بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی

(مطالعه موردی: آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان)

حبیب میرزایی (نویسنده مسئول)[۱]، الهام نظری [۲]

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 متشکل 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 نشان‌دهنده 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.

واژگان 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. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخش برخوردار می‌باشند (عباس زادگان، ۱۳۸۸). گسترش سازمان‌ها در عصر حاضر به‌حدی 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

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی،رییس مرکز تخصصی کشاورزی فنی و حرفه ای کوهدشت ، ۰۹۱۶۸۵۹۰۵۰۰ habibmirzaiy@yahoo.com
۲.دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ۰۹۱۶۵۶۲۳۴۶۷ elhamnazari61@mihanmail.ir

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی (توانایی‌ها و مهارت‌های ذهنی و روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (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 تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به‌کار 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 به‌عنوان عامل توانا‌ساز کارکنان تأکید دارد. اگر کارکنان عملکرد مدیران خود را اثربخش تلقی کننـد می‌توانند احساس توانمندی کنند (لاسچینگر، ۲۰۰۱). از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان می‌باشد و به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا توانمندسازی روان‌شناختی 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 به‌وجود 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 به‌عنوان 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[1] ، 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 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 به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با شغل که فرد از خود نشان می‌دهد معرفی کرده‌اند (الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۶). برناردین[2] (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به‌عنوان نتایج کاری تعریف کرد. زیرا که این نتایج قوی‌ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی بر قرار می‌کند (خاکپور، ۱۳۸۳). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به‌عنوان «اجرا، به‌کار 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 ملزومات کار نمی‌توان انتظار عملکرد خوب از سازمان داشت (رضائیان، ۱۳۸۴). مدیر اثربخشی که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های افراد سازمان خود را به‌کار 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 خط‌مشی‌ها است. عملکرد شغلی عبارت است از بازده و محصول افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند. به‌عبارتی همان کارکرد واقعی با توجه به شرح وظایف و حدود و انتظارات ترسیمی مافوق 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 فراتر 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 به‌عنوان رفتاری واقعی تقویت می‌شود که می‌تواند در قالب کارایی اندازه‌گیری شود (خاکپور، ۱۳۸۳).

1. Motowidlo 2. Bernardin

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

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 قضاوت 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 لوتز 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 انطباق 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 باانگیزه شود.

۴. در محیطی کار کند که امکان تبدیل توانایی‌ها به عملکرد وجود داشته باشد (ماتاویدلو و برمن[1]، ۲۰۰۳).

توانمندسازی روان‌شناختی

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. 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 به‌دنبال خواهد داشت و توانا‌سازی 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 پردانش، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. به این اعتبار توانا‌سازی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای 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[2] (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[3] 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 واژه‌هایی مانند درماندگی و بی‌قدرتی بخواهیم مورد توجه قرار دهیم و هرگاه آن را باتوجه به افراد گوناگون بخواهیم تعریف کنیم بسیار مشکل است(زایمرمن[4] ، 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 بالاخره لی[5] (۲۰۰۱) 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، توانا‌سازی به معنی قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند و نیز بر احساس ناتوانی یا درماندگی 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 (عبدالهی، ۱۳۸۵). بدین مفهوم، هدف از توانا‌سازی نیروی انسانی استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به‌منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتمادبه‌نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های خود و به عبارت دیگر، هدف از توانا‌سازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است (ایران نژاد و پاریزی، ۱۳۸۱). در تعریفی دیگر توانمندی یعنی

1. Motowidlo & Borman
2. Grove
3. Gander
4. Zimmerman
5. Lee

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

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[1]» و همکارانش در کتاب «مدیریت توانا‌سازی» توضیح می‌دهند که توانا‌سازی، 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. توانا‌سازی را به عنوان آزاد کردن این قدرت تعریف می‌کنیم. توانا‌سازی در اصل یک مفهوم مالکیت دارد و با سیستم عقیدتی مدیریت بالا شروع می‌شود. هنوز بسیاری از رهبران نتوانسته‌اند این پندار را از خود دور کنند که کارکنان هر روز صبح 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[2] (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد رابطه مثبت و معنی داری است. ارگنلی و همکاران[3] (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 (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند به‌طور کلی رابطه معنی‌دار معکوسی میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. اما به‌طور جزئی نتایج ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد متفاوت است. به‌طوری که شایستگی، معنی‌دار بودن و انتخاب، فاقد ارتباط معنی‌دار با تعهد سازمانی است، امّا رابطه بعد مؤثر بودن با تعهد سازمانی تأیید شد (زاهدی و همکاران،۱۳۸۹). توانمندسازی ممکن است پیامدهای رفتاری مهمی در پی داشته باشد؛ برای مثال گیکاس[4] دریافت که احساس شایستگی به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی منجر می‌شود. طبق پژوهش‌های دسی و همکاران[5] (۱۹۸۹) آزادی عمل کارکنان در شغل آنها به واکنش سریع آنان در برابر موانع و مشکلات می‌انجامد. از سوی دیگر، اشفورس[6] (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. الوانی و همکارن (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمان در معلمان رسمی و پیمانی آموزش و پرورش 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 خودمختاری با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

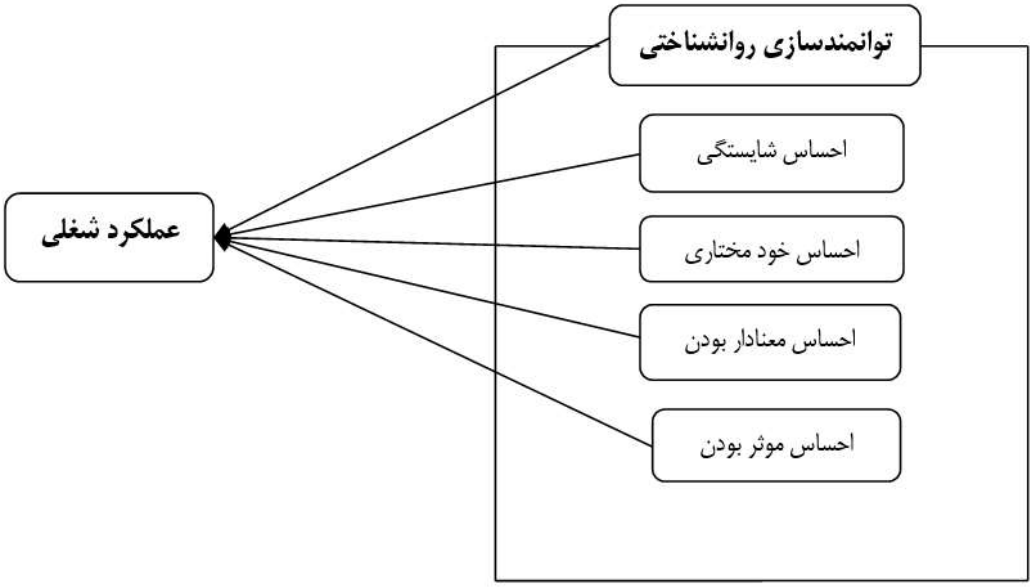
۳. بین احساس معنادار بودن با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

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 خودمختاری، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن) قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان اداره کل فنی و حرفه‌ای لرستان می‌باشند.

1. Karlous
2. Siti & et al
3. Ergenli & et al
4. Gecas
5. Deci &et al
6. Ashforth

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

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 شامل۴۲۰ 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 برآوردی ۲۰۰ نفر می‌باشد که برای دستیابی به این تعداد پرسشنامه تعداد ۲۲۰پرسشنامه 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 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 شدکه برای همه مولفه‌های توانمندسازی شغلی و عملکرد بالای ۰/۷ می‌باشد که نتایج آن در جدول شماره ۱، آمده است.

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

جدول ۱: مقادیر آلفای کرونباخ برای مولفه¬های توانمندسازی شغلی و عملکرد

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

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، نرمال‌بودن یا غیرنرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه تعیین گردیده که نتایج آن در قالب جدول شماره ۲، نشان داده شده است.

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد	آماره z	سطح معنی‌داری(sig)
توانمندسازی روان‌شاختی	۲۰۰	۰/۷۵	۰/۲۸
عملکرد شغلی	۲۰۰	۱/۲٤	۰/۰۹

جدول۲: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه

در جدول فوق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری 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.

	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی‌داری
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۳۹۷	۲۱۰	۰/۰۰۱
احساس شایستگی	۰/۱۳٦	۲۱۰	۰/۰۵۰
احساس خودمختاری	۰/۳۹۱	۲۱۰	۰/۰۰۱
احساس معنادار بودن	۰/۲۸٦	۲۱۰	۰/۰۰۱
احساس موثر بودن	۰/٤۲٦	۲۱۰	۰/۰۰۱

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

همان‌طوری که نتایج جدول شماره۳، نشان می‌دهد مقدار به‌دست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی (r=/۳۹۷) در سطح آلفای ۰/۰۱، احساس شایستگی با عملکرد شغلی (r=/۱۳۶) در سطح آلفای ۰/۰۵۰، احساس خودمختاری با عملکرد شغلی (r=/۳۹۱) در سطح آلفای ۰/۰۱، احساس معناداری با عملکرد شغلی (r=/۲۸۶) در سطح آلفای ۰/۰۱، احساس موثر بودن با عملکرد شغلی (r=/۴۲۶) در سطح آلفای ۰/۰۱، معنی‌دار است، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی، احساس خودمختاری 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 خودمختاری، احساس معنادار بودن، احساس موثر بودن) نمرات عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. باتوجه به جدول شماره ۳، نتایج آزمون فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی شماره ۱، ۲، ۳ و ۴ در جدول شماره ۴، آمده است.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

فرضیه‌های تحقیق	نتیجه
فرضیه اصلی: بین توانمندسازی روان‌شناختی 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 خودمختاری 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.	تایید

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

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

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه(R)	ضریب تعیین (R^2)	آماره F	سطح معناداری
گام۱	مؤثر بودن	۰/۴۲۶	۰/۱۸۲	۴۶/۲۴	۰/۰۰۱
گام ۲	مؤثر بودن + خودمختاری	۰/۴۶۰	۰/۲۱۲	۲۷/۸۳	۰/۰۰۱

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

همان‌طوری که نتایج جدول شماره ۵، نشان می‌دهند، تحلیل رگرسیون اجرا شده در دو گام صورت گرفته است، که در این دو گام از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری احساس مؤثر بودن ۱۸ درصد (R^2=۰/۱۸, F= ۴۶/۲۴، sig <۰/۰۱) ؛ احساس مؤثر بودن و خودختاری با هم ۲۱ درصد (R^2= ۰/۲۱, F = ۲۷/۸۳، sig <۰/۰۱) از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

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

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

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. باتوجه به نتایج به‌دست 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 به‌دست آمده از این پژوهش با سایر پژوهش‌های صورت گرفته باید عنوان نمود که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دسی (۱۹۸۹)، اشفورس (۱۹۸۹) و الوانی و همکارن (۱۳۹۱) همخوانی دارد. باتوجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

۱. به مسئولین پیشنهاد می‌شود تا زمینه آزادی عمل و استقلال در کارها (تفویض اختیار) را به کارکنان خود بدهند تا آنها بتوانند روش انجام وظایف 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 روان‌شناختی می‌باشند که در خارج از سازمان از طرق مختلف (از جمله آموزش‌های کلاسیک) به‌دست آورده‌اند. لذا به‌نظر می‌رسد یکی از مواردی که در ارزیابی‌ها جهت استخدام باید مورد توجه قرار گیرد، سطح توانمندی روان‌شناختی متقاضیان استخدام است. توجه به این نکته موجب آن می‌شود که آنهایی که آرزوی ورود به سازمان را در سر می‌پرورانند، حتی قبل 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.

۳. برگزاری دوره‌های آموزشی افزایش توانمندسازی روان‌شناختی 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 بر اساس 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 زحمات 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 به‌منظور ایجاد احساس موثر بودن به‌طوری که در رفتار و گفتار مدیران و بخشنامه‌ها 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 دستاوردی مهم و حیاتی برای سازمان می‌شود و این‌گونه احساس کنند که در پیشبرد اهداف کلی سازمان موثر هستند.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

منابع

۱. الوانی، م.؛ پورمهدی، ک.؛ باقری، ه. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمان، ماهنامه مهندسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۴۵، صفحه۵۱-۳۲.

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.ر.؛ ستاری نسب، ر. (۱۳۹۰). یادگیری و اعتماد سازمانی، حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۵، صفحه۹۳-۶۷.

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، صفحه۵۷۹-۵۶۴.

۵. خاکپور، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) مدیران مدارس شهر همدان در سال تحصیلی ۸۲-۸۳. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید 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.ا؛ بودلایی، ح. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی. مجله رشد فناوری، شماره ۲۴، صفحه۶۹-۵۹.

۹. شادی طلب، ژ. (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 ۷۹- ۵۵.

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،

۱۳. عبدالهی، ب.، نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش.

۱۴. فرخی، ط. (۱۳۷۶). نقش زنان در توسعه پایدار، توانا‌سازی زنان، ماهنامه تعاون، شماره ۷۴، 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 Cocept? 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.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]