

بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی معلمان ابتدایی

سیمین اصغری نژاد^۱ سمانه سلیمی^۲*

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد با نقش میانجی توانمندسازی معلمان ابتدایی با روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری متشکل است از کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر زاهدان با تعداد ۲۰۰ نفر که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۱) روش نمونه‌گیری سرشماری، حجم نمونه ۲۰۰ نفر محاسبه گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۲۰۰۳)، پرسشنامه ارزیابی عملکرد زارعی رباط (۱۳۹۳) و پرسشنامه بهبود عملکرد سونگ (۲۰۰۸) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶۹، ۰/۸۱۱ و ۰/۷۱۲ برآورد گردید. داده‌های حاصل از آن‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزارهای SPSS23 و LISREL8.8 صورت گرفت. یافته‌های به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری نشان دادند که ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد و ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی اثر مستقیم دارد؛ لیکن تأثیر غیرمستقیم ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد از طریق توانمندسازی کمتر از تأثیر مستقیم آن می‌باشد.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، بهبود عملکرد، توانمندسازی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

S.asgharinezhad1396@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)

Salimisamane89@yahoo.com

مقدمه

از مهم‌ترین نگرانی‌های سازمان‌ها در شرایط رقابتی کنونی می‌توان به بازار کار، جامعه، حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر و توانمند اشاره کرد؛ این مسئله بدان دلیل می‌باشد که نیروی انسانی، سنگ‌بنای مهمی برای رساندن سازمان به اهدافش است (هاردن و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ دای ژوانگ و هوان^۲، ۲۰۱۹). بقاء و کارآمدی سازمان به دانش، تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی بستگی دارد. در این راستا سازمان آموزش و پرورش به لحاظ تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه از جایگاه والایی برخوردار است. البته نوع عملکرد این سازمان به عملکرد معلمان بستگی دارد. هر چه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتری برخوردار باشند؛ سهم بیشتری در ارتقاء سطح کارایی نظام‌ها خواهند داشت (آدرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷). سالیسو^۳ (۲۰۱۴) معتقد است که معلمان، مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه بوده که در برابر عملکرد شغلی خود، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می‌باشند. پیشرفت یک کشور در مرحله اول به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به اثربخشی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است؛ لذا عملکرد شغلی معلمان از مهم‌ترین مسائل در سازمان آموزش و پرورش است. عملکرد شغلی معلمان به صورت وظایفی تعریف شده که توسط معلم در یک مدرسه و دوره زمانی خاص جهت دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر اثربخشی و کیفیت تدریس و آموزش در مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به‌شمار می‌روند. در واقع نظام آموزشی بدون وجود آن‌ها از کار می‌افتد (سلامت و همکاران^۴، ۲۰۱۳: ۷۲؛ چینومونا و سانداد^۵، ۲۰۱۴: ۲۰۹)؛ لذا بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها باعث ایجاد نیروی هم‌افزایی بزرگی می‌شود که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و تعالی سازمان شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۸). مفهوم عملکرد از مفاهیم بنیادین در بحث مدیریت به‌شمار می‌رود؛ زیرا بسیاری از وظایف مدیریت براساس آن شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر موفقیت سازمان را می‌توان در آیینۀ عملکرد آن‌ها دید (وانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۵). عملکرد سازمانی به‌عنوان توانایی سازمان برای رسیدن به اهداف خود و کسب توانایی‌هایی برای دستیابی به اهداف فراسازمانی تعریف شده است (تاندیک بایوا و همکاران^۷، ۲۰۱۹).

یکی از مسائل عمده در نهاد آموزش و پرورش با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی به‌ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است. مفهوم تقویت نیروی انسانی عبارت است از بالابردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان شاغل در این سازمان. البته این پیشرفت در سایه توانمندسازی معلمان، میسر خواهد شد (نظری و همکاران، ۱۳۹۸). توانمندسازی یکی از مهم‌ترین راهکارها برای بهبود عملکرد شغلی در محیط کاری پویا است. دراصل توانمندسازی باعث ایجاد نگرش مثبت در رفتار معلمان می‌شود. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشی یک سازمان، ازجمله سازمان آموزش و پرورش است؛ ازاین‌رو به‌عنوان منبع خلاقیت در سازمان به‌حساب می‌آید (نیک پور، ۱۳۹۵).

¹ Harden, Boakye & Ryan

² Dai, Zhuang & Huan

³ Salisu

⁴ Selamat, Samsu & Mustafa Kamalu

⁵ Chinomona, Sandad

⁶ Wang, Lu & Siu

⁷ Tundikbayeva Bakytgul, et al

یکی از منابع اولیه مهم سازمانی عبارت است منابعی انسانی که از نظر روانی توانمند هستند؛ زیرا توانمندسازی بر خودمختاری تمرکز دارد. توانمندسازی سازمانی باعث تقویت خودکارآمدی فرد و ایجاد محیط حمایتی عاطفی در سازمان می شود (بوردین و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ ساک و همکاران^۲، ۲۰۱۷). همچنین باعث می شود که کارمندان بتوانند در سازمان از طریق تعامل با ساختار سازمانی، منابع مؤثرتری باشند. سینگ و سینگ^۳ (۲۰۱۹) دریافتند سازمان هایی که محیطی توانمند برای کارکنان خود فراهم می کنند، شاهد دستیابی به نتایج مطلوب در قالب رفتار شهروندی سازمانی می باشند؛ در واقع توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد که باعث فراهم آوردن محیط کاری مثبت و افزایش عملکرد کارکنان می شود (جو و جو^۴، ۲۰۱۷). اکثر مطالعات تحقیقاتی نشان دادند کارکنانی که از نظر روانی توانمند هستند، کمتر سازمان را ترک می کنند. کارمندانی توانمند از نظر روانی این امتیاز را دارند که بدون تأیید مدیران به خوبی کار کنند؛ مانند سرپرستی که رضایت کارکنان را افزایش می دهد و در عین حال قصد ترک خدمت را کاهش می دهد (القاتاونه^۵، ۲۰۱۸). البته ممکن است که پیامدهای توانمندسازی در سازمان نامشهود باشند؛ اما توانمندسازی ابزار قدرتمندی است که در بیشتر سازمان ها مورد توجه می باشد. به عبارت دیگر توانمندتر کردن کارکنان توسط سازمان ها باعث رخ دادن نتایج مثبت سازمانی خواهد بود؛ زیرا در این صورت کارکنان با رغبت بیشتری ارزش های سازمان را پذیرا می شوند. طبق گزارشات پژوهشگران هرچه کارمندان تواناتر باشند، نسبت به شغل خود احساس غرور بیشتری کرده و به عنوان عضو مهمی از سازمان فعالیت خواهند داشت. توانمندسازی باعث افزایش اثربخشی، اعتماد به نفس و بهبود عملکرد شغلی نیروی انسانی می شود (آگوندوز و بارداکوگلو^۶، ۲۰۱۷)؛ لذا جهت بهبود عملکرد مدارس، توانمندی معلمان باید افزایش یابد یا به عبارت دیگر توانمندی معلمان باید در تمام جهات رشد کنند. توانمندسازی، ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی (که از آن استفاده کامل نمی شود) در اختیار می گذارد.

بهبود عملکرد عبارت است از مجموعه ای از اقدامات و اطلاعاتی که به منظور افزایش سطح بهینه سازی امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدف ها به شیوه ای اقتصادی که توأم با کارایی و اثربخشی صورت می گیرد. بهبود مستمر عملکرد سازمان ها در سایه توجه به سرمایه اجتماعی باعث ایجاد نیروی عظیم هم افزایی می شود که می تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمان شود (ادونی^۷، ۲۰۱۷). همچنین مفهوم ارزیابی عملکرد به ارزیابی میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، اطلاق می شود. هدف از استقرار چنین سیستمی عبارت است از انتقال نظرات و اندازه گیری به ستانده ها و نتایج حاصل از مصرف منابع (پاشاپور، بزرگی امیری و قادری، ۱۳۹۷). از این رو هر سازمانی به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیت های خود به ویژه در محیط های پیچیده و پویا، به نظام ارزیابی نیاز مبرم دارد (هوفر و ناوه^۸، ۲۰۱۸). از طریق ارزیابی عملکرد می توان به نحوه عملکرد شغلی، کمیت و کیفیت آن پی برد. منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به وسیله آن کار معلمان در فواصل خاصی معین شده و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد. شناخت و اعطای پاداش به کارکنان و معلمان باعث ایجاد انگیزه جهت بهبود عملکرد آن ها و

¹ Bordin, Bartram & Casimir

² Sak, Rothenfluh, & Schulz

³ Singh & Singh

⁴ Joo & Jo

⁵ Alqatawenh

⁶ Akgunduz & Bardakoglu

⁷ Adowni

⁸ Hofer, & Naeve

سایر معلمان می‌شود. قابل ذکر است که راه‌حل مذکور از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشد (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۶). باید توجه شود که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت کارها و مسیر رسیدن به اهداف سازمان، شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان، کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود احتیاج دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد (نظری و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه ضرورت ارزیابی عملکرد آنچنان محرز شده که در هر نظام و دستگاه اداری به‌منزله امری اجتناب‌ناپذیر مطرح است و لازمه مدیریت صحیح و پویا به‌شمار می‌رود. سازمان آموزش و پرورش، اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تعلیم و تربیت در هر کشور می‌باشد که آینده کشورها بستگی به کیفیت عملکرد، سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها برای رشد و بهبود دارد (میرسپاسی، ۱۳۹۶).

پژوهش‌های صورت‌گرفته در زمینه ارزیابی عملکرد مدیران، بیانگر ضعف عملکردی آن‌ها می‌باشد. براساس یافته‌های پژوهش گلدرینگ و همکاران می‌توان مطرح کرد که مدارس اغلب از یافته‌های غیرمتعارف و فاقد ثبات برای ارزیابی عملکرد مدیران استفاده می‌کنند (کاندی^۱، ۲۰۰۹). یوسلیانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به «بررسی طراحی الگوی ارزیابی عملکرد نظام پژوهش آموزش و پرورش» پرداختند. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که الگوی ارزیابی عملکرد دارای ۱۵ مقوله شامل ۵ مقوله مرتبط با درون‌دادها، ۵ مقوله مرتبط با فرایندها و ۵ مقوله مرتبط با برون‌دادها و دستاوردهای پژوهشی پیامدها و اثرات، کارایی، اقدام پژوهی، تشویق و حمایت است. کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به «بررسی ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از بازخورد ۷۲۰ درجه» پرداختند. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که بین عملکرد مرحله اول و مرحله دوم تفاوت آماری وجود دارد. بدین جهت مسئولان تربیت‌بدنی برای ارتقاء سطح عملکرد معلمان تربیت‌بدنی و بهره‌ور کردن ساعات درس باید از مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد استفاده کنند. در پژوهش ویجاوانتی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) مطرح شد که توانمندسازی تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ در حالی که خودمختاری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی ندارد. سیاه‌رول^۳ (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی «اثر توانمندسازی رهبری بر انگیزه درونی: نقش توانمندسازی به‌عنوان میانجی» پرداخت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که توانمندسازی رهبری تأثیر مثبتی بر انگیزه درونی دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی تا حدی واسطه تأثیر مثبت توانمندسازی رهبری در حمایت از انگیزه درونی است. گروسلیج و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در پژوهش خود مطرح کردند که بین رهبری و رفتارهای کاری نوآورانه رابطه مثبت وجود دارد. قابل ذکر است که توانمندسازی باعث تعدیل رابطه بین این دو متغیر می‌شود. احمد و مالک^۵ (۲۰۱۹) در پژوهش خود مطرح کردند که بهزیستی روان‌شناختی به‌طور مثبت و معناداری بر توانمندسازی و کارایی عملکرد شغلی اثرگذار است. این نتیجه تأیید می‌کند که معلمان با عملکرد بالاتر دارای مشخصه خودتعیین‌گری، شایستگی در کار، معناداری در شغل و احساس تأثیرگذاری قوی بر نتیجه کار خود هستند که در نهایت منجر به موفقیت دانش‌آموزان می‌شود. کندو و همکاران^۶ (۲۰۱۹) در پژوهش خود مطرح کردند که رفتارهای رهبری توانمندساز تأثیر مثبتی بر توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی زیردستان

¹ Candy

² Wijayanti, Asbari, Santoso, & Purwanto

³ Syahrul

⁴ Groselj, Cerne, Penger, & Grah

⁵ Ahmed & Malik

⁶ Kundu, Kumar & Gahlawat

دارد. همچنین ابعاد فردی توانمندسازی روان‌شناختی به‌طور متوالی تأثیرات رفتارهای رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی زیردستان را واسطه می‌کند. ساریپودین و روزاری^۱ (۲۰۱۹) توضیح می‌دهند که عملکرد کارکنان با توانمندسازی رهبری (که عضویت و معنادار بودن کار را تطبیق می‌دهد) افزایش می‌یابد؛ بدین معنا که کارکنان نیاز به توانمندسازی رهبری دارند. پژوهشی توسط ادونی و بهرنز^۲ (۲۰۱۷) تحت عنوان «اثر بخشی سیستم ارزیابی عملکرد و تأثیر آن بر انگیزه کارکنان مدارس عالی در آلمان» صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که استفاده از بیش از یک روش ارزیابی کمک می‌کند تا رضایت بیشتر شود که در نتیجه سطوح انگیزشی بالاتر را افزایش می‌دهد. پژوهشی توسط روسمان و رودمان (۲۰۱۵) تحت عنوان «بررسی رابطه توانمندی کارکنان و ارزیابی عملکرد سازمانی» صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که توانمندسازی کارکنان دارای رابطه مثبتی با ارزیابی عملکرد است.

بخشعلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود دریافتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌تثایی و با میانجی‌گری توانمندسازی موجب بهره‌وری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی می‌شود. نامنی و دهنوی (۱۳۹۸) در پژوهش خود مطرح کردند که نشانگان تنیدگی ادراک‌شده در رابطه بین باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی، نقش میانجی‌گرایانه معناداری را ایفا می‌نماید. پژوهشی توسط غیائی و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات» صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که بین خلاقیت با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهشی توسط عبدالمنافی و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد» صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که توانمندسازی کارکنان از بُعد سازمانی بر سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد دارای بیشترین سطح اثرگذاری است. پژوهشی توسط مندجین و آقچه‌کند (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها در شهرداری منطقه ۱۸ تهران» صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که احساس مؤثر بودن کارکنان با عملکرد آن‌ها در سازمان شهرداری منطقه ۱۸ تهران دارای رابطه مثبت و معناداری است. به عبارت دیگر هرچه کارکنان از احساس مؤثر بودن بیشتری برخوردار باشند، به همان نسبت عملکرد آن‌ها در سازمان شهرداری منطقه ۱۸ تهران اثربخش‌تر خواهد بود.

با توجه به مطالب مطرح شده در بخش‌های مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مطالب پیرامون نقش مؤثر ارزیابی عملکرد معلمان برای دستیابی به اهداف تعیین شده در سازمان و اهمیت این موضوع در سازمان آموزش و پرورش از طریق ارزیابی معلمان، همچنین با توجه به اینکه بسیاری از معلمان مدارس ابتدایی زاهدان دارای نگرش مثبتی نسبت به ارزیابی عملکرد و نقش آن در بهبود عملکرد نیستند، ارزیابی در بسیاری از مدارس به‌طور سلیقه‌ای انجام می‌پذیرد و غیرقابل انکار بودن نقش ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد، محقق در صدد پاسخگویی به این سؤال که «آیا ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد معلمان با نقش میانجی توانمندسازی مؤثر می‌باشد؟»

¹ Saripudin & Rosari

² Adowni, & Behrenz

سوالات پژوهش حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱) آیا ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد معلمان ابتدایی شهر زاهدان مؤثر می‌باشد؟
- ۲) آیا ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی معلمان ابتدایی شهر زاهدان مؤثر می‌باشد؟
- ۳) آیا توانمندسازی بر بهبود عملکرد معلمان ابتدایی شهر زاهدان مؤثر می‌باشد؟
- ۴) آیا ارزیابی عملکرد از طریق توانمندسازی بر بهبود عملکرد معلمان ابتدایی شهر زاهدان مؤثر می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف به صورت کاربردی و از منظر روش به صورت توصیفی همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد بررسی شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی زاهدان با تعداد ۲۰۰ نفر بود. همچنین به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسشنامه‌ها توزیع گردید. جهت جمع‌آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد.

- ۱) پرسشنامه توانمندسازی: جهت سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۲۰۰۳) در ۵ بُعد شامل احساس معناداری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران در ۱۹ گویه از نوع لیکرت استفاده می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط رضایی (۱۳۹۰) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد و روایی آن نیز براساس تحلیلی گویه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.
- ۲) پرسشنامه ارزیابی عملکرد: جهت سنجش ارزیابی عملکرد از پرسشنامه ارزیابی عملکرد زارعی رباط (۱۳۹۳) در ۵ بُعد شامل دانش و کیفیت کار، رابطه با همکاران، ویژگی‌های فردی، مهارت و سرپرستی و خلاقیت در ۱۷ گویه ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت استفاده می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط زارعی رباط (۱۳۹۳) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵۷ به دست آمد و روایی آن نیز براساس تحلیلی گویه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش حاضر جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.
- ۳) پرسشنامه بهبود عملکرد: جهت سنجش بهبود عملکرد از پرسشنامه بهبود عملکرد سونگ (۲۰۰۸) در ۲ بُعد شامل بهبود مالی سازمانی و نفوذ دانش سازمانی در ۱۱ گویه از نوع لیکرت استفاده می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط احمدی و فیض‌آبادی (۲۰۱۱) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد و روایی آن نیز براساس تحلیلی گویه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

^۱ اصلاً (۱)، به‌ندرت (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵)

روایی پرسشنامه های پژوهش حاضر از نوع محتوایی است که توسط استاد راهنما و اساتید متخصص رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه های زاهدان مورد تأیید واقع گردید. برای برآورد ضریب پایایی پرسشنامه های مورد استفاده ابتدا ۳۰ نسخه از آن در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت که نتایج آن برحسب آلفای کرونباخ برای مقیاس توانمندسازی برابر با ۰/۷۶۹، سنجش ارزیابی عملکرد برابر با ۰/۸۱۱ و برای مقیاس بهبود عملکرد برابر با ۰/۷۱۲ به دست آمد. این مقادیر ضریب اعتماد به دست آمده نشان دهنده پایایی نسبتاً خوب این پرسشنامه ها می باشد.

همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. محاسبات به وسیله نرم افزار spss23 و Lisrel8.8 انجام شد.

یافته ها

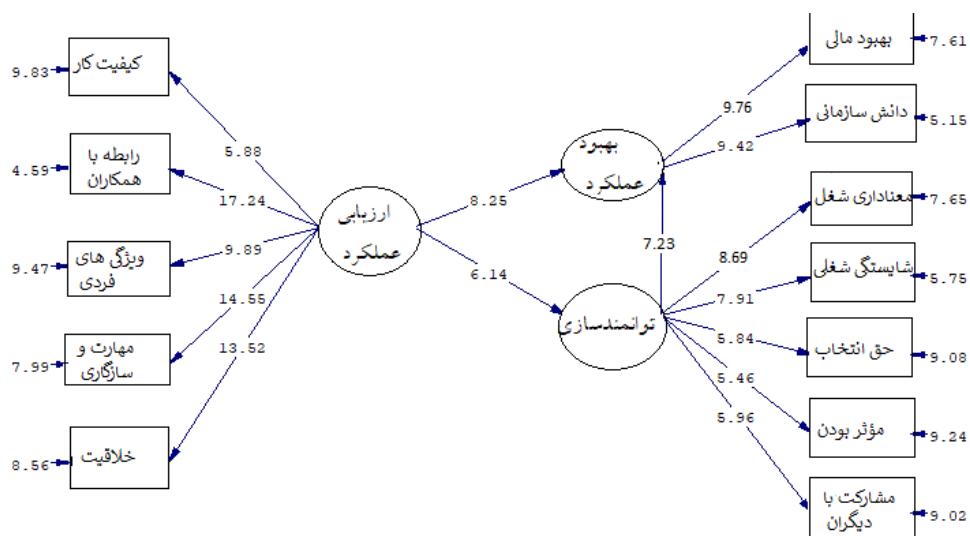
جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	ارزیابی عملکرد	۱		
۲	بهبود عملکرد	**۰/۶۵۲	۱	
۳	توانمندسازی	**۰/۴۸۶	**۰/۲۴۰	۱

** $p \leq 0/01$

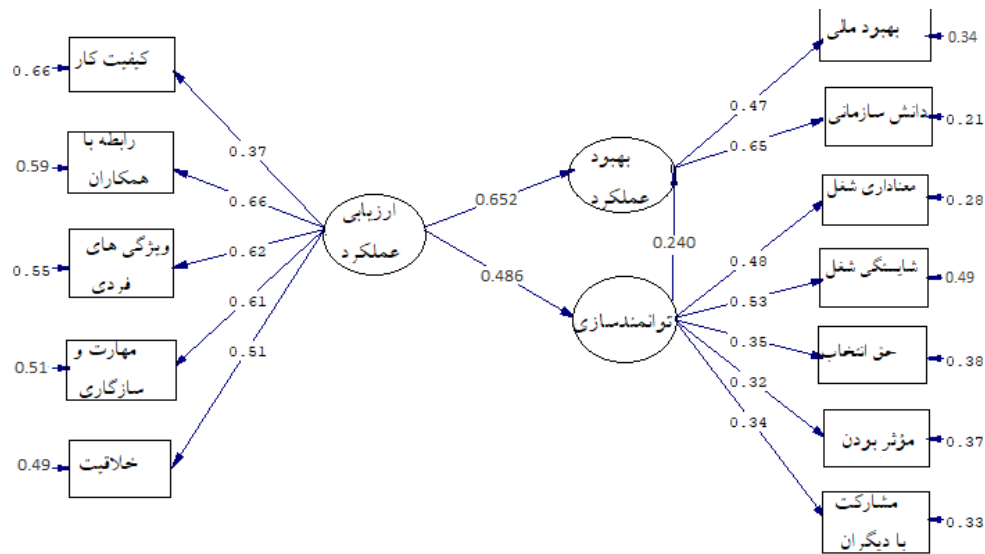
با توجه به جدول شماره (۱) رابطه بین ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد (۰/۶۵۲)، ارزیابی عملکرد و توانمندسازی (۰/۴۸۶) و بهبود عملکرد و توانمندسازی (۰/۲۴۰) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار می باشد.

آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است.



Chi-Square= 215.89 , df=81, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۱: مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



Chi-Square=215.89 , df= 81, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۲: مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

جدول ۲: اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

نام اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	R ²
بهبود عملکرد از ارزیابی عملکرد	**۰/۶۵۲	۰/۲۲	۰/۸۷۲	۰/۵۹
توانمندسازی بر بهبود عملکرد	**۰/۲۴۰	—	**۰/۲۴۰	—
توانمندسازی از ارزیابی عملکرد	**۰/۴۸۶	—	**۰/۴۸۶	۰/۴۶

**p ≤ ۰/۰۱

بر اساس شکل شماره (۱) و (۲) و جدول شماره (۲) اعداد معناداری بین ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد ۸/۲۵ و ارزیابی عملکرد و توانمندسازی ۶/۱۴ می باشد. با توجه به اینکه مقادیر مذکور بزرگتر از ۱/۹۶ هستند؛ لذا تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد و ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی به صورت معنادار می باشند. همچنین ضریب استاندارد بین ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد برابر ۰/۶۵۲ و ارزیابی عملکرد و توانمندسازی ۰/۴۸۶ است. طبق نتایج به دست آمده ارزیابی عملکرد با بهبود عملکرد با نقش میانجی توانمندسازی دارای اثرات مستقیم (۰/۶۵۲) و غیرمستقیم (۰/۲۲) می باشد. با توجه به جدول شماره (۲) اثر غیرمستقیم ارزیابی عملکرد (۰/۲۲) بر بهبود عملکرد به صورت معنادار می باشد. قابل توجه است که این اثر به واسطه توانمندسازی بر بهبود عملکرد وارد می شود که باعث تأیید نقش واسطه ای این متغیر در ارتباط ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد می شود.

جدول ۳: شاخص های برازش برای مدل سؤال اصلی

IFI	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	درجه آزادی/کای دو	شاخص
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۷۱	۲/۶۶	مقدار محاسبه شده
>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸	<۵	سطح قابل قبول
مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	نتیجه

در جدول شماره (۳) شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری قابل مشاهده می باشد. طبق اطلاعات جدول شماره (۳) مدل پژوهش حاضر از برازش مناسبی برخوردار است که باعث برآورده شدن سطح پذیرش شاخص ها می باشد. با توجه به مقادیر شاخص ها، هرچه شاخص X^2/df از مقدار ۵ کوچک تر باشد، دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده ۲/۶۶ مقداری کوچکتر از ۵ باشد؛ لذا قابل قبول است. مقدار به دست آمده در شاخص RMSEA به صورت ۰/۰۷۱ می باشد؛ لذا از برازش خوبی برخوردار بوده و قابل قبول است. مقدار به دست آمده شاخص GFI برابر با ۰/۹۴ است؛ لذا قابل قبول و مناسب است. مقدار به دست آمده در شاخص IFI یا شاخص برازندگی فزاینده برابر با ۰/۹۵ است؛ بدین علت که بیشتر از ۰/۹ می باشد، قابل قبول و مناسب است. مقدار به دست آمده در شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی برابر با ۰/۹۶ است که بزرگتر از ۰/۹ می باشد؛ لذا قابل قبول و مناسب است. مقدار به دست آمده در شاخص NFI برابر با ۰/۹۲ می باشد؛ لذا قابل قبول و مناسب است. در نهایت مقدار به دست آمده در شاخص AGFI برابر با ۰/۹۳ و بزرگتر از ۰/۹ می باشد؛ لذا قابل قبول و مناسب است. در نهایت پاسخ سؤالات پژوهش در جدول شماره (۴) قابل مشاهده می باشد.

جدول ۴: نتایج آزمون سؤالات فرعی پژوهش

نتیجه	P	ضریب مسیر	سؤالات فرعی پژوهش
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۶۵۲	سؤال اول: آیا ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت دارد؟
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۴۸۶	سؤال دوم: آیا ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی تأثیر مثبت دارد؟
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۲۴۰	سؤال سوم: آیا توانمندسازی بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت دارد؟
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۲۲	سؤال چهارم: آیا ارزیابی عملکرد از طریق توانمندسازی بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت دارد؟

طبق اطلاعات جدول شماره (۴) تأثیر مستقیم ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی و بهبود عملکرد و تأثیر غیرمستقیم ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد با نقش میانجی توانمندسازی تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد با نقش میانجی توانمندسازی صورت گرفت. نتایج حاکی از آن بود که ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد شغلی و توانمندسازی معلمان دارای تأثیر مستقیم و ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی دارای تأثیر غیرمستقیم است؛ لذا سؤالات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. در ادامه با توجه به نتایج و یافته‌های مطالعه حاضر به برخی از شباهت‌ها و تفاوت‌های این پژوهش با پژوهش‌های دیگر پرداخته می‌شود. یافته اول پژوهش حاضر (ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد شغلی معلمان تأثیر مستقیم دارد) با یافته پژوهش یوسلیانی و همکاران (۱۳۹۷) که مطرح کردند الگوی ارزیابی عملکرد نظام آموزش و پرورش دارای مؤلفه‌هایی چون اثربخشی، عملکرد مطلوب است، با یافته پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) که مطرح کردند سطح عملکرد معلمان با ارزیابی عملکرد رابطه معناداری دارد و با یافته پژوهش ادونی و بهرنز (۲۰۱۷) که به اثربخشی سیستم ارزیابی عملکرد و تأثیر آن بر انگیزه کارکنان پرداختند، همسو می‌باشد.

یافته‌های دوم و سوم پژوهش حاضر (ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی و توانمندسازی روان‌شناختی بر بهبود عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد) با یافته پژوهش گزوسلیج و همکاران (۲۰۲۰) که مطرح کردند بین رهبری و رفتارهای کاری نوآورانه رابطه مثبت وجود دارد، با یافته پژوهش احمد و مالک (۲۰۱۹) که مطرح کردند بهزیستی روان‌شناختی به‌طور مثبت و معناداری با توانمندسازی و عملکرد شغلی رابطه دارد، با یافته پژوهش ویجاواتی و همکاران (۲۰۲۰) که مطرح کردند توانمندسازی تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد، با یافته پژوهش کندو و همکاران (۲۰۱۹) که مطرح کردند رفتارهای رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد و با یافته پژوهش غیائی و همکاران (۱۳۹۷) مطرح کردند توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان دارای رابطه است، همسو می‌باشد.

در نهایت یافته چهارم پژوهش حاضر (ارزیابی عملکرد از طریق توانمندسازی بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت و معنادار دارد) با یافته پژوهش عریضی سامانی و براتی (۱۳۹۳)، نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، توانایی‌های شناختی و خودپیروی در شغل با عملکرد شغلی، با یافته پژوهش دعایی و علی زاده (۱۳۸۹)، تأثیر ارزیابی عملکرد بالنده‌ساز بر عملکرد کاری، با یافته پژوهش عبدالمنافی و همکاران (۱۳۹۵)، رابطه بین توانمندسازی و سطح عملکرد، با یافته پژوهش مندجین و آنچه کند (۱۳۹۵)، رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها، با یافته پژوهش روسمان و همکاران (۲۰۱۵)، رابطه توانمندی کارکنان و ارزیابی عملکرد و با یافته پژوهش مشفق (۱۳۹۲)، تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه همسو است.

ارزیابی عملکرد ابزاری است که به‌واسطه آن کارکنان و معلمان شایسته امکان رشد و ترقی می‌یابد، از کارکنان مستعد قدردانی می‌شود، روش‌های انجام کار بهبود می‌یابد و حتی به شناسانده شدن استعدادها در سازمان کمک می‌کند؛ لذا ارزیابی عملکرد با تأثیر گذاشتن بر خلاقیت و نوآوری بر بهبود عملکرد منابع انسانی اثرگذار است. ارزیابی عملکرد افراد و ارزش‌گذاری به کار و خدمات ارائه‌شده از سوی آن‌ها به‌منظور تشخیص نقاط قوت و ضعف عملکردشان، از دیرباز امری شناخته‌شده می‌باشد. نگاهی کوتاه به کتب حوزه مدیریت منابع انسانی نیز نشان می‌دهد که بیشتر اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت معتقداند که سازمان‌ها باید پیش از هر تصمیم‌گیری، اقدام به ارزیابی کارکنان خود نموده و آن‌ها را براساس معیارهای مناسب، توانایی، مهارت، رفتار، شایستگی، عملکرد، استعدادها بالقوه و بالفعل مورد سنجش قرار دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردند:

- برگزاری جلساتی به منظور مشارکت و اظهار نظر معلمان در ارزیابی عملکرد
- بازدیدهای ماهیانه و منظم از عملکرد معلمان
- جویایی نظر معلم باید قبل از ارزشیابی، پس از تکمیل به رؤیت و تأیید همکار رساندن صورت گیرد. همچنین تناسب فضای آموزشی با اهداف و برنامه‌های آموزشی باید رعایت شود.
- جهت تقویت توانمندی معلمان شایسته لازم است که ارزیابی عملکرد توسط کارشناسان متخصص صورت گیرد تا از قضاوت‌های سلیقه‌ای پرهیز شود.
- نظارت بر پایبندی به قوانین، عدم دخالت روابط در ارزیابی معلمان و رفع نواقص در این زمینه باید صورت گیرد.

فهرست منابع فارسی

- بخشعلی، زهرا، امین موسوی، سید عبدالله، رضایی نور، جلال. (۱۳۹۹). رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی و استرس شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۴)، ۱۰۷-۱۲۸.
- عبدالمنافی، سعید؛ غفاری، نرگس، حسن‌زاده، نسیم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد، فصلنامه مدیریت و حسابداری، ۲(۱)، ۲۳۹-۲۵۰.
- غیائی، سعید، جوانمردی، فاطمه، خورسندی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶(۳)، ۷۷-۹۶.
- کشاورز، لقمان، فتحی، اکبر و آزادی، فاطمه. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از بازخورد ۷۲۰ درجه، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۴(۱۲)، ۲۱-۹.
- مندجین، محمدرضا و آقچه‌کند، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها در شهرداری منطقه ۱۸، مدیریت شهری، ۴۴، ۵۴۹-۵۶۱.
- نامنی، ابراهیم و دهنوی، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک‌شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی کارکنان آتش‌نشانی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۵)، ۱۱۷-۱۳۶.
- نیکپور، امین (۱۳۹۵). بررسی تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. نشریه صنعت و دانش، ۳۳، ۲۶-۳۹.
- یزدانی، سعید، صالح اردستانی، مهدی و رضایی زاده، سروش (۱۳۹۶). بررسی رابطه ارزیابی عملکرد کارکنان با نوآوری سازمانی در شرکت‌های فعال در حوزه فناوری نانو (مطالعه موردی: استان خراسان جنوبی)، سومین همایش ملی حسابداری، مدیریت و اقتصاد ایران.

- یوسلیانی، غلامعلی، بهرنگی، محمدرضا، آراسته، حمیدرضا و عبداللهی، بیژن. (۱۳۹۷). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد نظام پژوهش در آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت. ۱۳۴، ۵۱-۳۱.
- پاشاپور، شیما، بزرگی امیری، علی و قادری، سیدفرید. (۱۳۹۷). بهینه‌سازی عملکرد واحدهای صنعتی در شرایط بحران با در نظر گرفتن عوامل برگشت‌پذیری اقتصادی: مطالعه موردی یک شرکت پتروشیمی. چشم‌انداز مدیریت صنعتی ۸(۴)، ۱۴۹-۱۸۳.
- آذرنیوشان، مریم، مشایخ، مریم و محمدی شیرمحل، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۷۵-۹۴.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی و رباط کار، چاپ ۴۳، تهران: نشر شروین.
- نظری، شهرام، دیوکان، بهزاد و کوثری پور، محسن. (۱۳۹۹). تبیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۶(۱)، ۱۰۷-۱۲۴.

فهرست منابع انگلیسی

- Adowni, R., & Behrenz, L. (2017). Efficiency and Productivity of Employment Offices: Evidence from Sweden. *International Journal of Manpower*, 26(2), 196-206.
- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), doi: 10.26710/reads.v5i3.693.
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*. doi:10.1080/13683500.2015.1034094.
- Alqatawenh, A. S. (2018) Transformational leadership style and its relationship with change management, *Verslas: teorija ir praktika*, 19(1). 17-24.
- Bordin, C., Bartram, T. and Casimir, G. (2007). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees, *Management Research News*.
- Candy, J.L (2010). Personal Empowerment, Efficacy, and Enviromental Characteristics, *Journal of Educational Administration*, 40(1):67-86.
- Chinomona, R., Sandada, M. (2014). Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Africa, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208-214.
- Dai, Y.-D., Zhuang, W.-L. and Huan, T.-C. (2019) Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement, *Tourism Management*, 70, 69-77.
- De Andres, R., García-Lapresta, J. L., & González-Pachón, J. (2010). Performance appraisal based on distance function methods. *European Journal of Operational Research*, 207(3), 1599-1607

- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*.
- Harden, G., Boakye, K. G. and Ryan, S. (2018) Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective, *Journal of Computer Information Systems*, 58(4). 291-300.
- Höfer, S., & Naeve, J. (2018). The application of Lean Management in higher education. *International Journal of Contemporary Management*, 16, 4-8.
- Joo, B.-K. and Jo, S. J. (2017) 'The effects of perceived authentic leadership and core selfevaluations on organizational citizenship behavior', *Leadership & Organization Development Journal*.
- [Kundu, S.C.](#), [Kumar, S.](#) and [Gahlawat, N.](#) (2019), Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment, [Management Research Review](#), 42(5), 605-624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>.
- Rosman, J. H. & Rothmann, S. (2015). The validation of the Minnesota job satisfaction questionnaire in selected organizations in South Africa, *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1-8.
- Sak, G., Rothenfluh, F. and Schulz, P. J. (2017) Assessing the predictive power of psychological empowerment and health literacy for older patients' participation in health care: a crosssectional population-based study, *BMC geriatrics*, 17(1), 59.
- Saripudin, W., & Rosari, R. (2019). Does spiritual leadership model enhance work engagement? Empirical evidence from an islamic hospital in yogyakarta. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(2), 112-133.
- Selamat, N., Samsu, N. Z., Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teacher's job performance, *Educational Research*, 2(1), 71-82.
- Singh, S. K. and Singh, A. P. (2019) 'Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy', *Management Decision*.
- Syahrul, K. (2020). The Effect Of Empowering Leadership On Intrinsic Motivation: The Role Of Psychological Empowerment As A Mediation. *Journal Of Leadership In Organizations*, 2(2).
- Tundikbayeva Bakytgul, Marwa Ahmed and Yevgeniya Kim1 (2019). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance: The Moderating Role of Organizational Engagement, *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(1), 1-7.
- Wang, H. J.; Lu, C. Q. & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1249-1258.
- Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Hutagalung, L. (2020). Teachers' Empowerment, Self-Regulation and being Istiqamah as Key Features of Job Performance in Non-Formal Education Setting. *QUALITY*, 8(1), 39-50.