

رابطه توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی دبیران

مدارس متوسطه شهرستان مراغه

صادق ملکی آوارسین^۱، تقی زوار^۲، راحله وکیلی^۳

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهرستان مراغه صورت گرفته است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری ۶۱۹ نفر از دبیران شهر مراغه و حجم نمونه ۲۳۷ نفر و با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی بدست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی و تعهد سازمانی استفاده گردید و در بررسی پایایی آزمون‌ها، آلفای کرونباخ به ترتیب برای توانمندسازی روانشناختی ۰/۸۸ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۱ بدست آمد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها از طریق نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین توانمندسازی روانشناختی دبیران و مولفه‌های آن (احساس شایستگی-احساس موثر بودن-احساس معنی دار بودن و احساس اعتماد) با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد: از بین مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی دبیران، مولفه‌های احساس موثر بودن و احساس اعتماد به میزان ۱۵٪ تعهد سازمانی را تبیین کردند.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی روانشناختی، تعهد سازمانی، مدارس متوسطه، شهرستان مراغه

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۱۵

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز malekiavarsin@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۳- دانش آموخته کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (نویسنده مسئول)

مقدمه

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (اسماعیلی، ۱۳۸۴). به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (ابیلی و ناستی زایی، ۱۳۸۸). با توجه به شرط لازم برای تحقق اهداف نظام آموزشی وجود نیروی انسانی متعهد و توانا به ویژه کارکنانی است که علاوه بر داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های خاص نسبت به شغل خود احساس وفاداری داشته باشند. یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیر گذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغل شان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. پس برای افزایش تعهد کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم (دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۷، به نقل از سید عامری و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

تعهد سازمانی عبارت است از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان، نه شغلی که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. از نظر آلن و مایر^۱ (۱۹۹۱) تعهد حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در سازمان فراهم می‌آورد (اقبالی قاضی جهانی، ۱۳۸۸). مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایداری را بیشتر کنند. مدیران می‌توانند ابزارهای انگیزشی بی‌شماری از قبیل مشوق‌های غنی سازی شغلی تا مدیریت مشارکتی در نگهداشت و تداوم کاری مناسب

1- Allen & meyer

کارکنان به کار گیرند. اما چرا مدیران در سبک تعهد کارکنانشان با در دسر مواجه می شوند؟ در پاسخ به این پرسش، باید به دنبال عوامل موثر در افزایش تعهد کارکنان رفت که صاحب نظران مدیریت و روان شناسان سازمانی، برای مواجه شدن با این چالش و نگرانی‌ها رفتار توانمندسازی کارکنان در کنار ویژگی‌های عمده سازمان‌ها چون تمرکز به کار گروهی در سازمان‌های، رفتار خود کنترل تابعیت سازمان را تشویق می کنند. رکوردهای قابل توجه عملکردی و حفظ شغل به مدت طولانی تری نسبت به کارکنان کم تعهد و با توانمندی کم هستند (اقبال قاضی جهانی، ۱۳۸۸). توانمندسازی مفهومی چند بعدی است که به حالات، احساسات، باور افراد به شغل و سازمان مربوط می شود و به عنوان فرایند انگیزش درونی شغل تعریف می شود که ابعاد آن شامل شایستگی، خود مختاری، موثر بودن، معنی دار بودن و اعتماد می باشد (اسپرتیز^۱، ۱۹۹۵: ۴۰). توانمندسازی حرکت از نظام تصمیم گیری سلسله مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله مراتب کنترل و تصمیم گیری توسط رده‌های پایین است (سیدعامری و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

توانمندسازی، سالم ترین روش سهم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خود اتکایی در افراد ایجاد می شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (جهانگیری، ۱۳۸۶). توانمندسازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می دهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می کند و انجام وظایف را با میل و رغبت به عهده می گیرد. کارکنانی که توانمندتر هستند، تعهد و رضایت بیشتر و فشارهای شغلی کمتری دارند و احتمالاً مشارکت بیشتری دارند (اقبال قاضی جهانی، ۱۳۸۸). به عقیده هنری^۲، ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است آنها دائماً تحت تاثیر محیط اطراف خود هستند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند و بسیاری از مدیران قبول دارند که توانمندسازی برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی می کند (معراج، ۱۳۸۹). برای نوسازی علمی و بهسازی کارکنان سیستم آموزشی باید در امر توانمند سازی معلمان یک تحول بنیادی و اساسی ایجاد شود اگر بخواهیم در نظام آموزشی کشورمان کارکنان به سازمان وابستگی و تعهد داشته

1- Spreitzer

2- Henry

باشند باید زنجیره‌ی فرماندهی سنتی بین کارمند و مدیر را تغییر دهیم و این ممکن نیست مگر با توانمندسازی کارکنان (جدی، ۱۳۸۸).

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیم، ۱۳۸۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی عملکرد کارکنان، برون داده‌های سازمانی از قبیل ترک خدمت، فروش و سودآوری موسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و بدین ترتیب وجود تعهد سازمانی باعث افزایش بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می‌شود (پازارگادی و جهانگیر، ۱۳۸۵). آلن و میایر (۱۹۹۱) خود سه بعد اصلی برای تعهد نام بردند شامل؛

الف) تعهد عاطفی

ب) تعهد عقلایی

ج) تعهد هنجاری.

مطابق نظریه نور و نور (۲۰۰۶) کارکنانی با تعهد عاطفی قوی دوست دارند در سازمان بمانند زیرا آن را می‌خواهند. آنها به کار در سازمان ادامه می‌دهند و آنها موافق اهداف سازمانند و میل به ماندن در آن را دارند. وقتی علاقه عاطفی به ماندن و درگیری در سازمان وجود نداشته باشد، کارکنان دوست دارند سازمان را ترک کنند. وست گست^۱ (۲۰۱۱) معتقد است که تعهد عاطفی کارکنان به سازمان، احراز هویت خود با سازمان و مشغولیت در آن و درباره میل کارکنان به بودن به عنوان عضوی از سازمان و ماندن در آن اشاره می‌کند. تعهد سازمانی، ذاتاً، چند بعدی می‌باشد. کارکنانی که به سازمانشان متعهدند، نظر خوبی درباره ماندن در آن به عنوان عضوی از سازمان خاصی دارند آنها می‌خواهند که به نمایندگی از سوی سازمان، در شغلشان، تلاش کنند. علاوه بر آن، آنها، ارزش‌ها و اهداف بالای مورد قبولی در سازمان دارند (اون چونگ، ائون وونگ و چای لو^۲، ۲۰۱۱). طبق نظریه^۳ چتمن تعهد سازمانی مفهومی برای تعیین سطح ادغام یک شخص با سازمان می‌باشد و شامل سه بعد پذیرش، تعیین هویت و درونی کردن است (یلماز، کولکوک و

1- Westgeest

2- Onn Choong, Luen Wong & Chai Lau

3- Oreilly & Chatman

بو کگلو^۱، ۲۰۰۸، به نقل از رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). بکر و بلینگس^۲ چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند. افرادی که تعهد کمی هم به گروه‌های کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند، که به آنها عنوان بی تعهد دادند. برعکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند متعهد نامیده شدند. در بین این گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاریشان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزئی (محلی) در نظر گرفته می شوند و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد، ولی به سرپرست و گروه کاریشان متعهد نیستند که به آنها افراد متعهد کلی (جهانی) می گویند. آنهایی که به طور کلی (جهانی) و به طور جزئی (محلی) متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند در نتیجه اگر چه این روش متمایز بین کانون‌های مختلف تعهد هنوز جدید است ولی جای امیدواری است که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای درک کلیه ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (به نقل از رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷).

روات (۲۰۱۱) توانمندسازی را اعطای قدرت و توانمند ساختن مردم برای بکار بردن قدرت می‌داند. او توانمندسازی روانشناختی را به عنوان انگیزش کاری افزایش یافته می‌داند که در چهار نوع ادراک بروز می‌کنند: معنی، صلاحیت، خود ارزیابی و تاثیر. این چهار مفهوم با هم، ترکیب می‌شوند تا ساختاری از توانمندسازی روانشناختی را ارائه دهند. کارکنان توانمند، انگیزش کاری ذاتی افزایش یافته و جهت گیری پیش فعالانه به سوی نقش‌های کاری شان دارند نه جهت گیری منفعل. در تحقیق درباره پرستاران ستادی، توانمند سازی، سطوح بالایی از اعتماد را که در واقع تاثیر مثبتی بر تعهد عاطفی داشت را نشان داد (وست گست، ۲۰۱۱). توماس و ولتهاوس^۳ (۱۹۹۰)، در تحقیقی، چهار جنبه تاثیر، شایستگی، معنی داری، و انتخاب گزینه‌ها را به عنوان اساس توانمندسازی معرفی کردند. اسپرتریز (۱۹۹۵) در مدل ساختار توانمندسازی روانشناختی با توسعه و عملیاتی کردن مدل چهار جزئی توانمندسازی قبلاً توسعه یافته توماس و ولتهاوس اصلاحاتی را فراهم کرد. وی بعد معنی داری را معنی و بعد انتخاب را اعتماد نامید. وی توانمندسازی را بازتابی از ادراک کنترل فرد در محل کار معرفی کرد که در چهار باور درباره رابطه محیط کاری فرد در

1- Yilmaz, Cokluk & Bokeoglu

2- Becker & Billings

3- Thomas & Velthouse

چهار جنبه به نام معنی، شایستگی، اعتماد، و تاثیر، نمایان شد. این چهار بعد به هم مربوط بوده و در ارتباط با هم، ساختارهای توانمندسازی روانشناختی را اندازه‌گیری می‌کنند. وقتی یکی از این ابعاد، گم شود، توانمندسازی ناقص می‌شود (اون چونگ و همکاران، ۲۰۱۱). اسپر تیرز (۲۰۰۷)، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان گروهی از حالت‌های روانی در یک شخص به منظور احساس کنترل فردی اش بر روابط کاری خود، توصیف می‌کند. به جای تاکید بر عملیات مدیریتی که قدرت را بین کارکنان در سطوح مختلف تسهیم می‌کند، نقطه برتری روانشناختی بر تجربه کاری کارکنان و ذات تجربه منحصر به فرد آنها، تاکید می‌کند. اسپر تیرز با تمرکز بر رویکرد روان شناختی به دنبال توسعه یک شبکه قانونمند توانمند سازی در محیط کار بود مدل او از چهار جزء تشکیل شده است که ادراک کارکنان را در مود معنا دار بودن، شایستگی، تاثیر و خود تعیین می‌سازد. او معنا دار بودن را مشتمل بر احساس فرد مبنی بر ارتباط بین کار و استانداردهای شخصی تعریف می‌کند این احساس زمانی به وجود می‌آید که وظایف شغل با ارزش‌ها، اعتقادات و رفتارهای فرد تطابق داشته باشد. احساس شایستگی، اعتقاد فرد در مورد توانایی اش برای انجام دادن فعالیتها ضروری است. خود تعیینی، ادراک فرد در قبال حق انتخابش در مورد کاری است که باید انجام دهد و تاثیر، احساس فرد در مورد میزان نفوذش بر پیامدهای یک کار معین است (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). جها^۱ (۲۰۱۱) دریافت، رابطه معنادار مثبت بین توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی وجود دارد. لی، فلوس و چو^۲ (۲۰۰۶)، پی بردند که افزایش درک توانمندسازی کاری، منجر به افزایش تعهد سازمانی تحقیق کنندگان در چهار شرکت ساختمان در هنگ کنگ شد. باتناگر^۳ (۲۰۰۵) دریافت، توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. بوگلر و سومچ^۴ (۲۰۰۴) دریافتند؛ سطح توانمندسازی معلمان، رابطه معناداری با احساس تعهد کارکنان به سازمان و حرفه شان دارد و رابطه معناداری بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی یافتند. همچنین حسینی نسب، میکائیلی منیع و اقبالی قاضی جهانی (۱۳۸۹) دریافتند؛ بین توانمندسازی روان شناختی و مولفه‌های آن (شایستگی، موثر بودن، معنی داری بودن و اعتماد) با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. هدف این تحقیق بررسی

1- Jha

2- Lui, Fellows, & Chui

3- Bhatnagar

4- Bogler & Somech

رابطه بین توانمندسازی روانشناختی دبیران با تعهد سازمانی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین احساس شایستگی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۲- بین احساس موثر بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۳- بین احساس معنی دار بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۴- بین احساس اعتماد دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۵- بین احساس توانمندسازی دبیران با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

روش

تحقیق حاضر از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ می‌باشد، که برابر با ۶۱۹ نفر بوده که داده‌های لازم از ۲۳۷ نفر با استفاده از نمونه گیری طبقه ای نسبتی بدست آمد. در این پژوهش از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است: **الف: پرسشنامه استاندارد شده توانمندسازی روان شناختی^۱**: این پرسشنامه را اسپرتیز در سال ۱۹۹۵ تحت عنوان اختصاری PEQ ساخت و از روش تحلیل عاملی، روایی آن را بدست آورد. در ایران عبدالمهدی در سال ۱۳۸۳ برای اولین بار آن را بکار برد (عبدالمهدی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). **ب: پرسشنامه استاندارد شده تعهد سازمانی (OCQ)^۲**: این پرسشنامه توسط مودی، استیز و پورتر^۳ (۱۹۷۹) ساخته شده است که به پرسشنامه تعهد سازمانی مودی معروف است این پرسشنامه تعهد سازمانی دبیران را اندازه گیری می کند. در بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ به ترتیب برای توانمندسازی روانشناختی ۰/۸۸ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۱ بدست آمد. شیوه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی و چندگانه انجام شده است.

1- Psychological Empowerment Questionnaire

2- Organizational Commitment Questionnaire

3- Moody, Stiers & Poorter

یافته‌ها

به منظور انتخاب آزمون آماری مناسب از آزمون اسمیرنوف کولموگروف استفاده شد و سطح معنی داری آزمون فوق در مورد متغیر تعهد سازمانی مدارس، از ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین توزیع پراکندگی آن نرمال می‌باشد. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱. ضریب همبستگی توانمندسازی روانشناختی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی دبیران

نتیجه	ضریب تعیین R2	معناداری	همبستگی r	فرضیه‌ها
تایید	۱۰ درصد	۰/۰۰۰	۰/۳۲	بین احساس شایستگی دبیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تایید	۱۴ درصد	۰/۰۰۰	۰/۳۷	بین احساس مؤثر دبیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تایید	۱۲ درصد	۰/۰۰۰	۰/۳۴	بین احساس معنی دار دبیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تایید	۴ درصد	۰/۰۰۱	۰/۲	بین احساس اعتماد دبیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تایید	۱۸ درصد	۰/۰۰۰	۰/۴۶	بین احساس توانمندسازی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول (۱) ملاحظه می‌گردد، سطح معنی داری آزمون در مورد تمامی فرضیه‌ها زیر ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیه‌ها همگی تایید شدند و در مجموع احساس توانمندسازی دبیران به میزان ۱۸ درصد تعهد سازمانی آنها را پیش بینی می‌کند.

به منظور تبیین میزان تعهد سازمانی در مدارس مورد مطالعه از روی مؤلفه‌های توانمندسازی روان شناختی دبیران، از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام ۱ استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول (۲) ملاحظه می‌شود که به ترتیب مؤلفه احساس مؤثر بودن دبیران در گام اول و احساس اعتماد دبیران در گام دوم در شکل رگرسیونی باقی مانده که ضریب همبستگی چندگانه آنها با تعهد سازمانی مدارس مورد مطالعه برابر $R = 0/40$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/16$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/15$ بدست آمده است، یعنی در مجموع احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد دبیران، به میزان ۱۵ درصد تعهد سازمانی مدارس را تبیین می‌کنند و ۸۵ درصد از واریانس تعهد سازمانی مدارس توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد.

جدول ۲. ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی تعهد سازمانی مدارس

شکل	ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	خطا معیار برآورد
۱	۰/۴	۰/۱۶	۰/۱۵	۵/۸۴

طبق اطلاعات جدول (۳) و با توجه به ضرایب بتای استاندارد نشده ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت (α) برابر ۲۴/۱۶، احساس مؤثر بودن دبیران با بتای $\beta = ۰/۶۵$ و احساس اعتماد دبیران با بتای $\beta = ۰/۲۱$ می‌باشند که در تبیین تعهد سازمانی مدارس سهم معنی‌داری دارند. در نهایت با حذف مقدار ثابت آلفا (α) از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیر تبیین کننده، ملاحظه می‌شود که احساس مؤثر بودن دبیران با بتای $\beta = ۰/۳۵۵$ و احساس اعتماد دبیران با بتای $\beta = ۰/۱۵۶$ نقش مهمی را در پیش‌بینی تعهد سازمانی مدارس دارند.

جدول ۳. ضرایب متغیرهای باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig	t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب خام		رتیب ورود متغیرهای
		Beta	خطا معیار برآورد	B	مستقل در شکل	
۰/۰۰۰	۸/۰۴		۳/۰۰۵	۲۴/۱۶	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۵/۸۸	۰/۳۵۵	۰/۱۱	۰/۶۵	احساس مؤثر بودن دبیران	
۰/۰۱	۲/۵۸	۰/۱۵۶	۰/۰۸	۰/۲۱	احساس اعتماد دبیران	

(احساس اعتماد دبیران) $+ ۰/۱۵۶$ + (احساس مؤثر بودن دبیران) $+ ۰/۳۵۵$ = تعهد سازمانی مدارس : معادله خط

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر به بررسی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی دبیران و رابطه آنها در مدارس متوسطه شهر مراغه پرداخته شد. نتیجه تحقیق بیانگر وجود رابطه مستقیم و ضعیف بین احساس شایستگی دبیران با تعهد سازمانی آنها است. روات و پورتر معتقدند اگر احساس شایستگی در کارکنان وجود داشته باشد، تعهد سازمانی آنها نیز افزایش می‌یابد. همچنین روات (۲۰۱۱) معتقد است اگر احساس شایستگی در کارکنان بالا باشد، انگیزه بیشتری برای خدمت در سازمان دارند و در واقع احساس توانمندسازی روانشناختی بالای آنها منجر به تعهد بالای سازمانی در آنها خواهد شد. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را به عنوان محتوای انگیزشی تعهد معرفی کردند و معتقدند که اگر کارکنان دارای انگیزش شغلی باشند و در خود احساس

شایستگی نمایندند، شاهد تعهد سازمانی بالایی در آنها خواهیم بود. جدی (۱۳۸۸)، حسینی نسب و همکاران (۱۳۸۹)، پارک (۲۰۰۳)، اونگک چونگک و همکاران (۲۰۱۱) و سید عامری و اسماعیلی (۱۳۹۰) نیز دریافته‌اند که رابطه معنادار مثبتی بین احساس شایستگی با تعهد سازمانی در بین کارکنان وجود دارد. در نتیجه اگر دبیران در محیط کلاس و در امر تدریس با اعتماد به نفس بالای خود در موقعیت شغلی خویش احساس شایستگی داشته باشند و با علاقه بیشتری به انجام وظیفه محوله بپردازند؛ تعهد سازمانی آنها نیز افزایش می‌یابد. نتیجه دیگر این تحقیق نشان داد رابطه مستقیم و ضعیف بین احساس موثر بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها وجود دارد. پورتر تعهد را بر پایه تعیین مشارکت یک فرد در سازمان در نظر گرفته است. در واقع اگر دبیران در محیط مدرسه احساس موثر بودن داشته باشند؛ با مشارکت همه جانبه با مسئولین مدرسه، دانش آموزان و اولیاء آنها به انجام آموزش و پرورش دانش آموزان خواهند پرداخت و در نتیجه این امر منجر به افزایش تعهد سازمانی آنها می‌گردد. اسپرتریز (۱۹۹۵) نیز معتقد است که موثر بودن درجه ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. نتایج پژوهش جدی (۱۳۸۸)، حسینی نسب و همکاران (۱۳۸۹)، پارک (۲۰۰۳)، اونگک چونگک و همکاران (۲۰۱۱) و سید عامری و اسماعیلی (۱۳۹۰) نشان داد که رابطه معنادار مثبتی بین احساس موثر بودن با تعهد سازمانی وجود دارد. بنابراین، اگر دبیران در محیط مدرسه بتوانند در وجود خود احساس موثر بودن داشته باشند و با مشارکت با مسئولین مدرسه و مدیران کارایی خویش را افزایش دهند در نتیجه تعهد سازمانی آنها نیز افزایش خواهد یافت. نتیجه دیگر پژوهش نیز نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و ضعیف بین احساس معنی داری بودن دبیران با تعهد سازمانی آنها وجود دارد. روات (۲۰۱۱) معتقد است توانمندسازی روانشناختی در کارکنان به عنوان انگیزش کاری افزایش یافته است که احساس معنی دار بودن کارکنان نیز یکی از مولفه‌های آن می‌باشد. توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) معتقد است با معنی دار بودن به منزله با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی می‌باشد. در همین زمینه؛ اون چونگک و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند بعد معنی، حسی از هدف یا ارتباط شخصی به هدف کاری و شغلی است. جدی (۱۳۸۸)، حسینی نسب و همکاران (۱۳۸۹)، پارک (۲۰۰۳)، اونگک چونگک و همکاران (۲۰۱۱) و سید عامری و اسماعیلی (۱۳۹۰) دریافته‌اند؛ رابطه معنادار مثبتی بین بعد معنی دار بودن کارکنان با تعهد سازمانی آنها وجود دارد. با توجه به وجود رابطه مستقیم بین احساس معنی دار بودن دبیران مورد مطالعه در

این پژوهش با میران تعهد سازمانی آنها چنین بر می آید که اگر دبیران و کارکنان بتوانند در حیطه شغلی خویش احساس معنی داری داشته باشند؛ با روحیه شغلی بالاتری به مشارکت با سایر مسئولین مدرسه پرداخته و همچنین در کلاس درس به دانش آموزان نیز به بهترین وجه به امر تدریس پرداخته و در نتیجه تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت. نتیجه دیگر پژوهش حاضر نشان دهنده وجود رابطه مستقیم و ضعیف بین احساس اعتماد و تعهد سازمانی دبیران وجود دارد. بلانچارد، کارلوس و راندولف (۲۰۰۳؛ ترجمه: امین) معتقد اند؛ توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند، و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم. مولینز (۱۹۹۹) معتقد است اعتماد و پشتگرمی به معنای داشتن اطمینان از نتایج کارهایشان و حمایت از آنها می‌باشد. میسرا و اسپرتیز معتقدند که اعتماد به روابط بین فرادستان و زیر دستان مرتبط می‌باشد. عبدالهی (۱۳۸۳) نیز معتقد است اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی در محیط شغلی می‌باشد. همچنین جدی (۱۳۸۸)، حسینی نسب و همکاران (۱۳۸۹)، پارک (۲۰۰۳)، اونگ چونگ و همکاران (۲۰۱۱) و سید عامری و اسمعیلی (۱۳۹۰) دریافته‌اند که رابطه معنی داری بین احساس اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. بنابراین اگر در محیط شغلی بین کارکنان و مدیران اعتماد وجود داشته باشد، دبیران با احساس امنیت در مدرسه به امر آموزش می‌پردازند. در واقع وجود احساس اعتماد در بین دبیران به عنوان یکی از مولفه‌های احساس توانمندسازی روانشناختی می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی آنها نقش موثری داشته باشد. در نتیجه مدیران باید با همکاری دبیران به ایجاد جوی سالم همراه با وجود اعتماد بین همه کارکنان به جهت بالا بردن بهره‌وری و کارایی مدرسه اهتمام ورزند. در نهایت نتیجه فرضیه اصلی نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی دبیران و تعهد سازمانی آنها رابطه مستقیم و متوسط وجود دارد. روات (۲۰۱۱)، جها (۲۰۱۱)، اونگ چونگ و همکاران (۲۰۱۱)، چن و چن (۲۰۰۸)، آنتا و همکارانش (۲۰۰۷)، لی، فلوس و چو (۲۰۰۶)، باتناگر (۲۰۰۵)، بوگلر و سومچ (۲۰۰۴)، جانسن (۲۰۰۴)، پارک (۲۰۰۳) و سید عامری و اسمعیلی (۱۳۹۰)، ایلی و ناستی زایی (۱۳۸۸)، حسینی نسب و همکاران (۱۳۸۹) و جدی (۱۳۸۸) همگی دریافته‌اند که رابطه معنادار مثبت بین توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی وجود دارد. در نتیجه می‌توان با ایجاد محیطی امن از نظر شغلی نظیر ایجاد اعتماد بین دبیران و مسئولان مدرسه و همچنین با دانش

آموزان، دادن حق تصمیم‌گیری به دبیران در حیطه شغلی خویش برای اعتماد به نفس و احساس شایستگی در خود، احساس معنی دار بودن و احساس موثر بودن و در مجموع بالا بردن احساس توانمندسازی در بین دبیران می‌توان شاهد موفقیت‌های شغلی آنها در کلاس درس و در نتیجه شاهد افزایش تعهد سازمانی در مدرسه از سوی آنها خواهیم بود؛ بنابراین بر مدیران مدرسه است که با ایجاد چنین جوی در مدرسه به افزایش تعهد سازمانی مدرسه‌اشان اهتمام ورزند. با توجه به اینکه نتایج این تحقیق در بین دبیران مقطع متوسطه شهر مراغه انجام شده است؛ باید در تعمیم آن به سایر مقاطع تحصیلی احتیاط نمود.

بر اساس نتایج این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی دبیران، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش تقویت این مولفه‌ها را در اولویت قرار دهند. لذا می‌توان با فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای توانمندسازی، نتایج تعهد سازمانی را به طور همزمان افزایش داده که در نهایت موجب افزایش اثربخشی می‌شود.

منابع

- ابطحی، سید حسین و عباسی، سعید. (۱۳۸۶). **توانمندسازی کارکنان** (چاپ اول). کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ابیلی، خدایار و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های شهر زاهدان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- اسماعیلی، ع. (۱۳۸۴). **توسعه نیروی انسانی**. تهران: انتشارات ویرایش.
- اقبالی قاضی جهانی، نسرين. (۱۳۸۸). **بررسی توانمندسازی روانشناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه**. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تبریز.
- بلانچارد، ک.، کارلوس، ج. و، راندولف. (۱۳۸۱). **سه کلید توان افزایشی**. ترجمه: فضل الله امین، تهران: انتشارات تهران فرا.
- پازارگادی، مهرانوش و جهانگیر، فریدون. (۱۳۸۵). **تعهد سازمانی پرستاران و عوامل مرتبط با آن. نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره ۱۶، شماره ۵۴.**

جدی، ا. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه توانمندسازی دبیران با تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار تابعیت سازمانی دبیران در مدارس ناحیه یک تبریز**. پایان نامه کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه ارومیه.

جهانگیری، ع. (۱۳۸۶). **رمز توانمندسازی**، www.creativity.ir (مراجعه به سایت: ۸/۱/۸۸).
حسینی نسب، داوود، میکائیلی منبع، فرزانه و نسرین، اقبال قاضی جهانی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. **فصلنامه علوم تربیتی**، سال سوم، شماره ۹، صص: ۴۹-۲۷.

رهنمای رود پشته، ف و ن، محمودزاده. (۱۳۸۷). **توسعه منابع انسانی**. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
سید عامری، میرحسن و محمدرضا، اسماعیلی. (۱۳۹۰). **رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران**: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

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.

عبداللهی، بیژن و عبدالرحیم، نوه ابراهیم. (۱۳۸۶). **توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**، تهران: نشر ویرایش.

معراج، امان الهی. (۱۳۸۹). **بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان گمرک استان آذربایجان غربی**، پایان نامه کارشناسی ارشد.

مقیمی، محمد. (۱۳۸۶). **سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی**، تهران: انتشارات ترمه.

Anita, M. M. Liu and W. M. Chiu. (2007). **Enhancing commitment through Work empowerment**, [WWW.emeraldinsight.com /0969 - 9988. htm](http://WWW.emeraldinsight.com/0969-9988.htm), VOL.14, NO.6, PP.568 -580.

Bhatnagar, J. (2005). **The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers**, **MDI**, 8(4), 419-33.

Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher Empowerment on Teacher organizational commitment. Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, **Journal of teaching and teacher-education**, 20, pp: 227-289.

Chen, H. F. & Chen, Y. C. (2008). The Impact of work redesign and Psychological empowerment on organizational Commitment in a Changing

- environment: An example from Taiwan's state- owned enterprises, **Public Personal Management**, 37(3), 279-302.
- Janssen, A. (2004). the barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment, **work & stress**, 18(1), 56-65.
- Jha, S. (2011). Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment :Astudy in the Indian IT industry, **Journal of Indian Business Research**, VOL.3 Iss: 4, PP.263 – 282
- Lui, A. M. M. Fellows, R. & Chui, W. M. (2006). Work Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in the Hong Kong Quantity Surveying Profession. **Surveying and Built Environment**, 17(2), 63-72.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). **A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review**, 1, 61-89.
- Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.
- Mullins, L. (1999), **Management and organizational behavior** , London , prentice – hall.
- Noor, harun. A. K. & Noor Hasrul, N. M. N. (2006). Evaluating the Psychometric Properties of Allen and Meyer's Organizational Commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic Librarians Malaysian. **Journal of Library & Information science**, 11(1), 89-101.
- Onn choong Y, Luen wong, K, Chai lau, T. (2011). Psychological Empowerment and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions:a peview and research agenda , **Academic Research International** ,VOL, 1 ,PP,236-245.
- Park, I. (2003). **A study of the Teacher Empowerment effects on teacher Commitment and student achievement**. Dissertation Abstract, PhD. The University of Iowa.
- Spreitzer, Gretchen. (2007). **Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work**. In The Handbook of Organizational Behavior, C. Cooper and J. Barling eds. Sage Publications.
- Spreitzer, Gretchen, M. (1995). Pcyhological empowerment in the work place: dimensions: measurement and Validation, the **Academy of management journal**, VOL. 3, NO.1, PP. 1373 -1445.
- Thomas, Kenneth, W., Velthouse, Betty, A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of intrinsic task motivation, **Academy of management Review**, VOL.15,NO.4,PP666-681.
- Westgeest, E. (2011). **Employee Empowerment and its relation to affective commitment** ,Master Thesis MSC.Business Administration Human Resource Management, RSM Erasmus University.