

ISSN (Online): 2783-4255

## Research Paper

# Predicting Teachers' Job Performance Based on Psychological Empowerment

Yekta Akhlaghnik<sup>1\*</sup>

1. Ph.d student in Curriculum Planning, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran.

Received: 2021/10/01

Accepted: 2022/01/05

PP:89-98

Use your device to scan and read the article online

DOI:

10.30495/ee.2022.1953699.1078

### Keywords

Teachers' Job Performance,  
Psychological Empowerment

### Abstract

**Introduction:** A teacher is the most effective factor known in school and teachers' job performance is one of the basic indicators of success and continuity of goals of educational organizations and teachers' ability will play an important role in it. The aim of this study was to predict the job performance of teachers based on psychological empowerment.

**Research Methodology:** the Research method was descriptive correlation method and the statistical population included all female teachers in schools in District 4 of Shiraz with 413 people, 198 samples were selected by multi-stage cluster random sampling method. Patterson's Job Performance Questionnaire, Spritzer Psychological Empowerment Questionnaire was used to collect data. Pearson correlation coefficient and multiple regression tests were used to analyze the data.

**Findings:** The results of correlation coefficient showed that job performance has a positive and significant relationship with psychological empowerment. Also, the results of multiple regression with stepwise method showed that among the components of psychological empowerment, meaningful components, trust, effectiveness and competence were the best predictors of teachers' job performance.

**Conclusion:** It seems that to improve the job performance, it is better to know factors that can affect it, so we should improve Psychological Empowerment

---

**Corresponding author:** yekta akhlaghnik

**Address:** Ph.d student in Curriculum Planning, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran.

**Email:** [yektaakhlaghnik@gmail.com](mailto:yektaakhlaghnik@gmail.com)

## مقاله پژوهشی

## پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی

یکتا اخلاق نیک<sup>1</sup>

1- دانشجوی دوره دکتری رشته برنامه ریزی درسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

تاریخ دریافت: 1400/07/09

تاریخ پذیرش: 1400/10/15

شماره صفحات:

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن  
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

## چکیده

**مقدمه و هدف:** معلم مؤثرترین عامل شناخته شده در مدرسه بوده و عملکرد شغلی معلمان از شاخص های اساسی موفقیت و تداوم اهداف سازمان های آموزشی است و توانمندی معلمان نقش مهمی در آن خواهد داشت. هدف این پژوهش پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روانشناختی بوده است.

**روش شناسی پژوهش:** به روش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن مدارس ناحیه 4 شهر شیراز به تعداد 413 نفر بود که 198 نمونه به روش تصادفی خوشه ای چندمرحله ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های عملکرد شغلی پاترسون، توانمندسازی روان شناختی اسپرینتر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

**یافته ها:** نتایج ضریب همبستگی نشان داد که عملکرد شغلی با توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه با روش گام به گام نشان داد که در میان مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی مؤلفه های معناداری، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی بهترین پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بودند.

**بحث و نتیجه گیری:** به نظر می رسد برای بهبود عملکرد شغلی بهتر است عوامل مؤثر بر آن را بشناسیم، بنابراین باید توانمندسازی روانی را ارتقا دهیم.

DOI:

10.30495/ee.2022.1953699.1078

واژه های کلیدی: عملکرد شغلی معلمان،

توانمندسازی روان شناختی

\* نویسنده مسئول: یکتا اخلاق نیک

نشانی: دانشجوی دوره دکتری رشته برنامه ریزی درسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

پست الکترونیکی: [yektaakhlaghnik@gmail.com](mailto:yektaakhlaghnik@gmail.com)

## مقدمه

منابع انسانی از عوامل مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر است. به زعم راحمان اگرچه پیشرفت فناوری و علوم، تغییرات شگرفی در محیط داخلی سازمان‌ها ایجاد کرده است باوجوداین، منابع انسانی در سازمان‌ها، همچنان مهم‌ترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌شود (bay, 2018:28). در این جهت در سال‌های اخیر در سازمان‌های آموزشی نیز توجه روزافزونی به مدیریت منابع انسانی داشته‌اند، چون آموزش و پرورش، سازمانی است که سرمایه اصلی آن معلمان هستند که از طریق دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود برای جامعه ارزش افزوده به وجود می‌آورند.

امروزه مدرسی که از چنین سرمایه‌ای برخوردارند، برتری رقابتی بیشتری در بین سایر مدارس دارند. از این رو مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن‌هاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی پویا با عملکرد مورد انتظار داشته باشند. از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد و این نیز اقتصاد ملی جامعه را ارتقا می‌بخشد (Adimi, 2010:35).

در فرهنگ آکسفورد عملکرد تحت عنوان اجرا، به کار بستن و انجام هر کاری به صورت منظم یا تعهد شده تعریف شده است (nasimi and zare, 2021) عملکرد شغلی از دیدگاه‌های مختلفی بررسی شده است. گریفین عملکرد شغلی را عملی می‌داند که به تکمیل یا اجرای تکلیف منجر می‌شود (salami, Abdi, 2016:45). و مورهد عملکرد شغلی را نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط معلم می‌داند (Moazen et al, 2011:71).

روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (Izadi Yazdan Abadi, Noshevar, 2011:53). عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف است. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت و خدمات کارکنان خود دارد، نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان (Motobold et

al, 1997: 48). عملکرد شغلی معلمان می‌تواند با عوامل گوناگونی رابطه داشته باشد.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با عملکرد شغلی معلمان در ارتباط باشد توانمندسازی آنهاست. واژه توانمندسازی برای اشاره به شکلی جدید برای درگیرسازی کارکنان به کار می‌رود که از دهه 1980 رایج شده است. شارون و همکاران (2014) توانمندسازی را انگیزه ذاتی افراد برای ارتقای توان بالقوه تعریف کرده‌اند (Moradi and Jalilian, 2016: 41).

نتیجه فرآیند توانمندسازی به وجود آمدن احساس توانمندی در افراد است که با ویژگی‌های روان‌شناختی منحصربه‌فردی قابل تشخیص است. این ویژگی‌ها شامل چهار مؤلفه احساس شایستگی، احساس معناداری، احساس مؤثر بودن و احساس خودمختاری هستند (Ivansovich et al, 2005: 28). وتن و کمرون (2005) Quoted from Abdullahi and grandson of Ibrahim, 2007) ضمن تأیید چهار بعد یادشده، بعد احساس اعتماد را به آن افزوده‌اند. وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار را دارند. افراد توانمند شده احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد یابند. همچنین هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، فعالیت‌های آنان پی آمد آزادی و استقلال شخصی به همراه دارد و خود را آغازگر می‌بینند. گفتنی است که افراد توانمند احساس می‌کنند بر نتایج، پی آمدهای شغلی، موانع و محدودیت‌ها کنترل دارند. فرد با حس مؤثر بودن می‌تواند در راهبردها، راهبردهای مدیریتی، پی آمدها و نتایج شغلی مؤثر باشد (موی، هنلین و اگلی، 2005). بعد معنادار بودن فرصتی است که افراد حس می‌کنند اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند، بدین معناست که حس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنها باارزش است (Applebaum and hanger, 1998).

توانمندسازی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است. زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و رفتارهای آشکار و نهان همه‌جانبه اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی و اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است، ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن بالا بردن روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی، تخصصی و

تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است؛ اما مطالعات صورت گرفته در کشور نشان می‌دهد که در حال حاضر، نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد چارچوبی مناسب برای توانمندسازی کارکنان خویش است (Izadi Yazdanabadi and Noshavar, 2010:48). توانمندسازی کارکنان اصل مهمی در سازمان و مدیریت اثربخش است که می‌تواند با دادن قدرت و کنترل بیشتر به زیردستان، سبب افزایش بهره‌وری در سازمان شود. همچنین توانمندسازی با رفتارهای نوآورانه، مدیریت و رهبری اثربخش در رابطه است و زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان به اندازه کافی آموزش دیده باشند، تمامی اطلاعات مربوط به کار فراهم شده باشد، ابزار ممکن در دسترس باشد، افراد کاملاً درگیر کار باشند و در تصمیمات مشارکت کنند و برای نتایج مطلوب پاداش مناسب داده شود (Krenner, 1996).

در بررسی مطالعات پیشین، پژوهش‌های اندکی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی را بررسی کردند. پژوهش Alyasin and Ni (2014) و almosilim (2013) که به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان سنگاپور پرداخته بودند، نشان دادند که 4 بعد توانمندسازی روان‌شناختی (معناداری، شایستگی، خودمختاری و مؤثر بودن) عملکرد شغلی و پیامدهای ناشی از آن را پیش‌بینی می‌کند. نتایج مطالعات saki and nemati and rezae (2015) نشان داد که از بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی فقط بعد مؤثر بودن می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند.

Abas and ashegh and Norin (2021) در تحقیقی با عنوان (نقش واسطه‌ای انگیزش در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان مدرسه) چنین بیان می‌دارند که انگیزه معلم و رضایت شغلی نقش حیاتی در آن دارد، تدریس مؤثر آن‌ها که به‌طور مداری بر یادگیری دانش آموزان تأثیر می‌گذارد. این مطالعه باهدف بررسی نقش میانجی انگیزه در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان صورت گرفته است. برآورد مسیر نشان داد که انگیزه به‌طور قابل توجهی در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد. یافته‌ها نشان داد که وقتی معلمان احساس روانی دارند توانمند شده، نسبت به خود وفادار و متعهد می‌شوند.

Tesang (2022) در تحقیقی با عنوان (رهبری تحول آفرین، فرسودگی شغلی معلمان و توانمندسازی روان‌شناختی: تحلیل میانجی‌گری) چنین بیان می‌دارند که نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان را به‌طور منفی پیش‌بینی می‌کنند و رابطه رهبری تحول آفرین و فرسودگی شغلی معلم با توانمندسازی روان‌شناختی میانجی‌گری می‌شود. از چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی، ابعاد معنا، خودتعیین‌گری و شایستگی به‌طور معنی‌داری در رابطه رهبری تحول آفرین و فرسودگی شغلی معلم واسطه شدند. بنابراین، رهبری تحول آفرین فرسودگی شغلی معلمان را کاهش داد، زیرا باعث افزایش معنادار بودن، خودتعیین‌گری و شایستگی معلمان شد.

با توجه به آنچه بیان شد و از جمله این‌که هر گونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی، کیفیت عملکرد معلم است و معلم نیز به عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اجتماعی و شخصیتی دانش آموزان نقش به‌سزایی ایفا می‌کند و با عنایت بر این مسأله که عملکرد خوب دانش آموزان و تسهیل یادگیری آنها در گرو عملکرد شغلی مطلوب معلمان و کیفیت تدریس و آموزش آنهاست، درک عواملی که بر کیفیت عملکرد شغلی معلمان مؤثر است، ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی معلمان انجام شد. بر این اساس در پژوهش حاضر سؤالات زیر تدوین و بررسی شد:

- 1- آیا بین عملکرد شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا عملکرد شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی معلمان قابل پیش‌بینی است؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف، کاربردی بوده و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی دولتی ناحیه 4 شهر شیراز به تعداد 413 نفر مشغول به تدریس در سال 1400 بود. در این پژوهش روش نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای انجام شد که تعداد 200 نفر از معلمان به عنوان نمونه با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. به این صورت که از

این پرسشنامه تأیید شد و میزان آلفای کرونباخ آن 0/93 به دست آمد.

**پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی:** برای سنجش متغیر توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی استفاده شد که اسپریتزر در سال 1995 طراحی کرده بود و 5 بعد شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد را بررسی می کند. پرسشنامه مذکور دارای طیف لیکرت 5 گزینه ای کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم است. در پژوهش تیمورنژاد و صریحی استفسرانی (1389) از روایی محتوایی و برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن 0/95 به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز برای تعیین روایی از تحلیل عاملی تأییدی و برای تعیین پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای کل پرسشنامه 0/91 و برای مؤلفه های شایستگی 0/84، خودمختاری 0/84، تأثیرگذاری 0/79، معنادار بودن 0/85 و اعتماد 0/93 به دست آمد.

#### یافته ها

قبل از تحلیل داده ها، پیش فرض های رگرسیون از جمله نبود داده های پرت، استقلال داده ها و نبود هم خطی بررسی شد که نتایج نشان داد، پیش فرض های مذکور رعایت شده اند. ابتدا نتایج آمار توصیفی و سپس آمار استنباطی ارائه می شود.

بین نواحی چهارگانه شیراز ناحیه 4 به صورت تصادفی انتخاب و از این ناحیه ده مدرسه به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها بین معلمان توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پژوهش از روش های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی متغیرها و نیز روش های آمار استنباطی شامل آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با روش گام به گام استفاده شد و داده ها با استفاده از نرم افزاری SPSS (نسخه 16) تجزیه و تحلیل شدند.

برای گردآوری داده ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی استفاده شد که پاترسون آن را تهیه و تدوین کرده بود و در سال 1369 نیز شکرکن و ارشدی در ایران آن را ترجمه کرده اند. این پرسشنامه 15 سؤال دارد و دارای طیف لیکرت 4 گزینه ای خیلی ضعیف، ضعیف، خوب، عالی است. در ازای هر یک از گزینه ها به ترتیب امتیازات 0، 1، 2، 3 داده می شود. پایایی این پرسشنامه را ساعتچی (1389) با استفاده از روش آلفای کرونباخ و در نیمه کردن آزمون به ترتیب برابر با 0/86 و 0/87 برآورد شده است. همچنین روایی پرسشنامه هم پس از نظرسنجی از 10 متخصص در زمینه روایی محتوایی پرسشنامه مشخص شد که پرسشنامه حاضر دارای روایی صوری و محتوایی است. در پژوهش حاضر روایی محتوایی

جدول 1- میانگین و انحراف معیار مؤلفه های عملکرد شغلی و توانمندسازی روان شناختی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی روان شناختی	4/32	7/28
مؤلفه شایستگی	4/72	1/16
مؤلفه خودمختاری	4/46	1/54
مؤلفه تأثیرگذاری	2/48	1/49
مؤلفه معنی داری بودن	2/55	1/51
مؤلفه اعتماد	2/56	1/54
عملکرد شغلی	2/60	6/017

جدول (1) میانگین و انحراف معیار متغیرهای توانمندسازی روان شناختی و مؤلفه های آن و عملکرد شغلی را نشان می دهد. میانگین و انحراف معیار متغیر توانمندسازی روان شناختی 4/32 و 7/28، مؤلفه شایستگی 4/71،

1/16، مؤلفه خودمختاری 4/46، 1/54، مؤلفه تأثیرگذاری 2/48 و 1/49، مؤلفه معنادار بودن 2/55 و 1/51، مؤلفه اعتماد 2/56 و 1/54، عملکرد شغلی 2/60 و 6/017 می باشد. بنابراین نتایج نشان داد که در میان مؤلفه های

سؤال اول: آیا بین عملکرد شغلی معلمان با مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی آنها رابطه وجود دارد؟

توانمندسازی روان شناختی به ترتیب مؤلفه های شایستگی، خودمختاری، اعتماد، معنادار بودن و تأثیرگذاری میانگین های بالاتری دارند.

جدول 2- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی و مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی معلمان

متغیرها	عملکرد شغلی	سطح معناداری
شایستگی	0/253	0/01
خودمختاری	0/385	0/02
تأثیرگذاری	0/286	0/02
معنی داری بودن	0/351	0/01
اعتماد	0/353	0/03
توانمندسازی روان شناختی	0/503	0/0004

برای آزمون این سؤال از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. ملاک های ورود و خروج برای متغیرهای پیش بین به مدل به ترتیب  $p < 0/05$  و  $p > 0/1$  تعریف شد. طبق این روش متغیرهای معنی دار بودن در گام اول، معنی دار بودن و اعتماد در گام دوم، معنادار بودن، اعتماد و تأثیرگذاری در گام سوم، معنادار بودن، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی در گام چهارم وارد مدل شدند و متغیر خودمختاری به دلیل رعایت نشدن این ملاک ها از مدل خارج شد.

داده های جدول (2) نشان می دهد بین مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت (0/503) و معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ) همبستگی مشاهده شده نسبتا بالاست و می توان گفت هر چه توانمندسازی بیشتر باشد، عملکرد شغلی معلمان نیز بهبود خواهد یافت.

سؤال دوم: آیا عملکرد شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی آنها قابل پیش بینی است؟

جدول 3- خلاصه مدل پیش بین عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی

مدل	ضریب همبستگی	$\beta$	ضریب تعیین	ضریب تعیین شده تعدیل شده	خطای معیار برآورد
معنادار بودن	0/875	0/385	0/766	0/765	2/919
اعتماد	0/938	0/368	0/880	0/878	2/098
تأثیرگذاری	0/973	0/502	0/946	0/945	1/405
شایستگی	0/974	0/335	0/949	0/948	1/376

به متغیر شایستگی مقدار ضریب تعیین به اندازه 0/949 افزایش می یابد. همچنین میزان بتا نشان می دهد که از بین مؤلفه های ذکر شده مؤلفه تأثیرگذاری بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی را دارد. مقدار ضریب تعدیل شده در مدل چهارم نشان می دهد که بخش اعظم واریانس عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه های معنادار بودن، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی تبیین می شود و مؤلفه خودمختاری به دلیل ناچیز بودن قدرت پیش بینی نتوانست وارد مدل رگرسیون شود.

جدول (3) خلاصه مدل پیش بین عملکرد شغلی را بر اساس مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود ضریب تعیین محاسبه شده برای چهار مدل به ترتیب برابر با 0/766، 0/880، 0/949/0/973 است. به عبارت دیگر می توان گفت که مؤلفه معنادار بودن به تنهایی قادر است 0/766 عملکرد شغلی را تبیین کند، پس از ورود مؤلفه اعتماد این مقدار 0/880 پس از ورود مؤلفه تأثیرگرایی به 0/946 و با ورود

بنابراین در اینجا مدل چهارم (پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های معنی دار بودن، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی) به عنوان مدل اصلی انتخاب می شود و تحلیل های بعدی بر اساس آن انجام می شود.

**جدول 4- آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل رگرسیون برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی**

سطح معناداری	f	ms	df	ss	مدل
0/0001	640/817	5461/834	1	5461/834	رگرسیون
		8/523	196	1670/555	باقیمانده
			197	7132/389	کل
0/0002	712/496	3136/928	2	7132/389	رگرسیون
		4/403	195	6273/856	باقیمانده
			197	858/553	کل
0/0007	1/139	7562249	3	6749/268	رگرسیون
		1/975	194	383/121	باقیمانده
			197	7132/389	کل
0/0002	893/822	1691/772	4	6767/090	رگرسیون
		1/893	193	365/299	باقیمانده
			197	7132/389	کل

شایستگی قابل پیش بینی است و مؤلفه خودمختاری نقشی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان ندارد. یافته های بالا با نتایج پژوهش Ni(2014) and Alyasin and almosilim(2013) که مبنی بر پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی است، همسو می باشد.

در تبیین ارتباط و پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی با استناد به پژوهش های قبلی می توان گفت که عملکرد شغلی یکی از نگرش های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه ویژه ای برخوردار می باشد. تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش معلمان دانست و عوامل گوناگونی می تواند معلم را آماده تحقق چنین هدفی سازد. به عبارت دیگر، یک معلم اثربخش که بتواند تدریس و در نتیجه آموزش و پرورش اثربخش را عاید سازد، پیش تر خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه هایی است. از جمله این شرایط و زمینه ها، توانمند کردن معلمان است. معلمانی که خود را توانمند احساس کنند، تمام همت و توان خویش را وارد میدان عمل مدرسه و کلاس درس می کنند. توانمندسازی روان شناختی معلمان باعث می شود که یک محیط کاری قابل اطمینان و حمایت کننده به وجود بیاید؛

جدول (4) آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل رگرسیون برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود، مقدار F به دست آمده برای مدل اول برابر با 640/817، مدل دوم 712/496، مدل سوم 1/139 و مدل چهارم برابر با 893/822 است و در واقع می توان گفت که عملکرد شغلی معلمان را می توان از روی مؤلفه های معنادار بودن، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی به صورت خطی پیش بینی کرد.

### بحث و نتیجه گیری

اهمیت منابع انسانی در سازمان های آموزشی بر کسی پوشیده نیست. با توجه به اهمیت توانمندسازی روان شناختی و تأثیری که بر عملکرد شغلی دارد، این سازمان برای بقا در محیط پیچیده و پرچالش به معلمان توانمند و مدیرانی نیاز دارد که بتوانند متناسب با شرایط سازمان را به کار گیرند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج رگرسیون چندگانه با روش گام به گام نشان داد که عملکرد شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های معناداری، اعتماد، تأثیرگذاری و

مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان زن و مرد پرداخته شود و نتایج آنها با هم مقایسه شود.

### نتیجه گیری

در پایان می‌توان چنین بیان نمود که عملکرد شغلی معلمان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی باشد و یکی از عواملی است که می‌تواند عملکرد شغلی را تقویت نماید.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

### مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: یکتا اخلاق نیک، عباس قلتاش، روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: یکتا اخلاق نیک، عباس قلتاش نظارت و نگارش نهایی: یکتا اخلاق نیک.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

### References

- 1- Abdullahi, Bijan, grandson of Ibrahim, Abdul Rahim (1385). Empowering employees is the golden key to human resource management, editing publications (in persian)
- 2- Adeyemi, T. O. (2010). Principals leadership styles and teachers job performance in senior secondary schools in ondo state, Nigeria. International journal of educational administration and policy studies, 2(6), 83-91. (in persian)
- 3- Applebaum, S.H and Honegger, K. (1998). Empowerment: a Contrasting overview

معلمان در حل مسایل و مشکلات، مشارکت و همکاری داشته باشند، دانش، آگاهی و مهارت‌های آنها تقویت شود و در برابر شرایط جدید و دشوار، قدرت مهار داشته باشند. بنابراین افراد توانمند به نسبت افراد کمتر توانمند، بهتر کار خواهند کرد، به این معنا که با توجه به نتایج پژوهش حاضر هر یک از ابعاد توانمندسازی با رفتارهایی ارتباط دارد که عملکرد را افزایش می‌دهد. افرادی که معناداری بیشتری را احساس می‌کنند برای شغل خود تلاش و کوشش بیشتری انجام می‌دهند و نسبت به انجام وظایف خود احساس مسئولیت و تعهد بیشتری دارند و در مواجهه با موانع و مشکلات، صبر و مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. احساس شایستگی به تلاش بیشتر، پافشاری و مقاومت در هنگام رویارویی با مشکلات منجر می‌شود و افرادی که به خود اعتماد دارند و معتقدند که می‌توانند بر پیامدهای شغلی اثر بگذارند به احتمال بیشتری به صورت واقعی بر کارها اثر خواهند گذاشت و اثربخشی آنها بیشتر خواهد شد. نتایج پژوهش‌های زمبیللاس و پاپانتاسیو (2005) حسنی و فتیحی و قاسم زاده (1393) بر یافته‌ها و تبیین‌های پژوهش حاضر صحنه می‌گذارد که عملکرد شغلی معلمان را بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی می‌کند با توجه به نتایج پژوهش توصیه می‌شود شرایط و امکانات برای توانمندسازی معلمان فراهم شود.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

محدود بودن جامعه آماری به معلمان زن پایه ابتدایی شهر شیراز امکان تعمیم نتایج را به سایر گروه‌های جامعه با محدودیت مواجه می‌سازد. لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی با دید کلی و با نمونه‌های بزرگتر به بررسی عوامل

- 4- Abbas, nargis, Ashiq, Uzma, Noreen, Roina. (2021). Mediation of Motivation in the Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction of the School Teachers, Pakistan Social Sciences Review. Vol. 5, No. I (in persian)
- 5- Izadi Yazdanabadi, Ahmad, Noshavar, Hadith Sadat. (2010). Job Characteristics of Teachers and Its Relationship with Empowerment, Journal of Human Resource Management Research, 3 (4), 187-167. (in persian)
- 6- Ivancevich, J.R. konopaske and M. Matteson. (2005). Organizational behavior and management, new York, McGraw- Hill.



- Krietner, R. (1996). Management delhi: Houghton on mifglin compony.
- 7- Lee, A.N. and Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviors, psychological empowerment and work related outcomes. *Teaching and teacher education*, 41, 67-79.
- 8- Moye, M, j. Henkin, A.B. and Egley, R.J. (2005). teacher principal relationships: Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust , *journal of educational administration*, 3(43) 82-95
- 9- Moradi, Morteza, Jalilian, Hamidreza. (2015). The effect of psychological empowerment on organizational performance of NAJA employees, the role of mediating job stress, job satisfaction and organizational commitment, *Quarterly Journal of Supervision and Inspection*, 9 (3), 98-73. (in persian)
- 10- Muezzin, Zeinab and Movahed Movahedi, Hamid and Rezvanfar, Ahmad and Mirtorabi, Mahdieh. (1390). Investigating the factors affecting the job performance of teachers in agricultural vocational schools in Tehran province. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 2 (5), 115-134. (in persian)
- 11- Nasimi, Mohammad Ali, Zare, Aida (1399). The Relationship between Organizational Social Responsibility Support and Employee Job Performance with the Role of Organizational Identification and Customer Orientation, *Human Resource Management Development and Support Chapter*, 15 (55) 129-104. (in persian)
- 12- Salimi, Jamal, Abdi, Arash (1394). Study of the Relationship between Organizational Change Strategies and Teacher Job Performance, *Leadership Research and Educational Management*, Volume 2, Number 5. (in persian)
- 13- Saki, Reza, Nemati, Hamideh, Rezaei, Maryam (2015) Investigating the relationship between empowerment and self-efficacy with teachers 'job performance in public girls' high schools in Tehran, *Journal of Education in Education*, 1 (5) 51-32. (in persian)
- 14- Tsangm Kwok Kuen, Du, Yixuan, teng Yuan.(2022). Transformational leadership, teacher burnout, and psychological empowerment: A mediation analysis. *PAGE IS SECURE, Social Behavior and Personality: an international journal*, Volume 50, Number 1

