد عاطفی به تغییر و مقاومت در برابر تغییر را به همراه خواهد داشت. Yoon و همکاران (2020) نیز اثر مالکیت روان‌شناختی بر خلق دانش در کارمند سازمان‌های خدمات عمومی کره جنوبی را مثبت یافتند. همچنین نتایج این پژوهش مشخص نمود مالکیت روان‌شناختی تا حدی رابطه بین خلاقیت و خلق دانش و حمایت سازمانی درک شده رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و خلق دانش را تعدیل می‌کند. Eli Ayawo و همکاران

(2021) در پژوهشی که پرستاران نمونه آن بودند دریافتند مالکیت روان‌شناختی پرستاران، رفتار کاری نوآورانه و عملکرد تکلیفی آنان را بهبود می‌بخشد. نتایج پژوهش Batool و همکاران (2023) نشان داد که احساس مالکیت روان‌شناختی منجر به رفتار کاری منفی (پنهان کردن دانش) می‌شود. Gustina and Sitalaksmi (2023) با انجام تحقیقی بر روی کارکنان چند بانک در اندونزی دریافتند احساس مالکیت روان‌شناختی موجب افزایش پنهان‌سازی دانش در این کارکنان شده است. نتایج تحقیقات گزارش شده نشان می‌دهند که توسعه احساس مالکیت روان‌شناختی در کارکنان همواره موجب پیامدهای شغلی مثبت نمی‌شود و عواملی همچون تجربه عواطف منفی، مقاومت در برابر تغییر و پنهان‌سازی دانش می‌توانند از دیگر پیامدهای احساس مالکیت روان‌شناختی باشند. تناقض در نتایج پژوهش‌های موجود در این زمینه مشهود بوده و انجام تحقیقات بیشتر برای رفع شکاف علمی شکل گرفته در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

محیط شغلی که معلمان تربیت‌بدنی در آن مشغول به کار هستند نسبت به گذشته تغییرات بسیاری داشته است. تغییر در نیازهای دانش‌آموزان، تغییر در شیوه‌های تدریس و غیرحضوری شدن کلاس‌ها به دلیل شیوع ویروس کرونا تنها بخشی از تغییرات محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی هستند که این امر موجب شده است تا این معلمان در شرایط کاری جدیدی با الزاماتی متفاوت قرار گیرند (شریفیان و ملکی‌پور حرجندی، ۱۴۰۱). برای موفقیت در چنین وضعیت پیچیده‌ای نیاز است تا این معلمان توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش دهند که این امر نیازمند آن است که معلمان تربیت‌بدنی بیشتر در فرایندهای مدیریت دانش همچون خلق دانش درگیر شوند. از سوی دیگر، از آنجاکه تغییرات شغلی به یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی تبدیل شده است نیاز است تا این معلمان خود آغازکننده تغییرات شغلی باشند (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ شرایطی که معلمان تربیت‌بدنی با ارزیابی محیط کاری خود و نیازهای موجود در هر وضعیتی بتوانند تغییراتی را در وظایف شغلی و چگونگی اجرای آن‌ها ایجاد نمایند؛ لذا تقویت گشودگی به تغییر در این معلمان موجب خواهد شد تا آن‌ها از یک‌سو با میل و اراده خود و بدون هیچ‌گونه مقاومتی در فرایندهای تغییر مشارکت نمایند و از سوی دیگر، قابلیت‌های خود را به شکلی کاربردی توسعه دهند. به‌منظور افزایش تمایل معلمان تربیت‌بدنی برای مشارکت فعال در فرایندهای خلق دانش و همچنین فرایندهای تغییر نیاز است بستر مناسب در مدارس فراهم گردد. افزایش احساس مالکیت و تملک معلمان تربیت‌بدنی نسبت به شغل خود، یکی از بهترین روش‌ها برای توسعه پیامدهای شغلی مثبت در این معلمان خواهد بود. مالکیت روان‌شناختی موجب خواهد شد تا معلمان تربیت‌بدنی شغل خود را به‌عنوان بخشی از دارایی‌های شخصی خود در نظر بگیرند و با عشق و علاقه برای حفظ و نگهداری آن تلاش کنند. بر این اساس، مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد شرایط کاری متفاوتی برای معلمان تربیت‌بدنی که در آن معلمان تربیت‌بدنی محور تصمیمات و تغییرات شغل خود می‌شوند، توانمندی آن‌ها را برای بهبود عملکرد شغلی خود افزایش دهند. با بررسی پیشینه مرتبط با پژوهش حاضر مشخص گردید مطالعات بسیار کمی در خصوص مالکیت روان‌شناختی و پیامدهای آن مانند خلق دانش و گشودگی به تغییر انجام شده است و اغلب این تحقیقات نیز در سازمان‌های غیرآموزشی اجرا شده‌اند که این امر ضرورت اجرای این مطالعه را نشان می‌دهد؛ چراکه در محیط‌های آموزشی مانند محیط مدارس خلق دانش توسط معلمان و استفاده از آن برای ایجاد تغییرات شغلی متناسب با نیازهای آموزش دانش‌آموزان و بهبود کیفیت خدمات آموزشی ارائه‌شده از اهمیت خاصی برخوردار است. درنهایت، یافته‌های این پژوهش می‌تواند اهمیت نقش عوامل فردی همچون مالکیت روان‌شناختی در شکل‌دادن پیامدهای شغلی معلمان تربیت‌بدنی را برای متولیان امر مشخص نماید. با توجه به موارد ذکرشده، سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا رابطه‌ای بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد یا خیر؟

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به تعداد ۵۷۵ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۱ بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۱ نفر تعیین گردید. از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای

انتخاب نمونه تحقیق استفاده شد. قابل ذکر است به دلیل برابر نبودن تعداد معلمان تربیت بدنی استان گلستان در مقطع ابتدایی و متوسطه (اول و دوم) از این شیوه نمونه گیری استفاده شده است. بدین منظور، معلمان تربیت بدنی ابتدایی در یک طبقه و معلمان تربیت بدنی متوسطه (اول و دوم) نیز در یک طبقه دیگر قرار گرفتند و نمونه گیری از این طبقات انجام شد. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسش نامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه توضیح داده شده اند: در راستای ارزیابی میزان مالکیت روان شناختی معلمان تربیت بدنی، از پرسش نامه Shukla and Singh (2015) استفاده گردید. این پرسش نامه دارای ۱۰ سؤال بوده و با مقیاس پنج ارزشی لیکرت امتیاز گذاری می شود. Shukla and Singh (2015) مقدار پایایی مقدار آلفای این ابزار را ۰/۸۷ برآورد و گزارش شده نموده اند. در راستای ارزیابی میزان خلق دانش معلمان تربیت بدنی پرسش نامه Ramírez و همکاران (2011) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش نامه دارای ۱۵ سؤال بوده و بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیاز گذاری می شود که میزان پایایی آن توسط Ramírez و همکاران (2011) ۰/۷۶ برآورد و گزارش شده است. در نهایت برای ارزیابی میزان گشودگی به تغییر معلمان تربیت بدنی در محیط کاری خود پرسش نامه Yilmaz (2010) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش نامه ۶ سؤالی که بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیاز بندی می شود توسط Yilmaz (2010) پایایی سنجی گردیده و مقدار آلفای آن ۰/۹۳ برآورد و گزارش شده است. در راستای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش نامه های پژوهش، از نظرات صاحب نظران مدیریت ورزشی (۷ نفر) استفاده شد و ادبیات نوشتاری برخی سؤالات اصلاح شد. در راستای ارزیابی پایایی پرسش نامه های مورد استفاده، یک مطالعه مقدماتی انجام شد و پرسش نامه های اصلاح شده در اختیار ۴۰ معلم تربیت بدنی قرار گرفت و از آن ها درخواست گردید تا به پرسش نامه ها پاسخ دهند. سپس داده های به دست آمده با آزمون آلفای کرونباخ تحلیل گردید. آماره های آزمون پایایی مالکیت روان شناختی، خلق دانش و گشودگی به تغییر به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ به دست آمد. آماره های مرتبط با آزمون آلفای کرونباخ گزارش شده نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی ابزار مورد استفاده هستند. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه گیری، با هماهنگی صورت گرفته با مدیریت آموزش و پرورش استان گلستان پرسش نامه های پژوهش در بین جامعه پژوهش توزیع و جمع آوری گردید. در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، طبقه بندی کردن و توصیف داده ها شامل فراوانی ها، میانگین ها و انحراف استاندارد استفاده گردید. برای بررسی فرضیه ها و آزمون مدل تحقیق، از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور، نرم افزارهای اسپس اس اس^۱ نسخه ۲۲ و اسمارت پی ال اس^۲ نسخه سه مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج

در این بخش ابتدا خلاصه ای از نتایج توصیفی ارائه شده است و در ادامه یافته های استنباطی در قالب شاخص های برازش مدل پژوهشی و آزمون فرضیه ها ارائه گردیده است. نتایج در بخش توصیفی نشان داد بیشترین درصد فراوانی در خصوص سن شرکت کنندگان مربوط به گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر از آن است (۶۲/۷ درصد). همچنین نتایج مشخص نمود بیشتر نمونه پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد می باشند (۶۴/۵ درصد). در نهایت، نتایج نشان داد بیشترین درصد فراوانی در خصوص جنسیت شرکت کنندگان مربوط به جنسیت زن است (۶۲/۸ درصد). میانگین متغیرهای پژوهش، مالکیت روان شناختی، خلق دانش و گشودگی به تغییر به ترتیب ۳/۷۴، ۳/۷۷ و ۳/۸۴ است که این مقادیر بالاتر از سطح متوسط هستند.

در بخش دوم، ابتدا کیفیت مدل پژوهش ارزیابی شده و سپس آزمون فرضیه ها انجام گردید. بدین منظور برازش الگوی اندازه گیری با بررسی سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت بررسی پایایی

شاخص‌های پایایی ترکیبی^۱، میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ و بارهای عاملی استفاده گردید که آماره‌های مربوط به پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده در جدول (۱) گزارش شده‌اند و بارهای عاملی نیز در شکل (۱) قابل‌مشاهده هستند. چنانچه مقدار پایایی مرکب یا ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تأیید است. با در نظر گرفتن این امر و پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین باتوجه به نتایج ارائه شده در جدول (۱) مشخص گردید پایایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در حد مطلوب قرار دارد. همچنین باتوجه به این که مقادیر پایایی ترکیبی از معیار مینا (۰/۷) بیشتر است، بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی همگرای قابل‌قبولی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱. شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

سؤالات	سازه	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱-۱۰	مالکیت روان‌شناختی	۰/۹۱۵	۰/۵۲۲	۰/۸۹۶
۱۱-۲۵	خلق دانش	۰/۹۳۹	۰/۵۰۸	۰/۹۳۰
۲۶-۳۱	گشودگی به تغییر	۰/۸۷۱	۰/۵۳۲	۰/۸۲۲

در جدول ۲ ضریب تعیین ارائه شده است. ضریب تعیین (R^2) که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شوند یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ به ترتیب نشان‌دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری ترسیم‌شده در پی‌ال‌اس هستند. نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که ضریب تعیین به‌دست‌آمده برای متغیرهای مکنون درون‌زای پژوهش یعنی خلق دانش و گشودگی به تغییر به ترتیب ۰/۷۲۳ و ۰/۷۹۴ است که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است.

جدول ۲. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر	ضرب تعیین
خلق دانش	۰/۷۲۳
گشودگی به تغییر	۰/۷۹۴

در جدول ۳ شاخص اعتبار اشتراک^۳ سازه‌های پژوهش ارائه شده است. این شاخص برای بررسی کیفیت یا برازش مدل اندازه‌گیری، استفاده می‌شود. برای ارزیابی این شاخص، مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شوند. مقادیر مثبت این شاخص نشان می‌دهد که مدل پژوهش قدرت پیش‌بینی مناسبی دارد. با توجه به نتایج جداول (۲) و (۳) می‌توان چنین بیان کرد که مدل اندازه‌گیری پژوهش از کیفیت مناسبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۳. نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

آماره سازه‌ها	SSO	SSE	1-SSE/SSO
مالکیت روان‌شناختی	۳۶۰۰	۱۵۷۱/۷۵۰	۰/۵۶۳
خلق دانش	۱۸۰۰	۱۱۰۷/۲۹۱	۰/۳۸۵
گشودگی به تغییر	۳۶۰۰	۱۹۰۶/۸۴۳	۰/۴۷۰

* مجموع مجذورات مشاهده‌ها برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)

* شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، نتایج پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین مالکیت

1. Composite Reliability (CR)

2. Average Variance Extracted (AVE)

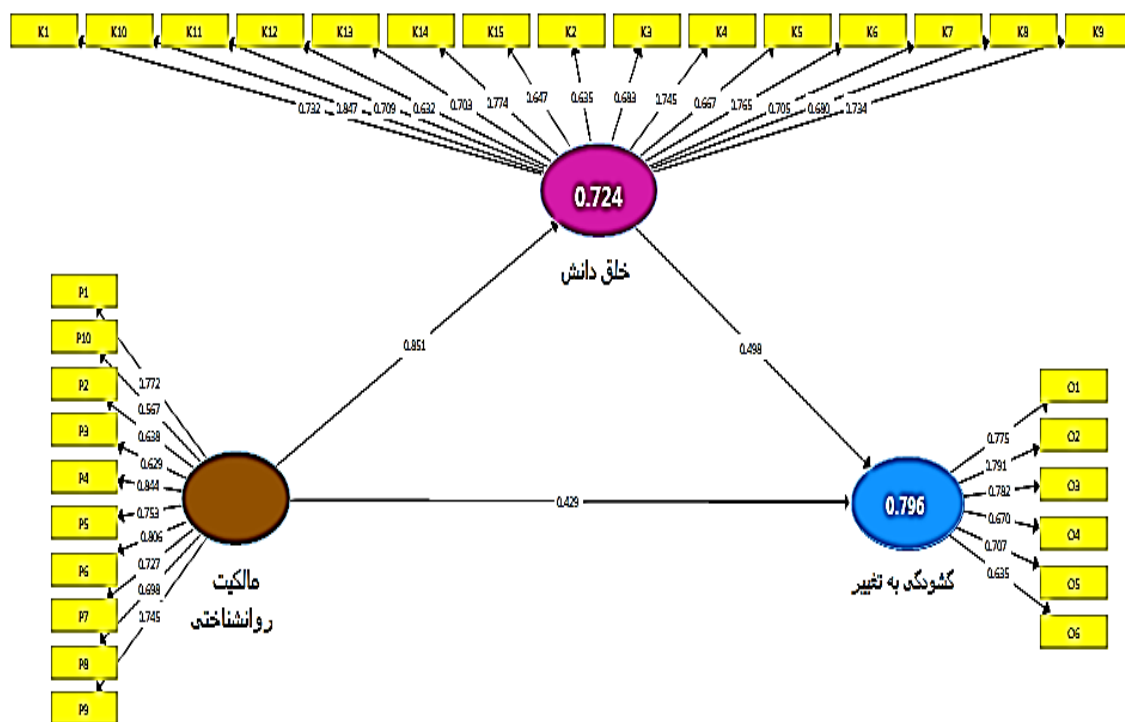
3. Construct Cross Validated Communality

روان‌شناختی و خلق دانش است ($\beta=0/851$, $t=43/781$). همچنین بخش دیگری از نتایج نشان داد بین مالکیت روان‌شناختی و گشودگی به تغییر معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0/429$, $t=6/868$). نتایج به‌دست‌آمده نشان داد بین خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0/498$, $t=8/571$). به‌منظور بررسی نقش میانجی خلق دانش از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد رابطه مالکیت روان‌شناختی با گشودگی به تغییر با نقش میانجی خلق دانش مثبت و معنی‌دار است ($\beta=0/392$, $t=8/432$).

جدول ۴. روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

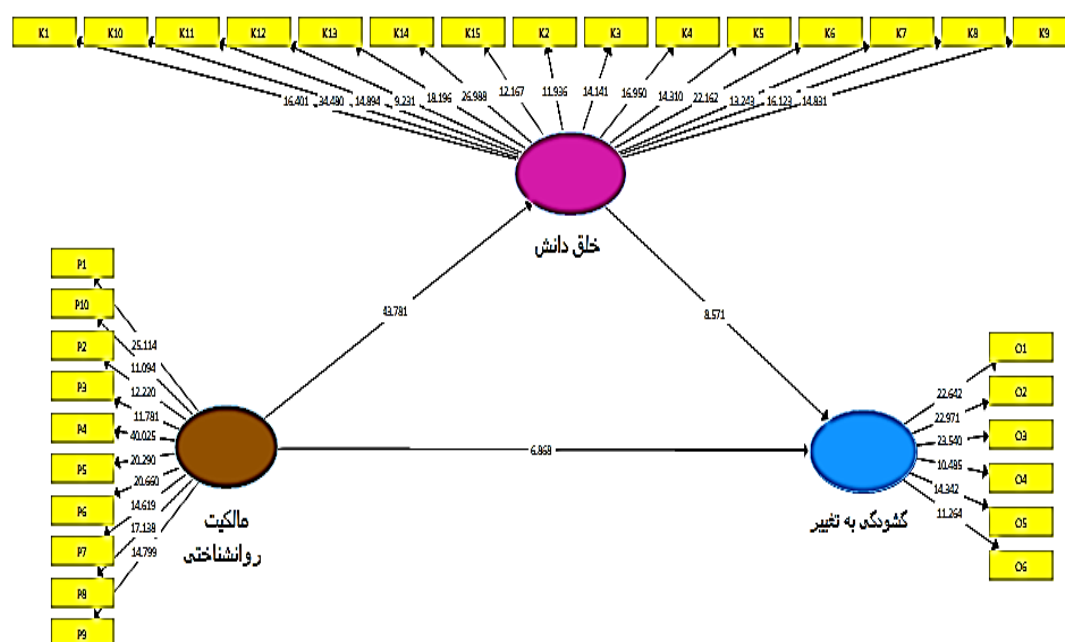
روابط موجود در مدل	مقدار بتا	آماره تی	سطح معنی‌داری
مالکیت روان‌شناختی -> خلق دانش	0/851	43/781	0/001
مالکیت روان‌شناختی -> گشودگی به تغییر	0/429	6/868	0/001
خلق دانش -> گشودگی به تغییر	0/498	8/571	0/001
رابطه بین مالکیت روان‌شناختی با گشودگی به تغییر با نقش میانجی خلق دانش	0/392	8/432	0/001

شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد



در شکل ۱ مقادیر بارهای عاملی سوالات برای سه متغیر مالکیت روان‌شناختی، خلق دانش و گشودگی به تغییر قابل مشاهده است. همان گونه که در این شکل مشاهده می‌شود تمامی بارهای عاملی سوالات مربوط به سه متغیر پژوهش بیشتر از سطح مبنا یعنی ۰/۵ می‌باشند؛ بنابراین می‌توان اظهار نمود که این سوالات نشان‌گرهای مناسبی برای متغیرهای خود می‌باشند. همچنین در شکل (۱) ضریب مسیر موجود بین متغیرها قابل مشاهده است. ضرایب مسیر به‌دست‌آمده برای ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی با خلق دانش، ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی با گشودگی به تغییر و ارتباط خلق دانش و گشودگی به تغییر به ترتیب ۰/۸۵۱، ۰/۴۲۹ و ۰/۴۹۸ می‌باشند.

شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری



در شکل ۲ مقادیر تی (t) برای سؤالات سه متغیر مالکیت روان شناختی، خلق دانش و گشودگی به تغییر قابل مشاهده است. همان گونه که در این شکل مشاهده می شود تمامی مقادیر تی (t) بیشتر از سطح مبنا یعنی ۱/۹۶ می باشند؛ بنابراین می توان اظهار نمود که این سؤالات نشان گرهای مناسبی برای متغیر خود می باشند. همچنین مقادیر تی (t) به دست آمده برای روابط موجود بین سه متغیر بیشتر از سطح مبنا ی خود (۱/۹۶) می باشند که این امر معنی دار بودن روابط بین متغیرها را مورد تأیید قرار می دهد.

بحث

این پژوهش، با هدف مطالعه رابطه بین مالکیت روان شناختی با خلق دانش و گشودگی به تغییر در معلمان تربیت بدنی استان گلستان انجام شد. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد که بین مالکیت روان شناختی و خلق دانش معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. مالکیت روان شناختی یک احساس مثبت است که موجب می شود تا معلمان شغل خود را به عنوان یک دارایی ارزشمند در نظر بگیرند. براین اساس، زمانی که احساس مالکیت معلمان نسبت به شغل خود افزایش یابد احتمال درگیر شدن آن ها در رفتارهایی که می توانند به بهبود و توسعه عملکرد شغلی منجر شوند، بیشتر خواهد شد. در چنین شرایطی، معلمان تمایل بیشتری برای تعیین اهداف کاری خود دارند، ارزش بیشتری برای شغل خود قائل هستند، شغل خود را دوست دارند، بیشتر برای انجام وظایف شغلی خود زمان صرف می کنند، مسئولیت پذیری بیشتر در قبال شغل خود دارند و از توانایی ها و ظرفیت های خود بیشتر به منظور دستیابی به اهداف شغلی استفاده می کنند. از سوی دیگر، چنین معلمانی با استفاده از روش های مختلف همچون خلق دانش تلاش می کنند تا از روش های جدید و بهتری برای انجام افزایش کیفیت آموزش خود استفاده کنند و بهره وری خود را افزایش دهند. همچنین خلق دانش یک روش مؤثر برای افزایش توانایی معلمان جهت دستیابی به انتظارات شغلی است. معلمانی که در فرایندهای خلق دانش مشارکت می کنند با افزایش قابلیت ها و مهارت های شخصی و شغلی خود آسان تر می توانند خود را با شرایط کاری متفاوت تطبیق دهند، همواره به دنبال ایده های خلاقانه هستند، با کسب توانایی لازم برای انجام وظایف شغلی خود رضایت بیشتری به دست می آورند و دانش خود را به منظور توسعه سازمان به دیگران به اشتراک می گذارند. این نتیجه با نتایج پژوهش های Hameed و همکاران (2019)، Chai و همکاران (2020) و Yoon و همکاران (2020) همسو است. در همین خصوص پرت و اشفورد (2003) و Pittino و

همکاران (2018) در پژوهش خود دریافتند که مالکیت روان شناختی نقش مهمی در پرورش معناداری در کار و ارتقای خلق دانش در فعالیت‌های سازمانی دارد. نتایج تحقیقان Batool و همکاران (2023)، Gustina and Sitalaksmi (2023)، رابطه منفی بین احساس مالکیت روان شناختی با خلق دانش کارکنان را اشاره نمودند و معتقد بودند که بعضی از افراد در سازمان‌ها با سطح مالکیت روان شناختی بالا، یک حس خودبرتری و اعتماد به نفس کاذب داشتند که این مسئله باعث رفتار کاری منفی یعنی پنهان کاری در تسهیم دانش را از خود بروز می‌دادند. البته توسعه خلق دانش را نمی‌توان در همه معلمان یکسان دید و در مسیر تولید دانش اجبار نمود، اما می‌توان ابتدا سطح مالکیت روان شناختی را از طریق انگیزه‌های سازمان یافته و متمرکز با استفاده از مکانیسم پاداش‌های اقتصادی، روانی و جامعه شناختی تشویق کرد و در مرحله بعد با اشتراک گذاری دانش، مسیر توسعه خلق دانش برای آن‌ها تسهیل گردد. توصیه می‌شود چنین مکانیسم‌های انگیزشی باید از طریق سازمان طوری طراحی گردد که نیازهای انگیزشی سازمان برآورده شود. همچنین سازمان‌های مؤثر در این حوزه از جمله آموزش و پرورش می‌توانند مالکیت روان شناختی معلمان خود را با ایجاد استقلال، فرصت‌هایی برای تصمیم‌گیری و محیط کاری حمایت‌کننده و تقویت اعتماد به نفس، با ابزارهای منابع انسانی از جمله فناوری‌های یادگیری، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و فناوری‌های ارتباطی جهت خلق و تسهیم دانش ارتقا دهند. در نظام مدرسه این اعتقاد وجود دارد که معلمان عامل اصلی در تغییرات آموزشی هستند و ایجاد تغییرات سازمانی بدون در نظر گرفتن نقش معلمان امکان پذیر نخواهد بود. بر این اساس، نیاز است تا به جای مجبور کردن معلمان به مشارکت در فرایند تغییر، گشودگی به تغییرات در آن‌ها تقویت شده و شرایطی ایجاد شود تا آن‌ها با میل و خواسته خود آغاز کننده تغییرات باشند.

یکی از بهترین روش‌ها برای توسعه گشودگی به تغییر معلمان بهبود مالکیت روان شناختی آن‌ها نسبت به شغل خود است. احساس مالکیت نسبت به شغل خود موجب می‌شود تا معلمان دریابند که نقش مهمی در ایجاد تغییرات دارند و تغییرات به نوعی از طریق آن‌ها انجام می‌شود که این امر می‌تواند ادراکی مثبت از تغییرات را در ذهن آن‌ها ایجاد نموده و پذیرش تغییرات توسط آن‌ها را آسان تر نماید. از سوی دیگر، احساس مالکیت روان شناختی معلمان در خصوص شغل خود موجب تحریک نیازهایی مانند ارتقای خود، خودکارآمدی، توسعه شخصی و عزت نفس در آن‌ها خواهد شد؛ از این رو معلمان برای دستیابی به چنین نیازهایی بدون مقاومت تغییرات شغلی و سازمانی را پذیرفته و نقش فعالی در ایجاد تغییرات ایفا خواهند نمود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Carlson (2019) و Chai و همکاران (2020) همسو است. Pierce و همکاران (2009) پیشنهاد کردند که مالکیت روان شناختی تحت تأثیر سه عامل فردی شامل خودکارآمدی، هویت خود و عزت نفس و عامل سازمانی محیط کاری حمایتی و مشارکتی، استقلال و امنیت شغلی و انتظارات هنجاری از سوی مدیران، احتمال بیشتری دارد که کارکنان در ایجاد و خلق دانش شرکت و شرایط را اشتراک گذاری دانش و گشودگی به تغییرات و نوآوری فراهم کنند. در صورتی که پیرس و همکاران در سال ۲۰۰۱ مالکیت روانی را ترکیبی از عوامل سرمایه گذاری شخصی، کنترل و هویت تعریف می‌کند و معتقدند که اگر این مالکیت نتواند بر روی نگرش و رفتارهای افراد در سازمان تأثیر بگذارند بسته به میزان درک افراد از مالکیت می‌تواند اثرات منفی در کسب دانش داشته باشد که این امر نیز باعث کاهش و عدم میل به تغییر را در سازمان برای افراد در پی خواهد داشت. گشودگی به تغییر در بین معلمان می‌تواند به عنوان یک نگرش روانی محسوب گردد که پایدار نیست؛ اما در صورت لزوم شکل می‌گیرد؛ یعنی تنها زمانی نگرش مثبت معلمان در عمل تحقق می‌یابد که تولید دانش و گشودگی به تغییر در بین آنان درک شود؛ لذا اگر محیط مدارس طوری شکل گیرد که معلمان از عزت نفس، کنترل شخصی، خوش بینی و در کل از سطح مالکیت روان شناختی بالایی برخوردار باشند، نگرش آنان نسبت به تغییرات آتی و گشودگی آن‌ها نسبت به تغییر افزایش پیدا خواهد کرد. با این وجود مشارکت در سطح سازمانی و فردی، فعالیت‌هایی همچون برنامه کاری انعطاف پذیر و مشارکت مستمر معلمان تربیت بدنی در تصمیمات، می‌تواند روش‌های مؤثری برای تسهیل نگرش تغییر و تسهیم دانش معلمان مدنظر قرار گیرد. این عوامل در افزایش کیفیت آموزشی معلمان بسیار مهم هستند. می‌توان استدلال نمود زمانی که

معلمان سطح بالایی از مالکیت را بر روی شغل خود داشته باشند احتمال بیشتری دارد تا درگیر اقدامات مؤثری مانند خلق دانش و ایجاد تغییرات شغلی متناسب با نیازهای شغل خود شوند. علاوه بر آن، مالکیت روان‌شناختی سازه‌ای چندوجهی است که تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی قرار دارد. درک عوامل تعیین‌کننده مالکیت روان‌شناختی می‌تواند به مدیران کمک کند تا محیطی حمایتی را برای تشویق به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری در بین معلمان فراهم نمایند. امروزه تغییر به یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط‌های آموزشی از جمله مدارس تبدیل شده است. تغییر در نیازهای آموزشی دانش‌آموزان، تغییر در شیوه‌های تدریس، تغییر در خواسته‌ها و نیازهای شغلی معلمان و تغییرات تحمیل‌شده از محیط مانند همه‌گیری ویروس کرونا تنها بخشی از تغییرات موجود در مدارس هستند. بدون تردید چنین تغییراتی همواره در حال انجام‌شدن هستند و از طریق این تغییرات است که محیط‌های آموزشی می‌توانند قابلیت‌های خود را افزایش داده و در دستیابی به اهداف خود موفق عمل نمایند. این نتیجه با نتایج پژوهش Chai و همکاران (2020) همسو است. برای موفقیت در روند خلق دانش نیاز است تا با رویکردی جامع‌تر، افزایش آگاهی، درگیر شدن و پذیرش تغییر در معلمان، نقش‌آفرینی و خلاقیت معلمان را در تغییرات سازمانی تغییر داد؛ این تغییر نیازمند ابزارها و واسطه فناوری‌های خاصی برای بهبود خلق دانش می‌باشند. ارزیابی مستمر از ابزارها و سیستم‌های زمینه‌ساز، امکان اشتراک‌گذاری هوشمندانه اطلاعات، ترویج فرهنگ گشودگی به تغییر را مهیا می‌سازد. Watkins and Marsick (2003) نیز معتقد بودند فعالیت‌های منتج به یادگیری مؤثر (فردی، گروهی و سازمانی) که همان محصول دانش است می‌تواند هم برای ایجاد دانش مشارکتی و هم برای اشتراک‌گذاری و انتقال دانش هوشمندانه (گشودگی به تغییر) در میان اعضای سازمان مؤثر است. براین اساس، در مدارس باید محیطی فراهم گردد که معلمان به دنبال ایجاد تغییرات جدید باشند و وظیفه اجرای تغییرات از مدیران به معلمان واگذار گردد. برای دستیابی به چنین هدفی بایستی از روش‌های مختلف مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های معلمان را افزایش داد؛ به شکلی که آن‌ها بتوانند تغییرات را به شکلی مثبت به نفع خود و سازمان مدیریت نمایند. یکی از بهترین اقدامات در این خصوص که می‌تواند به موفقیت معلمان در مدیریت مناسب تغییرات شغلی و سازمانی کمک نماید، توسعه مهارت خلق دانش است. تمایل به خلق دانش یک عامل تحریک‌کننده است که موجب می‌شود تا معلمان بیشتر در فرایند یادگیری مشارکت نمایند. در چنین فرایندهایی کارکنان با موضوعات، روش‌ها و مهارت‌های جدیدی آشنا می‌شوند که می‌توانند از آن‌ها برای بهبود قابلیت‌های خود استفاده نمایند. همچنین از طریق مشارکت در فرایند خلق دانش معلمان می‌توانند توانایی‌های لازم را برای کارکردن در شرایط مختلف کاری را به دست آورند. با افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های معلم، خودکارآمدی و اعتماد به نفس معلمان افزایش یافته و نگرانی آن‌ها در خصوص مواجه شدن با تغییرات جدید کاهش خواهد یافت. از این رو می‌توان انتظار داشت که این معلمان با چنین قابلیت‌هایی به‌سوی تغییرات جدید حرکت نموده و آن‌ها را به‌سادگی بپذیرند.

توسعه مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی نسبت به شغل خود عاملی است که می‌تواند افزایش مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، حساسیت و تاب‌آوری آن‌ها در محیط کاری خود به همراه داشته باشد؛ چراکه این معلمان با احساس مالکیت بیشتر به شغل خود آن‌ها را به‌عنوان بخشی از زندگی و دارایی‌های خود قلمداد نموده و از تمامی ظرفیت خود برای توسعه آن استفاده خواهند نمود. در چنین شرایطی، معلمان تلاش می‌کنند تا با استفاده از روش‌های مختلف دانش لازم و کاربردی را برای شغل خود ایجاد نمایند. براین اساس، مالکیت روان‌شناختی احساس توانمندی و عاملیت ایجاد می‌کند و افراد را تشویق می‌کند تا زمان، تلاش و تخصص خود را برای تولید و به اشتراک‌گذاری دانش سرمایه‌گذاری کنند. این نتیجه با نتایج پژوهش Chai و همکاران (2020) همسو است. یک از روش‌هایی که باعث توسعه خلق دانش در معلمان فرهیخته تربیت‌بدنی می‌گردد، اشتراک‌گذاری دانش است که می‌تواند منجر به گشودگی به تغییر در بین همکاران علاقه‌مند گردد که این نوع فرایند اشتراک‌گذاری دانش مستمر می‌تواند شیوه‌های فردی و گروهی را در ساختار سازمانی باتوجه به سیاست‌ها، فرایندها و فرهنگ نهادینه کند. Williams (2004) معتقد است که دانش سازمانی از طریق ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش برای توسعه سطح مالکیت روان‌شناختی کارکنان به‌عنوان یک موضوع کلیدی

محسوب می‌گردد؛ یعنی می‌توان ادعا نمود دانش سازمانی معلمان تربیت‌بدنی نیز از طریق خلق و اشتراک‌گذاری دانش، غنی‌تر و متنوع‌تر خواهد شد. این تغییرات با استفاده از سیستم‌های پشتیبانی سازمانی (ارائه خدمات و راهنمایی)، اتخاذ انگیزه‌های بیرونی (پاداش و ارتقای شغلی) و تشویق جوسازمانی نوآورانه و قابل‌اعتماد به‌عنوان راه‌حل‌های ساده و عملی در معلمان با سطح مالکیت روان‌شناختی بالا رخ خواهد داد. معلمان تربیت‌بدنی با اتکا به توانایی‌ها و باورهای مثبتی که از خود دارند و با کمک از سه سطح یادگیری مؤثر سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی)، مانند استفاده از رویکردها و راه‌حل‌های متنوع و انگیزه برای ایجاد دانش در سطح یادگیری فردی، اشتراک‌گذاری، توسعه و تعمیم به جامعه خلاق برای گشودگی به تغییر به‌عنوان یادگیری گروهی و درنهایت ترویج فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش و گشودگی به تغییر می‌توانند تغییرات اساسی در زمینه‌های مختلف علمی و عملی تربیت‌بدنی در مدارس را ایجاد کنند. ایجاد دانش جدید اغلب مستلزم بررسی مشکلات و موقعیت‌ها از دیدگاه‌های مختلف است. این امر می‌تواند به ایجاد تفکرات و ایده‌های جدیدی منجر شود که مفروضات و باورهای موجود را به چالش می‌کشد و درنهایت معلمان را پذیرای تغییر می‌کند. همچنین دانش خلق‌شده بستری برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی معلمان است که این امر می‌تواند به آن‌ها کمک نماید که به‌جای منتظر بودن برای فرارسیدن تغییرات شغلی و سازمانی، خود شروع‌کننده این تغییرات باشند و متناسب با نیازهای خود تغییرات را مدیریت نمایند؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که احساس مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان محرکی برای خلق دانش عمل می‌کند و توانایی معلمان را برای پذیرش و اجرای تغییرات جدید توسعه می‌دهد.

نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌دار بین مالکیت روان‌شناختی و گشودگی به تغییر معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی خلق دانش وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان چنین بیان نمود که افزایش مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی نسبت به شغل خود می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند افزایش خلق دانش و گشودگی به تغییر را در آن‌ها به همراه داشته باشد. مالکیت روان‌شناختی یک سازه پیچیده است که بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. بسته به زمینه و ادراک افراد از مالکیت، می‌تواند اثرات مثبت و منفی داشته باشد؛ لذا سازمان‌ها باید نقش مالکیت روان‌شناختی را هنگام اجرای طرح‌های تغییر و تقویت خلق دانش در نظر بگیرند. از این‌رو؛ پیشنهاد می‌شود با دادن استقلال شغلی مناسب به معلمان تربیت‌بدنی با توجه به شایستگی‌ها و مهارت‌های شغلی آن‌ها، در نظر گرفتن فرصت و برنامه‌های توانمندسازی برای معلمان تربیت‌بدنی متناسب با نیازها و مهارت‌های شغلی، ترغیب معلمان تربیت‌بدنی به اشتراک‌گذاری دانش و انجام دادن کارهای گروهی، توسعه فرهنگ یادگیری در محیط مدارس، ترغیب معلمان تربیت‌بدنی به استفاده از فناوری‌های نوین مانند سکوها^۱ برخط^۱ برای افزایش دانش و اطلاعات خود و واگذاری بخشی از تغییرات شغلی به معلمان تربیت‌بدنی بر اساس مهارت‌های شغلی آن‌ها مدنظر قرار گیرد. شکی نیست مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها از جمله وزارت آموزش و پرورش باید محیط مناسبی را برای مدارس اتخاذ نمایند تا معلمان بتوانند با ذهنی باز و تمایل به مشارکت در تغییرات سازمانی مستمر و مؤثر داشته باشند؛ پیشنهاد می‌شود با ارائه خدمات و مکانیسم‌های پشتیبانی برای معلمان، ایجاد جو کاری مثبت و تفویض اختیار شرایط را برای تولید دانش جدید و نگرش گشودگی به تغییر تسهیل کنند تا آن‌ها با استفاده از سیستم مدیریت دانش بتوانند ایده‌ها را با محوریت رشته تربیت‌بدنی به اشتراک بگذارند تا ایده‌ها و ابداعات جدیدی از سوی معلمان ورزش و بعضاً دانش‌آموزان تولید گردد؛ زیرا علم امروز، فناوری فرداست.

پیشنهاد می‌شود جهت توسعه و پرورش سطح مالکیت روان‌شناختی و تولید خلق دانش از متغیرهای تأثیرگذار سبک‌های مختلف رهبری استفاده گردد. پیشنهاد می‌شود سایر پیامدهای شغلی مالکیت روان‌شناختی همچون خلاقیت و نوآوری در محیط مدارس توسط سایر محققان مورد مطالعه قرار گیرد.

تعارض منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است».

منابع

- دوستکام، کاظم، و روح الهی، احمدعلی. (۱۳۹۵). تاثیر مالکیت روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان زنجیره تامین فرودگاهها (مورد مطالعه: بخش زنجیره تامین یکی از فرودگاههای آموزش خلبانی). *سلامت کار/ایران*، ۱۳(۳)، ۵۴-۶۲
- قنبرپور نصرتی، امیر، بای، ناصر، آصفی، احمد علی و حسینی، محمد حسین. (۱۴۰۰). اثرتصمیم گیری مشارکتی بر رفتار جستجوی بازخورد با نقش میانجی مالکیت روانشناختی (مطالعه موردی: کارشناسان وزارت ورزش و جوانان). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۸(۳)، ۷۳-۸۴. doi: 10.30473/fmss.2022.60931.2348
- شریفیان، اسماعیل، و ملکی پور حرجندی، احسان. (۱۴۰۱). چالش های پیش روی برنامه ها و راهکارهای عملیاتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در بخش تربیت بدنی و ورزش مدارس. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۸(۳۵)، ۸۰-۶۱. doi: 10.22080/jsmb.2019.12007.2593
- یزدان شناس، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۴(۱)، ۱-۱۸. doi: 10.22108/ppls.2018.104959.1164

References

- Augustsson, H., Richter, A., Hasson, H., & Von Thiele Schwarz, U. (2017). The need for dual openness to change: A longitudinal study evaluating the impact of employees' openness to organizational change content and process on intervention outcomes. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(3), 349-368. <https://doi.org/10.1177/0021886317702221>
- Batool, U., Raziq, M. M., Obaid, A., & Sumbal, M. S. U. K. (2023). Psychological ownership and knowledge behaviors during a pandemic: Role of approach motivation. *Current Psychology*, 42, 25089-25099. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03546-5>
- Benji-Rabinovitz, S., & Berkovich, I. (2021). Psychological ownership of a team of change agents during second-order change in schools and its implications for school culture. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 75-86. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2020-0132>
- Bryson, A., Stokes, L., & Wilkinson, D. (2020). Can human resource management improve schools' performance? *ILR Review*, 34(4), 427-440. <https://doi.org/10.1177/0019793920907307>
- Carlson, T. (2019). *A new lens: Psychological ownership as an element to promoting organizational change* [Master's thesis, South Dakota State University].
- Chai, D. S., Song, J. H., & You, Y. M. (2020). Psychological ownership and openness to change: The mediating effects of work engagement and knowledge creation. *Performance Improvement Quarterly*, 33(3), 305-326. <https://doi.org/10.1002/piq.21336>
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500. <https://doi.org/10.1002/hrm.20434>
- Cocieru, O. C., Lyle, M. C. B., Hindman, L. C., & McDonald, M. A. (2019). The "dark side" of psychological ownership during times of change. *Journal of Change Management*, 19(4), 266-282. <https://doi.org/10.1080/14697017.2019.1578989>
- Dostkam, K., & Rooh Elahi, A. (2015). The effect of psychological ownership on the job satisfaction of airport supply chain employees. *Iran Occupational Health*, 13(3), 54-62. (In Persian)
- Eli Ayawo, A., Edem, A. G., & Mensah, C. (2021). Predicting task performance from psychological ownership and innovative work behavior: A cross sectional study. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1872886. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1872886>
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bai, N., Asefi, A. A., & Hosseini, M. (2020). The effect of collaborative decision-making on feedback-seeking behavior with the mediating role of psychological ownership (Case Study: Experts of the Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 8(3), 73-84. (In Persian)
- Gustina, A., & Sitalaksmi, S. (2023). The effect of psychological ownership on knowledge hiding in the banking industry: The role of affective and continuance commitment. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 14(3), 237-254. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2023.131728>

- Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I., & Naeem, R. M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review*, 48(3), 748-773. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0146>
- Jeong, S., Hsiao, Y., Song, J. H., Kim, J., & Bae, S. H. (2016). The moderating role of transformational leadership on work engagement: The influences of professionalism and openness to change. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 489-516. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21267>
- Lama, A., & Shrestha, M. (2020). Contributions of working conditions on teachers' attitude in school settings of Nepal. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 23-33. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i3.274>
- Park, C. H., Song, J. H., Lim, D. H., & Kim, J. W. (2014). The influences of openness to change, knowledge sharing intention and knowledge creation practice on employees' creativity in the Korean public sector context. *Human Resource Development International*, 17(2), 203-221. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.896148>
- Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job- and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201>
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834. <https://doi.org/10.1002/job.628>
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477-496. <https://doi.org/10.1002/job.550>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- Pittino, D., Barroso Martínez, A., Chirico, F., & Sanguino Galván, R. (2018). Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: The moderating role of governance heterogeneity. *Journal of Business Research*, 84, 312-326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.022>
- Poutsma, E., Van Eert, C., & Ligthart, P. E. M. (2015). Employee ownership and organizational citizenship behavior: High performance ownership systems and the mediating role of psychological ownership. *Advances in the Economic Analysis of Participatory & Labor-Managed Firms*, 16, 223-248. <https://doi.org/10.1108/S0885-333920150000016007>
- Rahi, S., Alghizzawi, M., Ahmad, S., Khan, M. M., & Ngah, A. H. (2022). Does employee readiness to change impact organization change implementation? Empirical evidence from emerging economy. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 235-253. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2021-0084>
- Ramírez, A. M., Morales, V. J. G., & Rojas, R. M. (2011). Knowledge creation, organizational learning and their effects on organizational performance. *Engineering Economics*, 22(3), 309-318. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.22.3.310>
- Sharifian, I., & Melkipour Harjandi, E. (2021). The challenges facing the programs and operational solutions of the fundamental transformation of education in the physical education and sports sector of schools. *Journal of Sports Management and Movement Behavior*, 18(35), 61-80. (In Persian)
- Shukla, A. (2019). Soldier or actor? The role of psychological ownership as a marker for genuine citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 94-108. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2018-1328>
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). Summing up: Demonstrating the value of an organization's learning culture. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 129-131. <https://doi.org/10.1177/1523422303005002003>
- Williams, S. D. (2004). Personality, attitude, and leader influences on divergent thinking and creativity in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 7(3), 187-204. <https://doi.org/10.1108/14601060410549883>
- Xia, Q., Yan, S., Zhang, Y., & Chen, B. (2019). The curvilinear relationship between knowledge leadership and knowledge hiding: The moderating role of psychological ownership. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 669-683. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0373>

- Yazdanshenas, M. (2017). Mediating role of positive psychological ownership in the effect of human resource development climate on knowledge sharing behavior. *Positive Psychology Research*, 4(1), 1-18. (In Persian)
- Yilmaz, D. (2010). *Investigating the relationship between teachers' sense of efficacy and perceived openness to change at primary and secondary level public schools* [Master's thesis, Middle East Technical University].
- Yim, J. S. C., Moses, P., & Azalea, A. (2018). Effects of psychological ownership on teachers' beliefs about a cloud-based virtual learning environment. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 13(1), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s41039-018-0079-7>
- Yoon, S. K., Kim, J. H., Park, J. E., Kim, C. J., & Song, J. H. (2020). Creativity and knowledge creation: The moderated mediating effect of perceived organizational support on psychological ownership. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 743-760. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0027>
- Zhu, H., Chen, C., & Li, X. (2013). From personal relationship to psychological ownership: The importance of manager-owner relationship closeness in family businesses. *Management and Organization Review*, 9(2), 295-318. <https://doi.org/10.1111/more.12011>