

« علوم تربیتی »

سال سوم - شماره ۹ - بهار ۱۳۸۹

ص ص ۴۹-۲۷

بررسی رابطه توانمندی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸

دکتر داوود حسینی نسب

دکتر فرزانه میکائیلی منیع

نسرین اقبالی قاضی جهانی

چکیده:

این پژوهش با هدف تعیین رابطه توانمندسازی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در شهر ارومیه با استفاده از روش تحقیق توصیفی - همبستگی انجام گرفت، حجم نمونه مورد مطالعه ۲۴۱ نفر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند. ابراز اندازه گیری شامل پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی و پرسشنامه تعهدسازمانی بود.

نتایج نشان می دهد، میانگین توانمندسازی روان شناختی دبیران ۶۶/۱۲ که بیشتر از حد متوسط می باشد و میانگین تعهدسازمانی ۲۷/۰۵ که کمتر از حد متوسط می باشد. بین توانمندسازی روان شناختی و مولفه های آن (شایستگی، موثر بودن، معنی داری بودن، اعتماد) با تعهدسازمانی رابطه و معنی داری وجود دارد. بنظر می رسد توجه به توانمندسازی روان شناختی دبیران در جهت شکل گیری تعهدسازمانی آنها مفید باشد.

کلیدواژه ها: توانمندسازی، توانمندسازی روان شناختی و تعهدسازمانی

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه ارومیه

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

کارآیی، توسعه و اثربخشی اهداف سازمانی، هدف همه مدیران و سازمانهاست که تا حدود زیادی به کاربرد صحیح مولفه هایی چون رضایت، وابستگی شغلی و تعهدسازمانی در سازمان دارد. تعهدسازمانی موضوع اصلی در نوشته های مدیریت است و این اندیشه ارزش اساسی در سازمان می باشد که سازمان دهی و ارزشیابی نیروی انسانی متکی بر آن می باشد. در واقع تعهدسازمانی عامل موثر در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان هاست و هیچ سازمانی موفق نمی شود، مگر اینکه اعضای سازمان نسبت به آن نوعی تعهدسازمانی داشته باشند و تلاش نسبی نمایند. مشکل عدم تعهدسازمانی از مهم ترین مشکلات سازمانی می باشد به دنبال عوامل موثر بر افزایش تعهد کارکنان، صاحب نظران مدیریت و روانشناسان سازمانی برای مواجه شدن با این چالش، رفتار توانمندسازی کارکنان در کنار ویژگی های عمده سازمان ها، چون تمرکز به کار گروهی در سازمانهای، رفتار خود کنترل تابعیت سازمان، غنی سازی شغلی را تشویق می کنند. توانمندسازی نیروی انسانی می تواند باعث ارتقاء سطح تعهد آنها می گردد. شاید به این دلیل است که کارکنان توانمند مایل به داشتن روردهای قابل قبول عملکردی و حفظ شغل به صورت طولانی تری نسبت به کارکنان کم تعهدها و با توانمندی کم هستند (ساروقی، ۱۳۷۵).

توانمندسازی کارکنان یکی از مهم ترین رویکردهای نوین انگیزش درونی شغل است، تحقیق در زمینه توانمندسازی از اوایل دهه ۱۹۹۰ شروع است. چنانچه نیروی انسانی احساس توانمندی در شغل و سازمان داشته باشند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی، کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت روانی را در بر خواهد داشت (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۳۸۵).

دلایل زیادی در این باره وجود دارد که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهدسازمانی مفهومی جدید و مهم می باشد که به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده که تعهدسازمانی با متغیرهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. ثالثاً برای هر

چیزی داشتن هدف بدون داشتن تعهد، کار مثبتی است. (پورترو همکاران، ۱۹۷۴). شرط لازم برای تحقیق اهداف نظام آموزشی وجود نیروی انسانی متعهد و توانا به ویژه کارکنانی است که علاوه برداشتن توانایی ها و مهارت های خاص نسبت به شغل خود احساس وفاداری داشته باشند. اگر بخواهیم در نظام آموزشی کشورمان کارکنان به سازمان وابستگی و تعهد داشته باشند، باید زنجیره فرماندهی سنتی بین کارمند و مدیر را تغییر دهیم و این ممکن نیست مگر با توانمندسازی کارکنان (جدی، ۱۳۸۸). بنابراین توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی به عنوان عامل اصلی اثر بخشی و ارتقاء تعهد سازمانی هدف مورد مطالعه این پژوهش می باشد.

تعهد سازمانی^۱

نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر گرفته می شود. در این تعریف، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود از سازمان می گیرد و از عضویت در آن لذت می برد. مودی، پورترو و استیرز^۲ تعهد سازمانی را متشکل از سه مولفه: ۱- پذیرش و اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمانی، ۲- تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمانی و ۳- تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان می دانند. پورترو و همکارانش (۱۹۷۴)، تعهد را به عنوان یک ساختار سه بعدی شامل: اعتقاد داشتن به پذیرش اهداف و ارزش های سازمان و پذیرش آنها، تمایل به اعمال نمودن حداکثر تلاش به نمایندگی از طرف سازمان و تمایل به ماندگاری در سازمان در نظر می گیرد (نقل از ساروقی، ۱۳۷۵، ص ۴۰).

آلن و میر^۳ (۱۹۹۰) در نوشته های خود قائل به تفکیک سه بعد اصلی برای تعهد هستند که شامل: ۱) تعهد عاطفی: نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود و فردی که متعهد است، در سازمان درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد، ۲) تعهد عقلانی یا مستمر: تمایل به انجام فعالیت های مستمر، بر اساس تشخیص یک فرد از هزینه های مربوط به ترک سازمان تعریف می شود. استیرز

1- Organizational Commitment

2- Moday&Porter & Steers

1- Allen & Meyer

(۱۹۷۰) تعهد مستمر را آگاهی از غیر ممکن بودن انتخاب یک هویت اجتماعی دیگری به خاطر زیان های زیاد ناشی از تغییر می دانند و (۳) تعهد هنجاری (احساس تکلیف): تعهد را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان می بیند، تعهد هنجاری نوعی تعهد اخلاقی و دو جانبه سازمان است. بالفور و وکلسر^۱ (۱۹۹۶) نیز در طبقه بندی نسبتاً جدید خود سه نوع «تعهد مبادله ای»، «تعهد همانند سازی شده» و «تعهد پیوستگی» را معرفی نموده اند.

توانمند سازی روان شناختی^۲

با بررسی ادبیات مدیریت و سازمان، تعاریف توانمند سازی را می توان به سه دسته اصلی طبقه بندی کرد:

۱) توانمند سازی بعنوان تفویض اختیار؛ «اسکات و ژافه^۳» می گویند توانمند سازی یک راه اساسی متفاوت برای کار کردن انسان ها با یکدیگر می باشد. بدین معنی که مدیران وقتی می توانند نیروی انسانی را توانمند سازند که اطلاعات سازمان در اختیار آنان گذشته شود، ساختار سازمان را بازسازی کرده، تیم کاری را جایگزین سلسله مراتب نموده و فرصت های آموزشی را فراهم کرده و... تمام این اقدامات مدیریتی بخشی از فرآیند توانمند سازی است (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). ۲) توانمند سازی بعنوان انگیزش: کانگر و کانگو^۴ (۱۹۸۸) توانمند سازی را افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایط که موجب ناتوانایی کارکنان شده است می دانند. ۳) توانمند سازی روان شناختی: توماس و ولتموس^۵ توانمند سازی روان شناختی را مفهومی چند بعدی می دانند و آن به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف کرده اند و علاوه بر خود کارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی حق انتخاب (خود مختاری) معنی دار بودن و موثر بودن را نیز شامل می شود (نقل از عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

- 1- Balfor & Veksler
- 2- Psychological Empowerment
- 3- Scot & Jaffeh
- 4- Conger & Kanungo
- 5- Thomas & Valthouse

رویکرد های توانمند سازی

رویکرد های توانمند سازی را می توان به شرح زیر خلاصه نمود:

الف) رویکرد مکانیکی: بر اساس این دیدگاه، توانمند سازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین می باشد. توانمند سازی فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه ها و وظایف معینی برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می نماید. در این دیدگاه توانمند سازی فرآیندی است که طی آن رهبر یا مدیر قدرتش را با زیردستان تقسیم می کند (اسکات و ژافه، ۱۳۷۵).

ب) رویکرد ارگانیکی: طبق این رویکرد توانمند سازی به معنی ریسک پذیری، رشد و تغییر و همچنین اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آنها می باشد. توانمندسازی در این رویکرد بر حسب باورهای شخصی افراد تعریف می شود و بر ادراک افراد از توانمند سازی تمرکز می کنند و چگونگی درک توانمند سازی از سوی زیر دستان و کارکنان را تشریح می نماید (اسکات و ژافه، ۱۳۷۵).

ابعاد توانمندسازی روان شناختی

این ابعاد را می توان به شرح زیر خلاصه نمود:

۱) شایستگی: به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد به عبارتی به اطمینان داشتن به توانایی فرد در انجام وظایف بطور موفقیت آمیز اشاره دارد. ۲) احساس موثر بودن درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد و باور داشتن به توانایی تاثیر گذاری بار کنترل شخصی بر نتایج فعالیت ها در بردارد، ۳) احساس معنی دار بودن: معنی دار بودن فرصتی است افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند، ۴) اعتماد: اعتماد به روابط بین فرادستان و زیر دستان و اعتماد مدیر به کارکنان و بر عکس اشاره دارد. اعتماد به علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می شود (اسپریتزر، ۱۹۹۵).

از لحاظ پیشینه تحقیقاتی، تحقیقاتی که در رابطه با توانمندسازی و تعهد سازمانی

صورت گرفته به شرح زیر می باشد:

محسنی (۱۳۸۶) در پژوهش به این نتیجه رسیده است که بین توانمندسازی دبیران با تعهد رابطه معناداری وجود دارد و مولفه های رشد، تصمیم گیری و منزلت بیشترین تاثیر را بر عملکرد دارند. نتایج پژوهش جدی (۱۳۸۸) نشان می دهد، بین شش مولفه توانمندسازی دبیران، مولفه های خودکارآیی، تاثیر و تصمیم در پیش بینی تعهد سازمانی و تعهد حرفه معنادار هستند.

عبدالهی (۱۳۸۳) طی تحقیقی خود دریافت که سازه توانمندسازی روانشناختی کارکنان شامل پنج بعد مجزا از هم یعنی شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد می شود که با توجه با تفاوت های فرهنگی این ابعاد رابطه دارد. میرآقایی (۱۳۸۶) بین میزان توانمندی و فاکتورهای داشتن اهداف روشن، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، آموزش و دسترسی کارکنان به منابع، رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش کمالی (۱۳۸۷) نشان می دهد، شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی و منابع خود کارآمدی با توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری دارد.

جونز (۲۰۰۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده است که ارتباط مهمی بین تصمیم گیری و ارتباط کثرت مشارکت در تصمیم گیری معلمان و همچنین بین مشارکت و تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی و تابعیت سازمانی وجود دارد. وو و شورت^۲ (۱۹۹۶) در پژوهشی که انجام داد، به این نتیجه رسیده که بین رشد حرفه ای و خود مختاری پیش بینی کننده معنادار در تعهد هستند و بین توانمندسازی و رضایت شغلی و تعهد شغلی ارتباط وجود دارد.

مطالعات پارک^۳ (۲۰۰۳) نشان می دهد، پاداش ها و ایجاد اطمینان، خود مختاری با تعهد رابطه دارد.

توماس و ولتهاوس^۴ (۱۹۹۰) توانمندسازی را به منزله ساختاری چند بعدی در نظر می گیرد. آنها همچون دو پژوهشگر دیگر کانگر و کانانگر در مدل مفهومی خود از توانمندی سازی کارکنان به تحلیل ابعاد چهار گانه توانمندسازی (تاثیر، انتخاب،

-
- 1- Jones
 - 2- Wu, V&short
 - 3- Park
 - 4- Thomas & velthouse

شایستگی و معنادار بودن) پرداخته اند. اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵)، توانمندسازی روان شناختی را به عنوان یک متغیر مستمر و پیوسته است که کارمندان ممکن است درجات مختلفی از آن را تجربه کنند. مدل او چهار جزء معنادار بودن، شایستگی، تاثیر و خود تعیینی می‌سند.

سوال های پژوهش

- ۱- وضعیت توانمند سازی روان شناختی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟
- ۲- وضعیت مولفه های توانمند سازی روانشناختی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟
- ۳- وضعیت تعهد سازمانی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟
- ۴- کدام یک از مولفه های توانمند سازی روان شناختی پیش بینی کننده بهتر تعهد سازمانی است؟

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین توانمند سازی روان شناختی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۲- بین شایستگی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۳- بین احساس موثر بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۴- بین احساس معنی دار بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۵- بین احساس اعتماد دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۶- توانمند سازی روان شناختی دبیران زن و مرد متفاوت است.
- ۷- تعهد سازمانی دبیران زن و مرد متفاوت است.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر یک مطالعه همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مقطع متوسط شهر ارومیه می باشد که تعداد کل آنان بر اساس آمار از سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی ۵۵۷ نفر بود که از بین آنها طبق فرمول کوکران حدود ۲۴۱ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب

1- Spreitzer

شده اند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و تعهدسازمانی مودی و همکاران (۱۹۷۹) استفاده شده که به منظور تعیین پایایی سوال مربوط به هر دو پرسشنامه پس از اجرای آن روی ۳۰ نفر از دبیران (نفر از اعضاء نمونه) ضریب $\alpha = 0.735$ برای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و برای تعهدسازمانی ضریب $\alpha = 0.877$ بدست آمده که این مقدار در سطح قابل قبول می باشد پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت به ترتیب ۷ درجه ای و ۵ درجه ای می باشند. برای پاسخگویی به سوالات ۱-۳ پژوهش، از آمار توصیفی و برای پاسخگویی به سوال ۴، از رگرسیون استفاده شده است. فرضیه های ۵-۱ از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است و برای تحلیل فرضیه ۷-۶ از آزمون t استفاده شده است.

یافته ها

در مقاله حاضر ابتدا به توصیف متغیرهای بدست آمده از سوالات و در ادامه به آزمون فرضیه ها پرداخته می شود

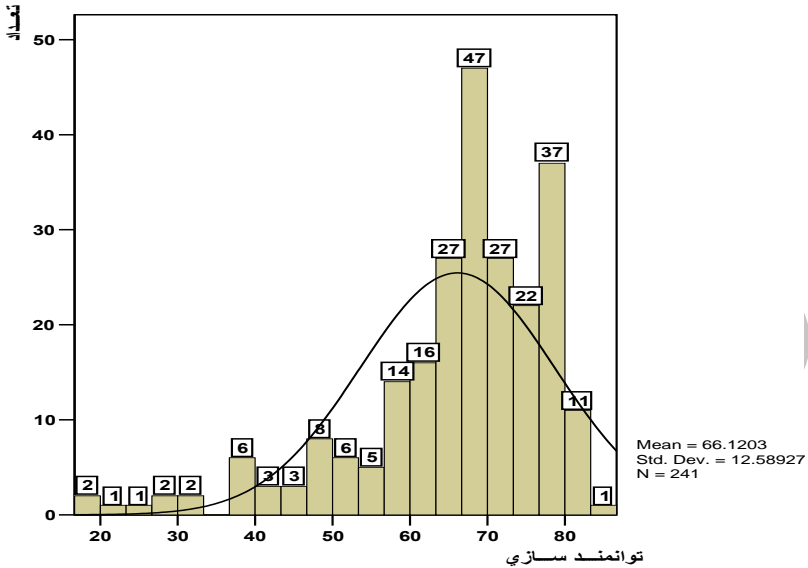
بررسی سوال ها

۱- وضعیت توانمند سازی روان شناختی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟ میانگین توانمند سازی روانشناختی دبیران ۶۶/۱۲ با انحراف معیار ۱۲/۵۸ می باشد که توزیع پراکندگی توانمند سازی روانشناختی دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد.

جدول ۱- آماره های توصیفی (فراوانی، کمترین، بیشترین، میانگین و انحراف معیار) برای توانمندسازی روانشناختی

فراوانی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	ضریب کجی
241	66.12	12.58	18.00	84.00	-1.45

نمودار ۱- توزیع نمرات توانمندسازی روانشناختی دبیران



۲- وضعیت ابعاد توانمند سازی روان شناختی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟ میانگین احساس شایستگی ۱۸/۱۶ با انحراف معیار ۳/۸ می باشد که توزیع پراکندگی احساس شایستگی دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد. میانگین احساس موثر بودن ۱۵/۱۴ با انحراف معیار ۳/۹ می باشد که توزیع پراکندگی احساس موثر بودن دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد. میانگین احساس معنی دار بودن ۱۸/۰۹ با انحراف معیار ۴/۴ می باشد که توزیع پراکندگی احساس معنی دار بودن دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد. میانگین احساس اعتماد ۱۴/۷۱ با انحراف معیار ۴/۱۶ می باشد که توزیع پراکندگی اعتماد دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد.

جدول ۲- آماره های توصیفی (فراوانی، کمترین، بیشترین، میانگین و انحراف معیار) برای ابعاد توانمندسازی روانشناختی

فراوانی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	ضریب کجی	ابعاد توانمندسازی روانشناختی	
241	18.16	3.807	.00	21.00	-2.38		احساس شایستگی
241	15.14	3.993	.00	21.00	-0.87		احساس موثر بودن
241	18.09	4.401	3.00	21.00	-1.99		احساس معنی دار بودن
241	14.71	4.160	3.00	21.00	-0.76	اعتماد	

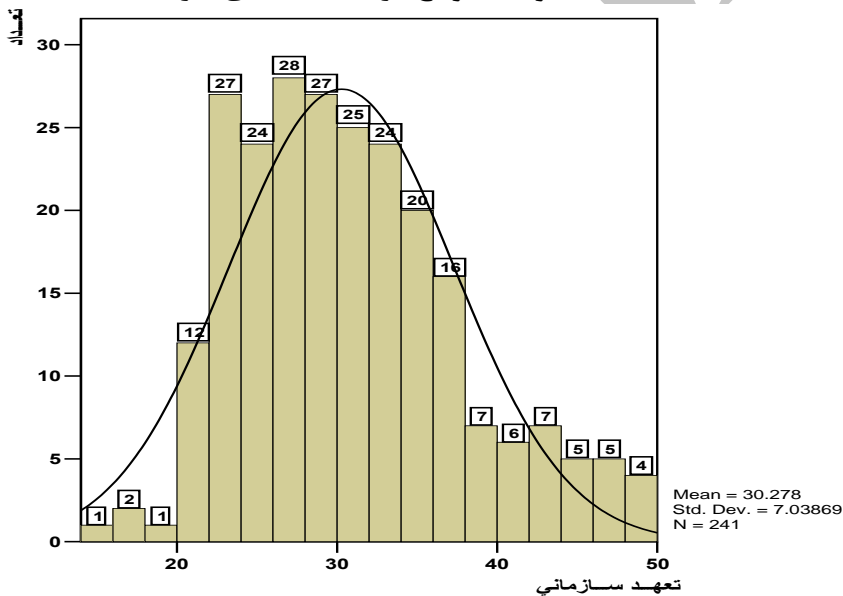
۳- وضعیت تعهد سازمانی دبیران شهر ارومیه چگونه است؟

میانگین تعهد سازمانی برای دبیران ۲۷/۰۵ با انحراف معیار ۷/۱ می باشد که توزیع پراکندگی تعهد سازمانی دبیران کمتر از حد متوسط می باشد.

جدول ۳- آماره های توصیفی (فراوانی، کمترین، بیشترین، میانگین و انحراف معیار) برای تعهد سازمانی

ضریب کجی	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	تعهد سازمانی
0.629	50	14	7.105	27.05	241	

نمودار ۲- توزیع نمرات تعهد سازمانی دبیران



آزمون فرضیه ها

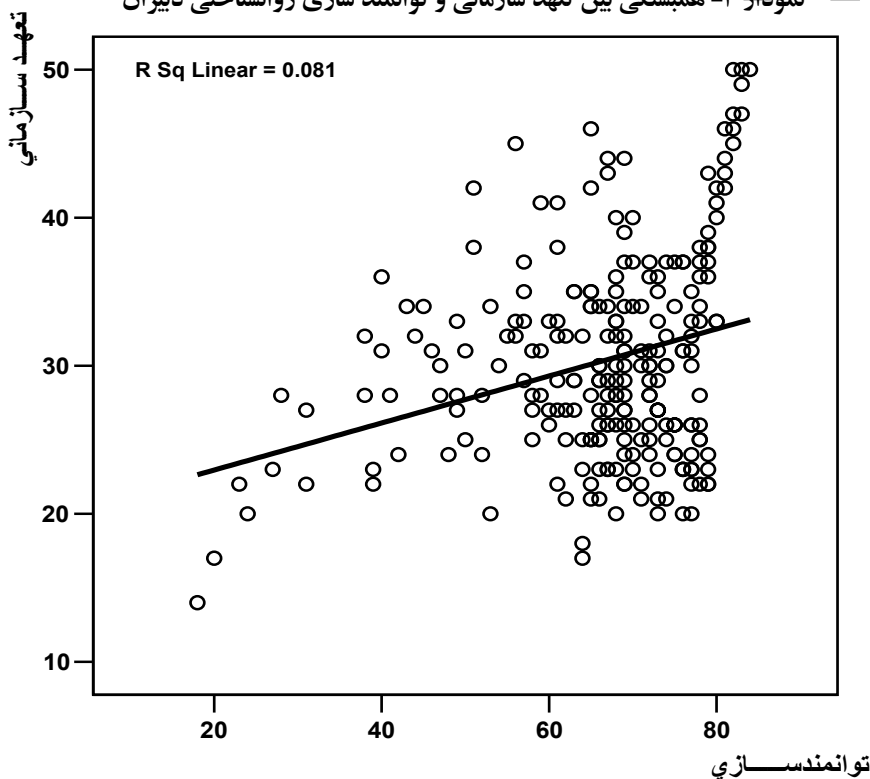
۱- بین توانمند سازی روان شناختی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد. بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری با مقدار ضریب همبستگی برابر $r = 0.484$ با سطح معنی داری آزمون $p = 0.01$ وجود دارد. به عبارتی با افزایش نمره توانمند سازی روانشناختی میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. یعنی فرضیه فوق قبول می شود.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و توانمند سازی روانشناختی دبیران

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
توانمند سازی روانشناختی	تعهد سازمانی	.484(**)	.000	241

** معنی داری در سطح احتمال ۰/۰۱

نمودار ۳- همبستگی بین تعهد سازمانی و توانمند سازی روانشناختی دبیران



۲- بین احساس شایستگی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری با مقدار ضریب همبستگی برابر $r = 0.562$ با سطح معنی داری آزمون $p = 0.01$ و زیر ۰/۰۵ بدست آمده است. به عبارتی با افزایش نمره احساس شایستگی میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. یعنی فرضیه فوق قبول می شود.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و احساس شایستگی دبیران

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
احساس شایستگی	تعهد سازمانی	.562(**)	.000	241

۳- بین احساس موثر بودن دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

بین احساس موثر بودن و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری با مقدار ضریب همبستگی برابر $r = 0.511$ با سطح معنی داری آزمون $p = 0.01$ و زیر 0.05 بدست آمده است. به عبارتی با افزایش نمره احساس موثر بودن میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. یعنی فرضیه فوق قبول می شود.

جدول ۶- ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و احساس موثر بودن دبیران

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
احساس موثر بودن	تعهد سازمانی	.511(**)	.001	241

۴- بین احساس معنی دار بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

بین احساس معنی دار بودن و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری با مقدار ضریب همبستگی برابر $r = 0.469$ با سطح معنی داری آزمون $p = 0.008$ و زیر 0.05 بدست آمده است. به عبارتی با افزایش نمره احساس معنی دار بودن میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. یعنی فرضیه فوق قبول می شود.

جدول ۷- ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و احساس معنی دار بودن

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
احساس معنی دار بودن	تعهد سازمانی	.469(**)	.008	241

۵- بین اعتماد دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

بین اعتماد دبیران و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری با مقدار ضریب همبستگی برابر $r = 0,238$ با سطح معنی داری آزمون $p = 0.001$ و زیر $0/05$ بدست آمده است. به عبارتی با افزایش نمره احساس معنی دار بودن میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. یعنی فرضیه فوق قبول می شود.

جدول ۸- ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و اعتماد

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
اعتماد	تعهد سازمانی	.238(**)	.000	241

۶- توانمندسازی روانشناختی دبیران زن و مرد متفاوت است.

میانگین توانمندسازی روانشناختی برای دبیران مرد $67/43$ با انحراف معیار $10/6$ و برای دبیران زن $64/58$ با انحراف معیار $14/4$ می باشد. آزمون تی نشان می دهد که میزان توانمندسازی روانشناختی دبیران مرد و زن با $2/8$ نمره اختلاف تفاوت معنی داری دارد ($t = 1.75$ و $p < 0.05$). به بیان دیگر توانمندسازی روانشناختی دبیران مرد بطور معنی داری بیشتر از زنان می باشد.

جدول ۹- میانگین، انحراف معیار توانمندسازی روانشناختی دبیران بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین اشتباه معیار
زن	130	64.58	14.43	1.37
مرد	111	67.43	10.64	.93

جدول ۱۰- نتایج آزمون t برای بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی بر اساس جنسیت

مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین
1.756	239	.040	2.84518

۷- ابعاد توانمندسازی روانشناختی دبیران زن و مرد متفاوت است.

- میانگین احساس شایستگی برای دبیران زن ۱۷/۸۶ و برای دبیران مرد ۱۸/۴۱ می باشد. آزمون تی نشان می دهد ($t=1.12$ و $p=0.264$) که احساس شایستگی دبیران زن و مرد مشابه می باشد.
- میانگین احساس موثر بودن برای دبیران زن ۱۴/۸۱ و برای دبیران مرد ۱۶/۴۳ می باشد. آزمون تی نشان می دهد ($t=3.75$ و $p=0.03$) که احساس موثر بودن دبیران مرد بطور معنی داری بیشتر از دبیران زن است.
- میانگین احساس معنی دار بودن برای دبیران زن ۱۷/۳۸ و برای دبیران مرد ۱۸/۷۱ می باشد. آزمون تی نشان می دهد ($t=2.35$ و $p=0.019$) که احساس معنی دار بودن دبیران مرد بطور معنی داری بیشتر از دبیران زن است.
- میانگین اعتماد برای دبیران زن ۱۴/۵۳ و برای دبیران مرد ۱۴/۸۸ می باشد. آزمون تی نشان می دهد ($t=0.64$ و $p=0.522$) که اعتماد دبیران زن و مرد مشابه می باشد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون t برای بررسی میزان ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر اساس جنسیت

مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین
1.120	239	.264	.55052
3.75	239	.030	1.620
2.359	239	.019	1.32931
.642	239	.522	.34539

۸- تعهد سازمانی دبیران زن و مرد متفاوت است.

- میانگین تعهد سازمانی برای دبیران زن ۳۰/۲ و برای دبیران مرد ۳۰/۳ می باشد. آزمون تی نشان می دهد ($t=0.167$ و $p=0.867$) که تعهد سازمانی دبیران مرد و زن مشابه می باشد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون t برای بررسی میزان تعهد سازمانی بر اساس جنسیت

اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t	
-15267	.867	239	-167	تعهد سازمانی

۴- کدامیک از مولفه های توانمندسازی روان شناختی پیش بینی کننده بهتر تعهد سازمانی است؟

جدول ۱۳- تحلیل واریانس رگرسیون همزمان تعهد سازمانی بر اساس ابعاد توانمند سازی روان شناختی

مدل	مجموع مربعات ss	درجه آزادی df	میانگین مربعات ms	F مشاهده ای	سطح معنی داری
1	1296.630	4	324.158	7.221	.000
	10593.743	236	44.889		
	11890.373	240			

جدول ۱۴- ضرایب بتای متغیر های پیش بین موثر بر تعهد سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	سطح معنی داری
	ضریب بتا	اشتباه استاندارد			
1	18.373	2.391		7.685	.000
	.490	.158		3.109	.002
	.081	.134		.601	.548
	-.193	.141		-1.363	.174
	.358	.124		2.899	.004

بر اساس آزمون رگرسیون چند متغیری (روش همزمان) در تبیین تعهد سازمانی دبیران از روی مولفه های توانمندسازی روانشناختی (احساس شایستگی، احساس بودن، احساس معنی دار بودن، اعتماد) ملاحظه می شود. طبق ضرایب بتای استاندارد شده و سطح معنی داری، متغیرهای پیش بین موثر بر تعهد سازمانی، احساس شایستگی با بتای $\beta = 0.265$ ($p < 0.05$) و اعتماد با بتای $\beta = 0.289$ ($p < 0.01$) قرار دارد. ارتباط متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک طبق تحلیل واریانس معادله رگرسیون خطی است ($F = 7.22$ با سطح معنی داری $P < 0.01$). معادله پیش بین نمره تعهد سازمانی دبیران از روی مولفه های توانمندسازی روانشناختی به شرح ذیل است:

$$X_2 \quad X_1 + 0.358 Y = 18.373 + 0.49$$

$Y =$ تعهد سازمانی

$X_1 =$ احساس شایستگی

$X_2 =$ اعتماد

بحث و نتیجه گیری

یافته های موجود در بررسی سوالات نشان می دهد که میانگین توانمندسازی روان شناختی دبیران ۶۶/۱۲ با انحراف معیار ۱۲/۵۸ می باشد که توانمندی روان شناختی دبیران بیشتر از حد متوسط می باشد. نتایج یافته در این سوال با مطالعات عبدالمی (۱۳۸۳) سازگار می باشد. عبدالمی میزان توانمندی سازی روان شناختی کارکنان وزارت علوم با میانگین ۵۰/۷۲ در حد بالایی می داند. در تحقیقی که کمالی (۱۳۸۷) انجام داد، میزان توانمندسازی مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حدود ۷۷/۲۹ و در حد قوی برآورده کرده است علاوه بر این میزان با تحقیقات توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۵) همسومی باشد.

در بررسی سوال دوم پژوهش یافته های موجود نشان می دهد که میانگین احساس شایستگی ۱۸/۱۶، میانگین احساس موثر بودن ۱۴/۱۵، میانگین احساس معنی دار بودن ۱۸/۰۹ و میانگین احساس اعتماد ۱۴/۷۱ می باشد، نتایج مورد بحث با مطالعات عبدالمی (۱۳۸۳) در بررسی میزان توانمندسازی روان شناختی کارکنان وزارت علوم،

در همه ابعاد همسو می باشد به غیر از بعد اعتماد که آن هم در حد بیشتر از متوسط بوده است، و به دلیل جامعه های متفاوت مورد می باشد. همچنین با یافته کمالی (۱۳۸۷) و اسپر تیزر (۱۹۹۵) مطابق می باشد.

در زمینه بررسی وضعیت تعهد سازمانی دبیران در سوال سوم نتایج نشان می دهد میانگین تعهد سازمانی برای دبیران ۲۷/۰۵ می باشد که پاسخ ها دبیران شهر ارومیه به این سوال، تعهد سازمانی کمتر از حد متوسط آنها را در فعالیت های شغلی نسبت سازمان آموزش و پرورش نشان می دهد. با یافته با پژوهش جدی (۱۳۸۸) که به بررسی توانمندسازی با تعهد سازمانی، متعهد شغلی و تعهد حرفه-ای پرداخته است که در آن دبیران، تعهد سازمانی دبیران شهر ارومیه در حد متوسط تأیید می-شود، همسو می باشد و فتح الله زاده (۱۳۸۸) تعهد سازمانی کارکنان اداری سازمان آموزش و پرورش کمتر از حد متوسط تأیید می کند، همسو می باشد. و با تحقیقات انجام در خارج از کشور با مطالعات وو شورت (۱۹۹۶) پارک (۲۰۰۳) و پورتر و استیرز (۱۹۷۴) همسو می باشد.

یافته های موجود از طریق ضریب همبستگی نشان می دهد که بین توانمندسازی روانشناختی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد. نتایج این تجزیه و تحلیل با یافته جدی (۱۳۸۸)، که اونیز در پژوهش خود رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی را تأیید می کند همچنین با محسنی (۱۳۸۶) و جونز (۲۰۰۰) وو شورت (۱۹۹۶) که در پژوهشهای خود وجود رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی را تأیید می کنند همسو می باشد. در مورد با فرضیه دوم که وجود رابطه معنی دار بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی تایید شده است می توان گفت که این ویژگی، مهمترین عنصر توانمندسازی روانشناختی است، زیرا داشتن احساس شایستگی است که تعیین می کند، آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر؟ نتایج تجزیه و تحلیل یافته با تحقیق محسنی (۱۳۸۶) در رابطه با ارتباط احساس شایستگی و خود کار آمدی دبیران با تعهد سازمانی همسو می باشد و همینطور به جدی (۱۳۸۸) و جونز (۲۰۰۰) وو شورت (۱۹۹۶) مطابقت دارد.

یافته های موجود از طریق ضریب همبستگی نشان می دهد که بین احساس موثر بودن و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری وجود دارد. به عبارتی با افزایش نمره احساس موثر بودن میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. با احساس موثر بودن در محیط آموزش و پرورش یا به وجود آمدن اثر مثبت وظایف فرد در سازمان تاثیر و کار آیی افراد سازمان را بالا می برد.

نتایج یافته با مطالعات محسنی (۱۳۸۶) و جدی (۱۳۸۸) و در پژوهشی تحت عنوان رابطه توانمندسازی دبیران با تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار تابعیت سازمانی دبیران شهر تبریز انجام داده و همچنین با جونز (۲۰۰۰) و وو شورت (۱۹۹۶) مطابقت دارد.

در زمینه ارتباط بین احساس معنی دار بودن و تعهد سازمانی نتایج پژوهش نشان می دهد که بین دومتغیر رابطه مستقیم و متوسط و معنی داری بدست آمده است. زمانی که دبیران در آن احساس می کند اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می کنند و کارشان را مهم تلقی می کند، بیشتر به آن متعهد و درگیر می شوند و از پیگیری اهداف مطلوب، پشتکار بیشتری نشان می دهند همچنین با یافته های محسنی (۱۳۸۶) در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطه توانمند سازی و تعهد سازمانی دبیران با عملکرد آنها در شهر تهران پرداخته و جدی (۱۳۸۸) و مطالعات خارجی، جونز (۲۰۰۰) و وو و شورت (۱۹۹۶) همسو می باشد.

در فرضیه شماره ۵ که وجود ارتباط مستقیم و متوسط و معنی داری بین اعتماد دبیران و تعهد سازمانی تایید می شود می توان چنین بیان کرد که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن هستند که سازمان با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می کنند. دبیران دارای احساس اعتماد، آمادگی بیشتر دارند تا صداقت و صمیمیت را جانشین تظاهر سازند. آنان بیشتر پژوهش گرا، خود مختار، خود باور و مشتاق به یادگیری هستند. دبیرانی با سطوح پایین اعتماد، در برابر تغییر بیشتر مقاومت می کنند. نتایج و تحلیل یافته با تحقیق محسنی (۱۳۸۶) و جدی (۱۳۸۸) و همچنین با جونز (۲۰۰۰) و وو و شورت (۱۹۹۶) همسو می باشد. اما این نتیجه تجزیه و تحلیل با

یافته های کمالی (۱۳۸۷) همسو نمی باشد و این شاید به دلیل تفاوت جامعه های مورد پژوهش باشد، جامعه مورد پژوهش کمالی مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (با مدرک دکترای تخصصی و عمومی و فوق لیسانس) می باشد.

نتایج یافته در بررسی آزمون تی نشان می دهد که میزان توانمندسازی روانشناختی دبیران مرد و زن اختلاف تفاوت معنی داری دارد ($t=1.17$ و $p<0.05$). به بیان دیگر توانمندسازی روانشناختی دبیران مرد بطور معنی داری بیشتر از زنان می باشد و این شاید به دلیل احساس موثر بودن و معنی دار بودن بالای مردان در جامعه ما باشد این تفاوت با یافته های تحقیق محسنی (۱۳۸۶) و وو شورت (۱۹۹۶) مطابق است. به طور کلی در احساس شایستگی و احساس اعتماد نمره اختلاف معنی دار نیست اما احساس موثر بودن احساس معنی دار بودن اختلاف معنی داری دارد. نتیجه تجزیه و تحلیل با یافته های اسپریتزر (۱۹۹۵) همسو می باشد. نتایج یافته در بررسی آزمون تی نشان می دهد که همچنین تعهد سازمانی دبیران مرد و زن مشابه می باشد. البته تحقیقات نشان می دهد که زنها نسبت مردان به صورت محدودی تعهد بیشتری دارد اما این تفاوت معنی دارد نیست و دلیل این امر شاید، آن است که زنها برای عضویت در سازمان می بایست موانع بیشتری را پشت سر بگذارد. نتایج یافته های مورد بحث با یافته های پورتر و استیرز (۱۹۷۴) همسو می باشد. یافته های مورد بررسی از آزمون رگرسیون چند متغیری (روش همزمان) نشان می دهد که در تبیین تعهد سازمانی دبیران از روی مولفه های توانمندسازی روانشناختی (احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، اعتماد) ملاحظه می شود طبق ضرایب بتای استاندارد شده و سطح معنی داری، متغیرهای پیش بین موثر بر تعهد سازمانی، احساس شایستگی با بتای $\beta = 0.265$ ($p < 0.05$) و اعتماد با بتای $\beta = 0.189$ ($p < 0.01$) قرار دارد.

با توجه به یافته ها می توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

- پیش بینی شرایط و امکانات لازم و بسته سازی از نظر آموزشی (مثل کارگاههای آموزشی) با هدف توانمندی دبیران در آموزش و پرورش.

- بر اساس یافته های تحقیق که مولفه ها را احساس شایستگی و اعتماد در پیش بینی تعهدسازمان، معنادار است، پیشنهاد می شود که سازمان آموزش و پرورش تقویت و بهبود این در مولفه را در اولویت های برنامه توانمندسازی دبیران قرار دهد.
- بر اساس یافته ها پژوهش، رابطه بین توانمندسازی و تعهد دبیران وجود دارد. لذا با فراهم آوردن زمینه های لازم در توانمندسازی، نتایج تعهدسازمانی به طور همزمان افزایش می یابد و نهایتاً منجر به اثربخشی آموزش و پرورش می شود.
- با توجه به اهمیت بحث تعهدسازمانی، به دلیل اینکه عملاً در آموزش و پرورش برنامه منظم جهت افزایش تعهدسازمانی کارکنان دیده نمی شود، لذا پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش با توجه به نتایج چنین تحقیقاتی به این امر مبادرت ورزد.
- پیشنهاد می شود تحقیقی با این عنوان بررسی مدیران مدارس صورت پذیرد.

فهرست منابع

- ابطحی، حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). **توانمندسازی کارکنان**. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- اسکات، سینیتا و ژافه دنیس. (۱۹۹۱). **توانا سازی کارکنان**. ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. (۱۳۷۵)
- اسماعیلی، علی. (۱۳۸۴). **توسعه نیروی انسانی**. تهران: انتشارات ویرایش
- امیر کبیری، علیرضا. (۱۳۷۴). **سازمان و مدیریت**. انتشار اساهو.
- بلانچارد کن و آلن. (۱۹۹۶). **مدیریت توانا سازی کارکنان** ترجمه مهدی ایران نژاد. تهران: نشر مدیران (۱۳۸۷).
- جدی، ابراهیم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمند سازی دبیران با تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار تابعیت سازمانی دبیران در مدارس ناحیه یک شهر تبریز. **پایان نامه کارشناسی ارشد** در دانشکده علوم انسانی دانشگاه ارومیه.

- جزنی، نسرين. (۱۳۷۸). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: نشر نی
- خاطری، نسرين. (۱۳۸۵). **بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به نسبت برخورداری کارکنان از مولفه های توانمند سازی**. **پایان نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- رهنمای رودپشتی، فریدون و محمود زاد، نصرت الله. (۱۳۸۷). **توسعه منابع انسانی**. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). **بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل ترک خدمت**. **پایان نامه کارشناسی ارشد** مدیریت دولتی دانشگاه تهران.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). **توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**. تهران: نشر ویرایش.
- عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۳). **طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری**. **پایان نامه دوره دکتری**. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- کاظمی، اعظم. (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین تواناسازی شغلی معلمان دوره متوسطه مشهد مقدس**. **پایان نامه کارشناسی ارشد** دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی
- کمالی کردآباد، حسینیه. (۱۳۸۷). **بررسی وضعیت توانمندی روانشناختی مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز**. **پایان نامه کارشناسی ارشد**. دانشگاه آزاد تبریز.
- فتح الله زاده هاچه سو، رضا. (۱۳۸۸). **بررسی تعهدسازمانی و کیفیت سرپرستی با میل به ماندن در بین کارکنان اداری سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی**. **پایان نامه کارشناسی ارشد**. دانشکده علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- محسنی، معصومه. (۱۳۸۶). **رابطه توانمند سازی و تعهد سازمانی دبیران ناحیه ۱ شهر تهران**. **پایان نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه آزاد اسلامی رود هن.
- مهدی زاده، جعفر. (۱۳۷۶). **غیبت کارشناس در سازمان**. **فصلنامه مدیریت دولتی** شماره ۳۸.

میرآقایی، محمد. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت توانمندی روانشناختی کارکنان شرکت گاز استان آ.ش. پایان - نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.

Allen , N. J & Meyer , J. (1990). Three – Component of Organizational Commitment. **Human Resource management Review**. Vol 1 NO 7.

Balfor ,E & Veksler ,E (1996)**empowerment, self efficacy and enviromental charecterists**.presented at the annual meeting Santiago

Bowen ,D,E & lawler , E(1995) Empowering service employees. **Sloan manangement**. 36,81-95.

Canger, J.A, & kanungo, R.N(1988) the empowerment proless.Integrating theory and practice. **Academy of management Review**, 13,471-482.

Day, d & Damer, R.(2003) **interal relationship of teachers empowment**. New-york:addison_ Wesley

Jones ,s (2000) **teacher empowerment and teacher morals**, dissertation Abstract,Gorolina state university.

Meyer, v,. Allen, ,N.J(1990) **three-component of organizational commitment**. Human Resource management Review 63, 1-18.

Mowday , R.R.,Steets , R.M, & porter , L.w(1979). The management of organizational commitment. **Journal of vocational Behavior**, 14, 224,247.

Park, I.(2003) **A Study of the teacher empowerment effects on teacher commitment and student achievement**. Dissertation Abstract,ph.D.the.university of Lowe

Porter, L. steers, R.mowday, R &bulian, p,(1974). **organizational commitment,job satisfaction , and turr over psychiatrictechnicians**. **Journal of applied psychology**,16.603-609

Short ,, P.M.& Rinehart , J.S.(1992).**School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment**.

Educational and psychological measurement,
52(6), 951-960.

Spreitzer, Gretchen M, (1995) "**Psychological empowerment in the workplace dimensions**, Measurement and Validation."

Spreitzer, Gretchen.M & Aneil mishra, (1997) "**survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment**" Southernj California studies center.

Sungmin, M, (2004). Empowerment and teachers group commitment. **acaedmy of management, Journal**, 37:765-802

Thomas, K.W., & velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. **Academy of Management Review**, 15, 666-681

Wu, V. & short, P.M. (1996) The relationship of empowerment to teacher Job commitment and job.Satisfaction. **Journal of Instactional Psychology** , 25,85-89

Archive of SID