



## بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی (مطالعه موردی: آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان)

حبيب ميرزايي (نويسنده مسئول)<sup>۱</sup>, الهام نظری<sup>۲</sup>

**وازگان کلیدی:** توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد شغلی، فنی و حرفه‌ای استان لرستان

### مقدمه

اهمیت و جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی جامعه غیرقابل انکار است. نکاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پژوهش توانمند و کارآمد و اثربخش برخوردار می‌باشند (عباس زادگان، ۱۳۸۸). گسترش سازمان‌ها در عصر حاضر به حدی بوده است که به راستی می‌توان جامعه امروزی را یک جامعه سازمانی تلقی کرد. بخش اعظمی از زندگی بشر در همین سازمان‌ها سپری می‌شود. در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند؛ یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌ها است. بنابراین می‌توانیم جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. از مهم‌ترین ابزار دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند (صادقی و فتحی، ۱۳۸۸). بنابراین نیروی انسانی مهم‌ترین رکن تعالی و ترقی سازمان و عامل اساسی تحقق اهداف پیش‌بینی شده در سازمان است (راز، ۱۳۸۸). از عوامل بسیار مهم در بقای سازمان‌ها که باید مورد توجه مسئولان و مدیران باشد، نیروی انسانی است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۰). کارکنان سازمان بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری توسعه‌یافته باشند تا بتوانند از عملکرد مناسبی برخوردار باشند (گریفین، ۱۳۸۶). عملکرد هر سازمان تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت‌ها، منابع و امکانات و نیز متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمان‌های

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی بوده و از نظر گردآوری اطلاعات یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان که متشكل از ۴۲۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده گردیده است. تعداد نمونه آماری که از طریق فرمول کوکران به دست آمده است، ۲۱۰ نفر می‌باشد، به‌منظور سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون استفاده گردیده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید که برای پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۹۴۳ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۹۱ می‌باشد که نشان دهنده این است که این پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. به‌منظور اطمینان از روایی، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS و برای بررسی فرضیه‌ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد بین توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن (مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معناداری) با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام بر اساس بیشترین سطح معناداری احساس مؤثر بودن (۱۸ درصد) از بالاترین سطح برخوردار بوده و احساس مؤثر بودن و داشتن حق انتخاب با هم ۲۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند.

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، رئیس مرکز تخصصی کشاورزی فنی و حرفه‌ای کوهدشت، ۰۹۱۶۸۵۹۰۵۰۰

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ۰۹۱۶۵۶۲۳۴۶۷ elhamnazari61@mihanmail.ir



عملکرد وجود دارد. محققان اظهار می‌کنند که عملکرد یک ساختار چندبعدی است که متغیرهای آن به عوامل مختلفی بستگی دارد و نیز معتقدند که تعیین هدف از ارزیابی عملکرد و رفتار بسیار مهم‌تر می‌باشد. همچنین عملکرد را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با شغل که فرد از خود نشان می‌دهد معرفی کرده‌اند (الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۶). برناردين<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف کرد. زیرا که این نتایج قوی‌ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی برقرار می‌کند (خاکپور، ۱۳۸۳). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر عمل منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با استفاده‌ها و برونداده‌است، نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله می‌باشد.

عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. عملکرد حدی است که کارمند الزامات شغل خود را برآورده می‌کند. در یک تعریف رسمی‌تر، عملکرد شغلی کمیت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد یا گروه در کار محوله را گویند. عملکرد شغلی زیربنای بهره‌وری است و بایستی به کسب اهداف سازمانی کمک کند. در انجام هر کاری سازمان‌ها باید نقش خود را با حمایت مادی و معنوی از افراد ایفا کنند. بدون در دسترس قرار دادن منابع و ملزمات کار نمی‌توان انتظار عملکرد خوب از سازمان داشت (رضائیان، ۱۳۸۴). مدیر اثربخشی که بتواند ۹۰ تا ۸۰ درصد توانایی‌های افراد سازمان خود را به کار گیرد، می‌توان گفت عملکرد بهینه دارد. اما منظور ما از عملکرد مفهوم کلی آن نمی‌باشد؛ بلکه در سطح فردی، مورد نظر می‌باشد. لذا در این تحقیق عملکرد شغلی معلمان مطرح و بررسی می‌شود.

عملکرد سازمان تابعی از عملکرد نیروی انسانی، وسایل و امکانات، سیاست‌ها و خطمسی‌ها است. عملکرد شغلی عبارت است از بازده و محصول افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند. به عبارتی همان کارکرد واقعی با توجه به شرح وظایف و حدود و انتظارات ترسیمی متفوق و سرپرست می‌باشد. عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین. اگرچه عملکرد به راههای گوناگونی در تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما این عنصر عامل کلیدی در مجموعه‌های سازمانی می‌باشد. عملکرد غالباً توسط معیارهای اندازه‌گیری رفتار از آنچه که فرد به کنترل در می‌آورد، سازماندهی گردیده است (مانند بهره‌وری و کارایی آمیخته با الزامات سازمانی). به هر جهت عملکرد زمانی به شکل سودمندتری به عنوان رفتاری واقعی تقویت می‌شود که می‌تواند در قالب کارایی اندازه‌گیری شود (خاکپور، ۱۳۸۳).

دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی (توانایی‌ها و مهارت‌های ذهنی و روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناسی (ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری، انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداخت‌ها، ساختار شغلی، فرهنگ سازمانی) است. یکی از موضوعات اساسی که مدیران در روند تحول سازمانی با آن مواجه‌اند توانمندسازی کارکنان است (رابینز، ۲۰۰۱). توانمندسازی یک استراتژی سازمانی است که مسئولیت بیشتری جهت تصمیم‌گیری به کارکنان اعطاء می‌کند و مشارکت آنان را در کنترل فرآیندهای سازمان افزایش می‌دهد. در تعریف توانمندسازی، عواملی چون انگیزش درونی، ادراک و تمهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تمهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است (رابینز، ۲۰۰۱). در استراتژی مدیریت سازمانی اگر توانمندسازی کارکنان وجود نداشته باشد، سازمان محکوم به شکست است. این تلقی از توانمندسازی بر نقش سازمان و مدیران آن به عنوان عامل تواناساز کارکنان تأکید دارد. اگر کارکنان عملکرد مدیران خود را اثربخش تلقی کنند می‌توانند احساس توانمندی کنند (لاسچینگر، ۲۰۰۱). از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناسی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان می‌باشد و به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا توانمندسازی روان‌شناسی با عملکرد کارکنان رابطه دارد یا خیر؟

## عملکرد شغلی

شاید اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد مفهوم عملکرد باشد. زیرا تمامی سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف به وجود آمده‌اند و تحقق هدف در فرآیندی انجام می‌گیرد که می‌توان آن‌ها را عملکرد سازمان نامید. هر سازمانی برای نیل به عملکرد مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راههایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تاثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند. در واقع عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری، تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو، ۲۰۰۳). هرچند عملکرد هم به معنای تحقق اهداف و هم خود نتیجه و هدف مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما عملکرد سازمان‌ها مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنها می‌باشد. چرا که همه عناصر و زیر مجموعه‌های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می‌سازند در جهت تحقق هدف سازمان عمل می‌کنند. دیدگاه‌های مختلفی در مورد ماهیت



ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایقای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند توأم با کارایی و اثربخشی. یقیناً تحقق چنین امری علاوه بر دانش و تجربه کارکنان با عنصر کارسازی به نام انگیزه در کارکنان میسر خواهد شد. گرو<sup>۲</sup> (۱۹۷۱) به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ گاندر<sup>۳</sup> توانمندی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهومسازی کرد، اما زایمرمن به سهل و ممتنع بودن ارائه تعریفی از آن اشاره می‌کند و معتقد است زمانی ارائه تعریفی از توانمندی آسان است که آن را بدون در نظر گرفتن واژه‌های مانند درمانگی و بی‌قدرتی بخواهیم مورد توجه قرار دهیم و هرگاه آن را با توجه به افراد گوناگون بخواهیم تعریف کنیم بسیار مشکل است (زایمرمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵). همان‌گونه که از تعریف توانمندی برمی‌آید، شایسته بودن، توان بالقوه‌ای را تشریح می‌کند که افراد باید برای اعمال نفوذی که عملکرد را بهبود می‌بخشد، دارا باشند. همچنین برابر تعریف توانمندسازی، نفوذ و شایستگی در عمل را بیان می‌کند. همچنین به تبیین عمل حرکت کارکنان و رخدادها در جهت بهبود عملکرد سازمان می‌پردازد. البته هر سازمانی این تعریف را با نیازها و فرهنگ خود تطبیق خواهد داد. در هر حال، ضروری است که یک ارتباط روشن بین توانمندسازی، نفوذ مبتنی بر صلاحیت و بهبود مستمر حفظ شود. ادبیات توانمندی تاکنون دگرگونی‌های زیادی به خود دیده است؛ تا اینکه بالآخره لی<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) توانمندی را زمینه‌ای برای افزایش دیالوگ‌ها، تفکر انتقادی، فعالیت در گروه‌های کوچک می‌داند و اشاره می‌کند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندی هستند (لی و همکاران، ۲۰۰۱). در تعریفی دیگر، توانسازی به معنی قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتمادبه نفس خود را بهبود بخشنند و نیز بر احساس ناتوانی یا درمانگی خود چیره شوند، همچنین بدین معنی است که در افراد شور و شوق کار و فعالیت ایجاد کنیم و نیز بدین معنی است که انگیزه درونی را برای ایجاد یک وظیفه بسیج کنیم (عبداللهی، ۱۳۸۵). بدین مفهوم، هدف از توانسازی نیروی انسانی استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتمادبه نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درمانگی‌های خود و به عبارت دیگر، هدف از توانسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است (ایران نژاد و پاریزی، ۱۳۸۱). در تعریفی دیگر توانمندی یعنی آمسترانگ معتقد است عوامل زیر در چگونگی رفتار فرد در محیط کار، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و تعهد کاری وی تاثیرگذار است:

۱. تفاوت‌های فردی شامل توانایی، مهارت، هوش، استعداد و شخصیت
۲. ماهیت تخصصی عملکرد و شایستگی در کار
۳. گذشت زمان، رشد و بلوغ فکری و جسمی افراد
۴. منابع و زمینه‌های اجتماعی مؤثر
۵. چگونگی قضاؤت و ارزیابی در مورد عملکرد افراد
۶. رفتار سازمانی و تاثیر آن بر روی افراد
۷. نگرش‌ها و دیدگاه‌هایی که مردم نسبت به کار خود پیدا کرده‌اند همچنین لوتر سه دسته از عوامل را در رفتارهای کاری مؤثر می‌داند:

۱. ویژگی‌های شخصیتی شامل توانایی‌ها، نگرش و شخصیت افراد، نیازها، اهداف و انگیزه‌های افراد در محیط کار، تعهد آنان نسبت به سازمان و ارزش‌های حاکم بر آن
۲. موقعیت یا محیط، شامل محیط سازمان (تکنولوژی، فرهنگ، ارزش‌ها، هنجارهای سازمانی) و تاثیر گروه در رفتار فرد
۳. چگونگی انتباق فرد با کار خود و تاثیر و ویژگی‌های شغلی بر عملکرد
۴. میشل معتقد است که عملکرد فرد حداقل از چهار عامل که یکی از آنها انگیزش است حاصل می‌شود. برای اینکه عملکرد خوب باشد فرد باید:

۱. انتظارات شغلی را درک کند.
۲. توانایی‌های مورد نیاز را داشته باشد.
۳. نسبت به آنچه از او خواسته می‌شود بالانگیزه شود.
۴. در محیطی کار کند که امکان تبدیل توانایی‌ها به عملکرد وجود داشته باشد (ماتاویدلو و برمون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳).

## توانمندسازی روان‌شناختی

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گردی است و دائمًا از محیط اطراف خود تاثیر می‌بینیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفتند از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به دنبال خواهد داشت و توانسازی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد. اعتقاد بر این است که خلاقیت و نوآوری زمانی تحقق می‌یابد که سازمان و بنگاه اقتصادی از نیروهای پردازش، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. به این اعتبار توانسازی منابع انسانی یعنی

1. Motowidlo & Borman

3. Gander

5. Lee

2. Grove

4. Zimmerman



دربیافت که احساس شایستگی به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی منجر می‌شود. طبق پژوهش‌های دسی و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۸۹)، آزادی عمل کارکنان در شغل آنها به واکنش سریع آنان در برابر موانع و مشکلات می‌انجامد. از سوی دیگر، اشфорس<sup>۶</sup> (۱۹۸۹) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که احساس مؤثر بودن ناشی از توانمندسازی، این احساس را در افراد به وجود می‌آورد که گوش شنوایی برای شنیدن افکارشان در سازمان است؛ به همین دلیل، آنان احساس خواهند کرد که می‌توانند در تعیین جهت واحد کاری خود نقش داشته باشند و بنابراین باید عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند.owanی و همکاران<sup>۷</sup> (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمان در معلمان رسمی و پیمانی آموزش و پژوهش ناحیه یک و دو شهر رشت پرداختند که نتایج نشان داد، بین توانمندسازی کارکنان و فرضیات فرعی مربوط به آن با عملکرد سازمان ارتباط معناداری است.

### مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به ادبیات پژوهش مدل مفهومی، فرضیه‌های تحقیق حاضر به شکل زیر است.

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

۱. بین احساس شایستگی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین احساس خودمنختاری با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین احساس معنادار بودن با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین احساس مؤثر بودن با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

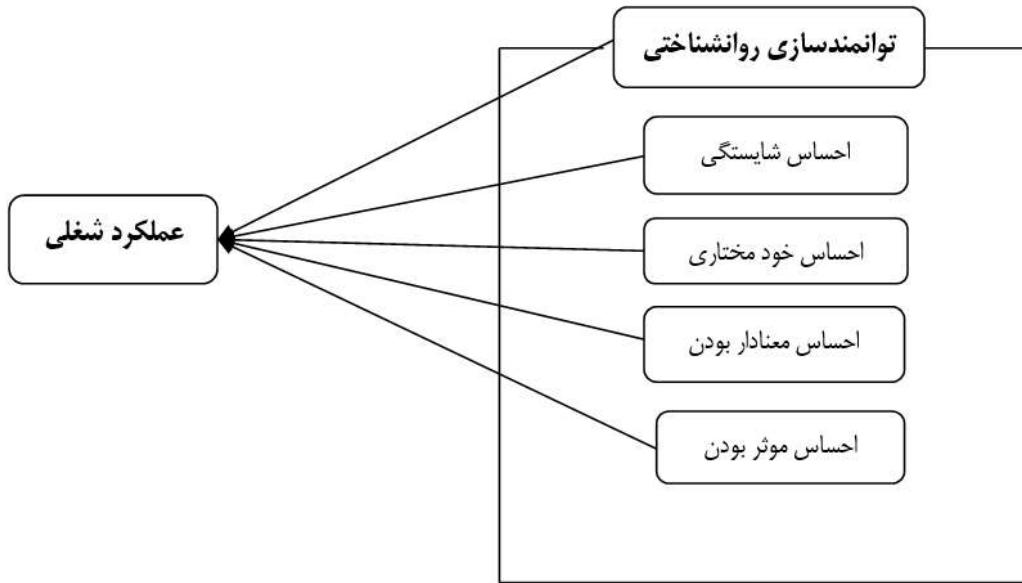
۵. ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس شایستگی، احساس خودمنختاری، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن) قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان می‌باشند.

اینکه مردم باید به سطحی از توسعه فردی دست یابند که به آن‌ها امکان انتخاب بر اساس خواسته‌های خود را بدهد (شادی طلب، ۱۳۸۱). «کارلوس<sup>۱</sup>» و همکارانش در کتاب «مدیریت توانمندسازی» توضیح می‌دهند که توانمندسازی، دادن قدرت به افراد نیست. افراد هم اکنون هم، قدرت زیادی دارند (به صورت سرمایه‌ای از دانش و انگیزش) که کار خود را بسیار عالی انجام دهند. توانمندسازی را به عنوان آزاد کردن این قدرت تعریف می‌کنیم. توانمندسازی در اصل یک مفهوم مالکیت دارد و با سیستم عقیدتی مدیریت بالا شروع می‌شود. هنوز بسیاری از رهبران توانمندی‌اند این پندار را از خود دور کنند که کارکنان هر روز صحیح هنگام شروع کار از خود می‌پرسند که چگونه امروز می‌توانند حداقل کار را انجام دهند. در صورتی که هر کارمند نیاز دارد بداند که چه چیز او را پیروز و یا اینکه چه چیز او را متعهدتر می‌کند. توانمندی فرایند پیوسته‌ای است که بر اساس آن افراد یک جامعه از نوعی خود اعتمادی برخوردار شوند و قادر به ارزیابی صحیح و شناخت واقعی خویش باشند و از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود برای رسیدن به اهداف خود آگاه شوند و بتوانند با افزایش توانمندی خود به هدف‌های مورد نظر دستیابی حاصل کنند (فرخی، ۱۳۷۶).

در زمینه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد، پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. سیتی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد رابطه مثبت و معنی داری است. ارگنلی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی بررسی کردند که آیا برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش‌زمینه‌ای برای تعهد سازمانی است. نتایج نشان داد زمانی که برداشت از توانمندی محیط کار افزایش می‌یابد، تعهد سازمانی نیز توسعه می‌یابد. همچنین یافته‌ها نشان داد توانمندسازی با تعهد عاطفی نسبت به تعهد مستمر ارتباط بیشتری دارد (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۰). اما زاهدی و همکاران<sup>۴</sup> (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند به طور کلی رابطه معنی دار معکوسی میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. اما به طور جزئی نتایج ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد متفاوت است. به طوری که شایستگی، معنی دار بودن و انتخاب، قادر ارتباط معنی دار با تعهد سازمانی است، اما رابطه بعد مؤثر بودن با تعهد سازمانی تأیید شد ( Zahedi & Hmkaran, ۱۳۸۹). توانمندسازی ممکن است پیامدهای رفتاری مهمی در پی داشته باشد؛ برای مثال گیکاس<sup>۵</sup>

- 1. Karlous
- 2. Siti & et al
- 3. Ergenli & et al

- 4. Gecas
- 5. Deci & et al
- 6. Ashforth



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

نظری و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز میدانی از پرسشنامه استفاده گردید. به‌منظور سنجش توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون استفاده گردیده است. در این خصوص یک پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی گردید که شامل سه بخش خصوصیات شخصیتی با ۴ سؤال، توانمندسازی روانشناختی با ۱۶ سؤال و عملکرد شغلی با ۱۵ سؤال بوده است و برای بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون فرضیات از آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS، متناسب با داده‌ها استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، از آزمون «آلفای کرونباخ» استفاده شد که برای همه مولفه‌های توانمندسازی شغلی و عملکرد بالای ۰/۷ می‌باشد که نتایج آن در جدول شماره ۱، آمده است.

### روش‌شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی بوده و از نظر گردآوری اطلاعات یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان است که شامل ۴۲۰ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه تعداد جامعه مشخص و در دسترس می‌باشد از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده است و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده است که حجم نمونه برآورده ۲۰۰ نفر می‌باشد که برای دستیابی به این تعداد پرسشنامه تعداد ۲۲۰ پرسشنامه تهیه و در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت که تعداد ۲۱۰ پرسشنامه جمع‌آوری و بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص اطلاعات آنها وارد نرم افزار SPSS گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مبانی

آلفای محاسبه شده	متغیر
۰/۹۴۳	توانمندسازی روانشناختی
۰/۹۲۱	احساس شایستگی
۰/۸۹	احساس خود مختاری
۰/۹۱۲	احساس معنادار بودن
۰/۹۰	احساس موثر بودن
۰/۹۱	عملکرد شغلی

جدول ۱: مقادیر آلفای کرونباخ برای مولفه‌های توانمندسازی شغلی و عملکرد



نرمال بودن یا غیرنرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه تعیین گردیده که نتایج آن در قالب جدول شماره ۲، نشان داده شده است. و به منظور افزایش روایی پرسشنامه، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است همچنین، جهت اطمینان خاطر بیشتر از نظرات متخصصان و خبرگان نیز استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق

در اولین گام برای استفاده صحیح از شاخصهای آمار توصیفی و آزمونهای آماری مناسب، با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنف،

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد	آماره Z	سطح معنی داری (sig)
توانمندسازی روان‌شناختی	۲۰۰	۰/۷۵	۰/۲۸
عملکرد شغلی	۲۰۰	۱/۲۴	۰/۰۹

جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه

در جدول فوق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق از ۵ درصد بیشتر است، لذا توزیع این متغیر نرمال می‌باشد. بنابراین می‌توان از آمار پارامتریک و ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیات استفاده کرد.

احساس موثر بودن	احساس معنادار بودن	احساس خودمنختاری	احساس شایستگی	توانمندسازی روان‌شناختی
تعداد (n)	تعداد (n)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	
۰/۰۰۱	۲۱۰	۰/۳۹۷		
۰/۰۵۰	۲۱۰	۰/۱۳۶		
۰/۰۰۱	۲۱۰	۰/۳۹۱		
۰/۰۰۱	۲۱۰	۰/۲۸۶		
۰/۰۰۱	۲۱۰	۰/۴۲۶		

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه روان‌شناختی و کیفیت خدمات ارائه شده

همان‌طوری که نتایج جدول شماره ۳، نشان می‌دهد مقدار عملکرد شغلی، احساس خودمنختاری و عملکرد شغلی، احساس معناداری بودن و عملکرد شغلی، احساس موثر بودن و عملکرد شغلی و با اطمینان ۹۵٪ بین احساس شایستگی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات توانمندسازی روان‌شناختی و مولفه‌های آن (احساس شایستگی، احساس خودمنختاری، احساس معنادار بودن، احساس موثر بودن) نمرات عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. با توجه به جدول شماره ۳، نتایج آزمون فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی شماره ۱، ۲، ۳ و ۴ در جدول شماره ۴، آمده است.

به دست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی (۰/۳۹۷) در سطح آلفای ۰/۰۱، احساس شایستگی با عملکرد شغلی (۰/۱۳۶) در سطح آلفای ۰/۰۵، احساس خودمنختاری با عملکرد شغلی (۰/۳۹۱) در سطح آلفای ۰/۰۰۱، احساس معناداری با عملکرد شغلی (۰/۲۸۶) در سطح آلفای ۰/۰۰۱، احساس موثر بودن با عملکرد شغلی (۰/۴۲۶) در سطح آلفای ۰/۰۰۱، احساس موثر بودن با عملکرد شغلی (۰/۳۹۷) در سطح آلفای ۰/۰۰۱، معنی دار است، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین توانمندسازی روان‌شناختی و



نتیجه	فرضیه‌های تحقیق
تایید	فرضیه اصلی: بین توانمندسازی روان‌شناسی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	فرضیه فرعی اول: بین احساس شایستگی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	فرضیه فرعی دوم: بین احساس خودنمختاری با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	فرضیه فرعی سوم: بین احساس معنادار بودن با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	فرضیه فرعی چهارم: بین احساس مؤثر بودن با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

به منظور آزمون فرضیه فرعی پنجم (بعد توانمندسازی روان‌شناسی کل فنی و حرفه‌ای لرستان می‌باشد). از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۵، آمده است. (احساس شایستگی، احساس خودنمختاری، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن) قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان اداره

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	F آماره	سطح معناداری
۱ گام	مؤثر بودن	۰/۴۲۶	۰/۱۸۲	۴۶/۲۴	۰/۰۰۱
۲ گام	مؤثر بودن + خودنمختاری	۰/۴۶۰	۰/۲۱۲	۲۷/۸۳	۰/۰۰۱

جدول ۵: ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین برای ابعاد توانمندسازی روان‌شناسی

همان طوری که نتایج جدول شماره ۵، نشان می‌دهند، تحلیل رگرسیون اجرا شده در دو گام صورت گرفته است، که در این خودنمختاری با هم ۲۱ درصد ( $R^2 = 0/21$ ,  $F = 27/83$ ,  $sig < 0/01$ ) از دو گام از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل، بر اساس واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. بیشترین سطح معناداری احساس مؤثر بودن ۱۸ درصد



سطح معنی‌داری (sig)	آماره t	ضرایب بتا(β)	متغیرهای پیش‌بین	گام
۰/۰۰۱	۶/۸۰	۰/۴۲۶	مؤثر بودن	گام اول
۰/۰۰۱	۳/۹۲	۰/۳۰	مؤثر بودن	گام دوم
۰/۰۰۵	۲/۸۱	۰/۲۱۵	خودمختاری	
۰/۳۲۰	۰/۹۹۸	۰/۰۷۲	شاپرکی	متغیرهای کنار گذاشته شده از تحلیل
۰/۷۳۰	۰/۳۴۶	۰/۰۳۱	معنادار بودن	

جدول ۶: ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه \*

۳. برگزاری دوره‌های آموزشی افزایش توانمندسازی روان‌شنختی و توزیع نشریه‌ها و مجلات معتبر درباره اهمیت آن در سازمان.

۴. پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین، برنامه‌های توانمندسازی را به گونه‌ای طراحی نمایند که علاوه‌بر افزایش احساس شایستگی در شغل (که منجر به توانمندی کارکنان می‌شود) منجر به عملکرد شغلی در بین آنها نیز بشود.

۵. تشویق کارکنان براساس پرداختی‌ها و پاداش‌های مالی متناسب با عملکردشان جهت بالا بردن احساس شایستگی در آنها

۶. رشد و توسعه قابلیت‌های خودمختاری در کارکنان با واگذاری مسئولیت به آنان در حیطه تخصصی‌شان

۷. تقویت خودمختاری در کارکنان از طریق شرکت دادن آنها در تصمیمات مربوط به شغل و وظیفه آنها

۸. ایجاد زمینه‌های بروز خودمختاری در کارکنان با گسترش استقلال و آزادی عمل در سیستم اداری

۹. تقویت احساس معناداری شغل کارکنان از طریق قدردانی از خدمات آنان

۱۰. به امر آموزش ضمن خدمت کارکنان اهمیت بیشتری داده شود و با ایجاد ساختار مناسب در سیستم مدیریت منابع انسانی در جهت ایجاد احساس معناداری در آنها اقدام شود.

۱۱. هر چه بیشتر در جهت افزایش فعالیت‌های شغلی که منجر به معنی‌دار بودن مشاغل کارکنان می‌گردد اقدام شود.

۱۲. احترام قائل شدن برای کارکنان به منظور ایجاد احساس مؤثر بودن به طوری که در رفتار و گفتار مدیران و بخشش‌نامه‌ها مشهود باشد.

۱۳. به مدیران و روسای سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که شرایطی را فراهم کنند که کارکنان احساس کنند هر کاری انجام می‌دهند منجر به ایجاد دستاوردهای مهم و حیاتی برای سازمان می‌شود و این‌گونه احساس کنند که در پیشبرد اهداف کلی سازمان مؤثر هستند.

همان‌طوری که نتایج جدول بالا نشان میدهد، از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل براساس بیشترین سطح معناداری، متغیرهای احساس مؤثر بودن و احساس خودمختاری در تحلیل باقی مانده و متغیرهای دیگر از تحلیل خارج شده‌اند. با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره ۵ و شماره ۶، فرضیه شماره ۵ نیز تایید می‌گردد.

## نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق که در بخش قبل ارائه گردید تمامی فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق تایید گشتند، به‌منظور مقایسه بین نتایج بدست آمده از این پژوهش با سایر پژوهش‌های صورت گرفته باید عنوان نمود که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دسی (۱۹۸۹)، اشفورس (۱۹۸۹) و الانی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

۱. به مسئولین پیشنهاد می‌شود تا مزینه آزادی عمل و استقلال در کارها (تقویض اختیار) را به کارکنان خود بدنهنده تا آنها بتوانند روش انجام و ظایف محوله و سرعت انجام آنها را خودشان تعیین کنند.

۲. نکته مهم دیگر این که به هر حال همه کارکنان در زمان ورود به سازمان دارای سطحی از توانمندی روان‌شنختی می‌باشند که در خارج از سازمان از طرق مختلف (از جمله آموزش‌های کلاسیک) به دست آورده‌اند. لذا بنظر می‌رسد یکی از مواردی که در ارزیابی‌ها جهت استخدام باید مورد توجه قرار گیرد، سطح توانمندی روان‌شنختی متقاضیان استخدام است. توجه به این نکته موجب آن می‌شود که آرزوی ورود به سازمان را در سر می‌پرورانند، حتی قبیل از ورود به سازمان به اهمیت این مسأله واقف شده و در جهت افزایش این قابلیت‌ها تلاش نمایند و پس از ورود به سازمان نیز توجه لازم را به این مقوله مهم داشته باشند.



## منابع

۱. الوانی، م؛ پورمهدی، ک؛ باقری، ۵. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمان، ماهنامه مهندسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۴۵، صفحه ۵۱-۳۲.
۲. اسدی، ح، محمدی، ج، عابدی، ع. (۱۳۸۰). بررسی و توصیف رابطه بین سبک‌های مختلف رهبری با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های کشور، نشریه حرکت، شماره ۹، صفحه ۱۱۴-۱۰۱.
۳. بودلایی، ح؛ کوشکی جهرمی، ع؛ ستاری نسب، ر. (۱۳۹۰). یادگیری و اعتمادسازمانی، حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روان‌شناسی و تعهد سازمانی، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۵، صفحه ۹۳-۶۷.
۴. خاکپور، ع، یمنی، مح، پرداختچی، م.ح. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، شماره ۷، صفحه ۵۷۹-۵۶۴.
۵. خاکپور، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) مدیران مدارس شهر همدان در سال تحصیلی ۸۲-۸۳. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهری德 بهشتی.
۶. راز، ش. (۱۳۸۸). دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات (ملی و مذهبی) بر رضایت شغلی در استان خوزستان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی، شماره ۲۴، صفحه ۱۱۸-۱۰۳.
۷. رضاییان، ع. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: انتشارات سمت، تابستان.
۸. زاهدی، ش؛ بودلایی، ح. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه توانمندسازی روان‌شناسی و تعهد سازمانی. مجله رشد فناوری، شماره ۲۴، صفحه ۶۹-۵۹.
۹. شادی طلب، ر. (۱۳۸۱). توسعه و چالش‌های زنان ایران، تهران: نشر قطره.
۱۰. صادقی، ع. و فتحی، ب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال استان گیلان، پژوهشنامه مدیریت اجرائی، سال دوم، شماره ۵، صفحه ۵۵-۷۹.
۱۱. عباسزادگان، س.م. و ترک زاد، ج. (۱۳۸۸). نیازهای آموزشی در سازمان‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۲. عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵). نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان، تدبیر، شماره ۱۶۸، ۱۶۸.
۱۳. عبداللهی، ب، نوhe ابراهیم، ع. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت متابع انسانی، تهران: نشر و پرایش.
۱۴. فرخی، ط. (۱۳۷۶). نقش زنان در توسعه پایدار، توانسازی زنان، ماهنامه تعاون، شماره ۷۶، صفحه ۷۹-۷۶.
۱۵. گریفین مورهد (۱۹۹۵). رفتار سازمانی، مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۸۶). چاپ دوازدهم، تهران، مروارید.
  
16. Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*: 43, (2), 207-242.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of applied psychology*; 74, (4), 580.
17. Lee, Mushin & Joon (2001). Is Empowerment Really a New Concept? *The International Journal of Human Resource Management*.
18. Motowidlo, J. S; Borman, w.c (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning forPersonnal Selection Research, *Human Performance*. 10(2).99-109.
19. Robbins SP. (2001). Organization behavior; concepts, theories and applications. 9thed. New Jersey: Prentice – Hall.p. 270-95.
20. Zimmerman Mare. A (1995). Pshychological Empowerment: issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*.