

## بررسی رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران

رضا ساکی<sup>۱</sup>، حمیده نعمتی<sup>۲</sup>، مریم رضایی<sup>۳</sup>

**چکیده:** تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دخترانه در شهر تهران انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل دبیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بود که تعداد آنها در حدود ۹۶۵۷ نفر بوده است. از این تعداد، بر اساس جدول مورگان، ۳۸۰ دبیر به عنوان نمونه انتخاب گردید. روش نمونه گیری در این تحقیق روش خوشه ای چند مرحله ای بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق شامل: پرسشنامه احساس توانمندی اسپریتزر (۱۹۹۵)، پرسشنامه خودکارآمدی یاسچانن- موران و ولفولک (۲۰۰۱) و پرسشنامه عملکرد شغلی محقق ساخته بود که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف استاندارد، واریانس و همبستگی پیرسون) و آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چند متغیری) استفاده شد. یافته های تحقیق نشان می دهد از بین ابعاد توانمندی، بعد موثر بودن با ضریب تبیین ۰/۳۶ می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند و همچنین از بین مولفه های خودکارآمدی، مولفه درگیر کردن با ضریب تبیین ۰/۵۲ می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند

**کلیدواژه:** احساس توانمندی، خودکارآمدی، عملکرد شغلی، مدارس متوسطه.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس دبیر شهید رجایی

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۳- دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه تربیت مدرس دبیر شهید رجایی. (rezaie1984@yahoo.com)

## **Investigation of the Relationship between Self-efficacy and Empowerment in Comparison with Job Performance among the State High school Female Teachers in Tehran**

**Reza Saki, Hamideh Nematti, Maryam Rezaei**

**Abstract:** The present study aimed to investigate the relationship between self-efficiency and empowerment with job performance in female secondary school's teacher in Tehran. The research method was descriptive – correlational. The population consisted of the whole female high schools' teachers nearly 9657 people in the academic year of 91-92. Of those, 380 teachers were selected as a sample using Cochran formula. A multistage cluster sampling method was used in this study. The tools used in this research were: Spritzer Empowerment Questionnaire (1995) with 14 items, the Teachers' Efficacy Questionnaire (Aschann - Moran and Volfvolk 2001) with 23 items and also a researcher-made job performance questionnaire (1389) with 25 items which their reliability were confirmed by Cronbach's alpha coefficient. To analyze the data, the descriptive statistics (mean, median, standard deviation, and variance and Pearson correlation) and inferential statistics (multivariate regression analysis) were used. The results showed that among empowerment dimensions, the effectiveness can predict the job performance with 0.36 coefficient of determination. Also, among self-efficiency factors, the involvement can predict the job performance with 0.52 coefficient of determination.

**Keywords:** empowerment, Self-efficiency, Job performance, secondary school

## مقدمه

امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره وری و عملکرد ضعیف رنج می برد. معیارهای تعریف شده و روشنی برای انتخاب معلمان مدارس وجود ندارد و برنامه های توانمندسازی<sup>۱</sup> مداوم و نظام مند کمتر به چشم می خورد و متعاقب آن فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی برای معلمان مدارس در زمینه های مختلف وجود دارد. در حالی که به نظر می رسد توانمندی و خود کارآمدی<sup>۲</sup> از جمله راهکارهایی برای توسعه، به منظور تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش هستند. توانمندی، خود کارآمدی و عملکرد شغلی<sup>۳</sup> متغیرهایی هستند که تاثیر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمانهای مناسب در هر جامعه ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده ی وظایف خود بر آیند از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می کند. بنابراین، سازمانها برای نیل به کارآمدی و توانمندی در انجام وظایف و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند.

همانطور که می دانیم منابع انسانی بخش مهم تشکیل دهنده سازمانها می باشند. بنابراین، عملکرد منابع انسانی پایه و اساس عملکرد سازمانی را تشکیل میدهد (گیسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۰). لذا سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان ها و دستگاههای دولتی دارا می باشد و ارزیابی عملکرد وظیفه ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت های سازمانی است (اصغرپور، ۱۳۸۵). در این رابطه، عملکرد شغلی معلمان از متغیرهای مهم در بهره وری نظام آموزشی محسوب شده (شمس، ۱۳۸۵) و اساسی ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف های آموزشی است (شعبانی، ۱۳۸۵). زیرا معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه ای محسوب می شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است.

در زمینه ی عوامل موثر بر عملکرد شغلی، تحقیقات بوران و توود<sup>۵</sup> (۱۹۹۹)، مک کاسلین و ام وانگی<sup>۶</sup> (۱۹۹۴)، میشلوا<sup>۷</sup> (۲۰۰۲)، ویلارد<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق رضایی (۱۳۸۷) و محمدی پور (۱۳۷۵) مشخص نمود که بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد و موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان وابسته است (به نقل

1- Empowerment

2- Self\_efficacy

3- Jop performance

4- Gibson

5- Bowran &amp; Tood

6- McCaslin &amp; Mwangi

7- Michaelowa

8- Willard

از مودن، ۱۳۹۰). تحقیقات نشان داده اند که سازمان ها به فرآیند توانمندسازی کارکنان نیاز دارند. زیرا توانمندسازی آنان باعث افزایش توانایی های تصمیم گیری، خودکارآمدی بیشتر و عملکرد شغلی و تعهد بالاتری می شود (اعرابیان، ۱۳۸۳).

در ادبیات توانمندسازی تعریف واحدی از آن وجود ندارد، بلکه تعریف آن بستگی به موقعیت و افراد دارد و باید تحقیقات بیشتری انجام شود تا بتوان ماهیت آن را درک کرد. تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های پایین تر سازمان و سهم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می شود، اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند (ایلی و ناستی زایی، ۱۳۸۹، ص ۲۷). کنترل بر کار خود، اقتدار بر شغل<sup>۲</sup>، تنوع کار تیمی<sup>۳</sup>، سیستم پرداخت مرتبط با عملکرد<sup>۴</sup>، همگی توانمندسازی نامیده شده اند. بنیس<sup>۵</sup> (۱۹۸۹)، بلوک<sup>۶</sup> (۱۹۸۷)، کانتر<sup>۷</sup> (۱۹۷۷) و مک کل لند<sup>۸</sup> (۱۹۷۵) رویکردهایی را که رهبر، زیردستانش را به عنوان جزء اصلی اثربخشی سازمانی و مدیریتی، توانمند می کند، توانمندسازی کارکنان می نامند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۹۱).

با توجه به اینکه در کشور ما، قسمت اعظم مسئولیت یاددهی \_ یادگیری بر عهده معلمان است لذا موضوع اثربخشی<sup>۹</sup> عملکرد معلمان از دیرباز مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته است، اینکه عملکرد تحت تاثیر کدام عوامل و متغیرها قرار دارد همواره محل بحث و گفتگوهای بوده است. از جمله این متغیرها می توان به توانمندی و خودکارآمدی اشاره کرد، که این مقوله در آموزش و پرورش از اهمیت بسزایی برخوردار است.

در سطح جوامع بشری سازمانی وجود ندارد که کارایی و بهره وری آن مستقیماً به عملکرد کارکنان بستگی نداشته باشد، سازمانهای آموزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند و برای اینکه بتوانند شبیه سازمانهای دیگر مشکلات بزرگ تر و پیچیده تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را که همان اهداف آموزش و پرورش است تحقق بخشند، نیاز به معلمان شایسته و توانمند دارند تا با برنامه ریزی و هماهنگی و جهت دهی های به موقع در طرح و اجرای سیاست ها و برنامه های آموزشی ایفای نقش کنند (براتی، ۱۳۸۹، ص ۶).

اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنان تاثیر میگذارد را درک و شناسایی نمایند (گیلس بی، ۱۹۹۲، ص ۵۵). تحقیقات موجود در این زمینه بیانگر نوعی ارتباط منطقی بین

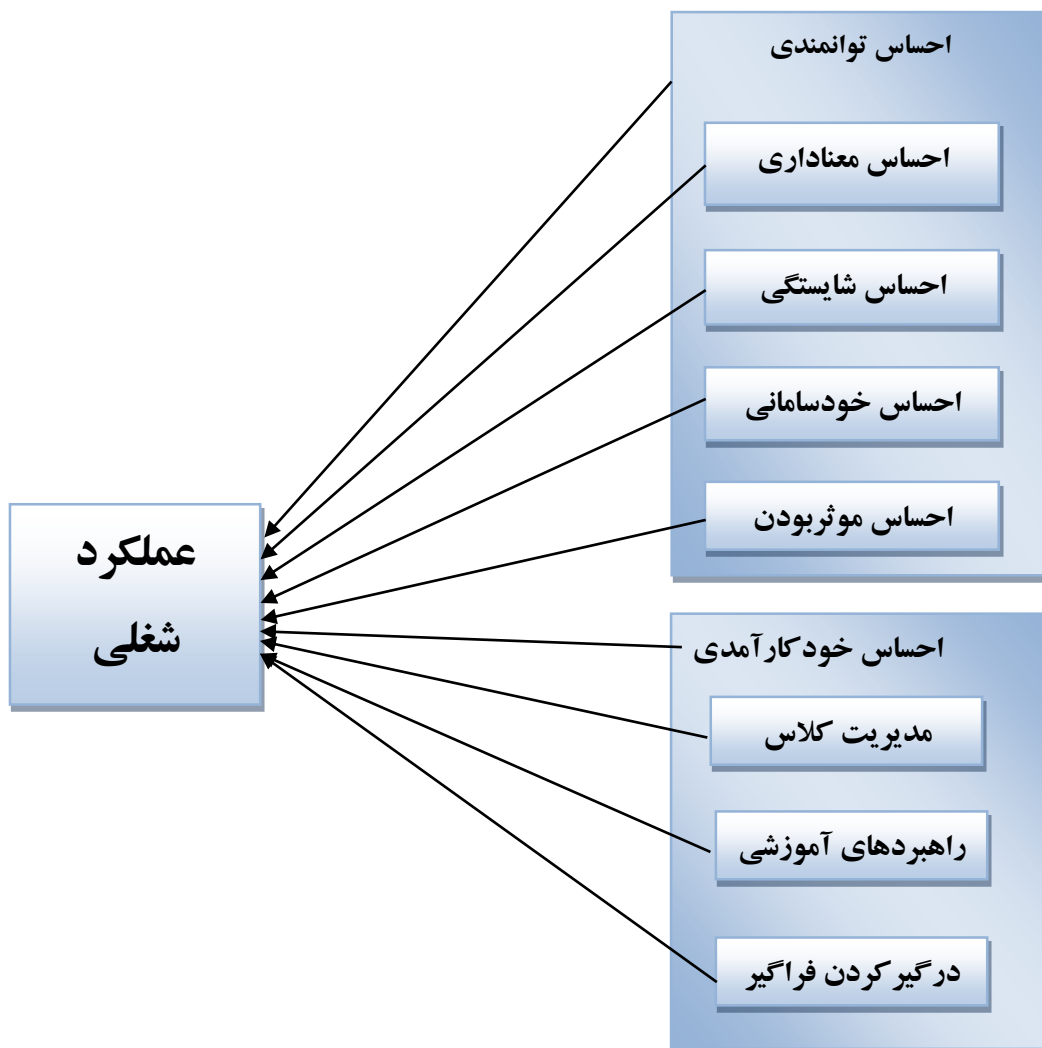
- 
- 1- Control of one's own work
  - 2- Autonomy on the job
  - 3- Variations of team work
  - 4- Pay system that link pay with performance
  - 5- Bennis
  - 6- Block
  - 7- Kanter
  - 8- Mc Cleland

رضایتمندی معلمان و عملکرد آموزشی آنان است و نظام هایی که کوشیده اند درجه رضایتمندی معلمان خود را افزایش دهند بالطبع از عملکرد آموزشی بالای آنان نیز برخوردار گردیده اند.

علاوه بر توانمندی که بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است، خودکارآمدی نیز از جمله مولفه هایی است که از طریق باور به شایستگی های افراد میتواند بر عملکرد آنان موثر باشد. بندورا معتقد است، خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساسا هر اندازه که معلمی احساس بهتری در مورد توانایی اش در تدریس داشته باشد، بهتر می تواند عمل کند. معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته می شوند، روش های جدید را پیاده می کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می کنند. به اعتقاد او، توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیر محتمل است (بندورا، ۱۹۹۷).

با توجه به اینکه مفهوم خودکارآمدی به قضاوت فرد درباره ی توانایی خود در انجام دادن وظیفه ای معین یا انطباق با موقعیتی خاص دلالت دارد، تاثیر برداشت انسان از خودکارآمدی بسیار گسترده و شامل موارد زیر است: ۱) افراد به چه فعالیتهایی می پردازند. ۲) چه مقدار از تلاشهایی خود را صرف موقعیتی مشخص می کند ۳) برای چه مدت در مقابل موانع ایستادگی می کنند. ۴) واکنشهای هیجانی فرد، هنگام پیش بینی یک موقعیت یا انجام دادن آن چگونه است؟ به طور خلاصه درک انسان از خودکارآمدی به الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی او تاثیر می گذارد. از نظر بندورا، انتظارات کارآمدی نسبت به سایر انتظارات، نقش حیاتی تری در انگیزش و رفتار فرد دارد (پروین و جان، ۲۰۰۱، به نقل از بیاناتی، ۱۳۸۹، ص ۳۳).

با توجه به آنچه بیان شد و از جمله اینکه در این زمینه در داخل کشور تحقیقی جامع صورت نگرفته این پژوهش همزمان رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه را در دستور کار خود قرار داده است. با توجه به مطالب ارائه شده یک جمع بندی کلی و اصلی از موضوع تحقیق که تمام مولفه های اصلی هر یک از متغیرهای پیش بین و ملاک می باشد در شکل (شماره ۱) یک ترسیم شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

هدف کلی این پژوهش تعیین رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران است که در راستای این هدف فرضیه های زیر تدوین شد.

فرضیه اصلی: بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

(۱) بین توانمندی و مولفه های آن با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

۲) بین خودکارآمدی و مولفه های آن با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و توصیفی است. در این تحقیق جامعه آماری عبارت است از کلیه دبیران و مدیران مقطع متوسطه دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ که بر اساس آخرین آمار اداره کل آموزش و پرورش جمعاً ۹۶۵۷ نفر بوده است که از این تعداد بر اساس جدول مورگان، ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شده است. ابتدا از بین مناطق شهر تهران ۵ منطقه به صورت تصادفی انتخاب شد که این مناطق شامل مناطقی از شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز بودند به روش تصادفی ساده تعدادی از دبیرستانها انتخاب شدند. انتخاب تعداد دبیرستانها و تعداد دبیران با توجه به تعداد دبیرستانهای مناطق انتخابی و سهم دبیران در ۵ منطقه آموزشی صورت گرفته است. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه احساس توانمندی، خودکارآمدی، عملکرد شغلی استفاده گردید. پرسشنامه احساس توانمندی شامل ۱۲ گویه می باشد که توسط اسپریتزدر سال (۱۹۹۵) برای بررسی میزان توانمندسازی با ابعاد چهارگانه (شایستگی، خودتنظیمی، اثرگذار بودن و معنی دار بودن) ساخته شده است و توسط عبدالهی در سال (۱۳۸۴) در ایران اعتبار یابی شده است. این ابزار استاندارد در تحقیقات زیادی در کشور مورد استفاده قرار گرفته است. سوالات این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم شده است. برای به دست آوردن روایی آزمون پرسشنامه توانمندی که شامل ۱۲ گویه می باشد با بهره گیری از نظرات و پیشنهادهای پنج تن از اساتید گروه علوم تربیتی، سوالات این پرسشنامه مورد بررسی مجدد قرار گرفت برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه توانمندی آن را در بین ۳۰ نفر از افراد نمونه که به صورت تصادفی از نمونه مذکور انتخاب شده بود، توزیع گردید و بعد از جمع آوری پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده ها آلفای کرونباخ پرسشنامه احساس توانمندی که شامل ۱۲ گویه می باشد، ۰/۸۳ محاسبه گردید که بیانگر ثبات و همسانی درونی گویه های این پرسشنامه است.

پرسشنامه خودکارآمدی معلمان توسط اسچانن-موران و ولفولک<sup>۱</sup> در سال (۲۰۰۱) ساخته شده است و در ایران در سال (۱۳۸۹) توسط مسعود حسین چاری، عبدالوهاب سماوی و مژگان محمدی بهفارسی برگردان شده است. این مقیاس از ۲۳ گویه تشکیل شده است و شامل سه بعد (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس) می باشد. سوالات این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه ای لیکرت بر روی یک پیوستار (خیلی زیاد تا خیلی کم) تهیه شده است. اعتبار (روایی) پرسشنامه

خودکارآمدی به وسیله اسپانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱) با روش تحلیل عاملی، ساختار عاملی مناسبی را متشکل از ۳ عامل (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس) به دست داده است. همچنین پس از برگردان مقیاس به فارسی توسط حسین چاری و همکاران و بررسی صحت ترجمه ی آن، روایی آن به وسیله ی چند تن از متخصصان مورد قضاوت قرار گرفت و روایی صوری آن در سطح مناسبی گزارش شد. پرسشنامه خودکارآمدی توسط حسین چاری و همکاران در سال (۱۳۸۹) به فارسی برگردان شده است. برای تعیین پایایی این پرسشنامه، قبل از اجرای نهایی پرسشنامه به صورت تصادفی در بین ۳۰ نفر از افراد نمونه توزیع گردید که بعد از تجزیه و تحلیل آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ محاسبه گردید. همچنین پایایی این پرسشنامه توسط حسین چاری و همکاران ۰/۸۳ و توسط اسپانن-موران و وولفولک ۰/۹۴ محاسبه شده است که نشانگر همسانی درونی قابل قبول این پرسشنامه بود. پرسشنامه عملکرد شغلی نیز دارای ۲۵ گویه می باشد که توسط محمدرضا براتی در سال (۱۳۸۹) ساخته و اجرا شده و سوالات آن از نمونه فرم ارزشیابی معلمان استخراج شده است. این پرسشنامه شامل مولفه های یاددهی-یادگیری، تنظیم دفاتر کلاسی، استفاده از ارزشیابی ها، همکاری با عوامل اجرایی آموزشگاه، همکاری با گروه های آموزشی، ایجاد رابطه با اولیاء و دانش آموزان می باشد که عملکرد معلمان به وسیله مدیران مدارس سنجیده میشود. سوالات این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه ای لیکرت بر روی یک پیوستار (خیلی زیاد تا خیلی کم) تهیه شده است. برای به دست آوردن روایی آزمون پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان که شامل ۲۵ گویه می باشد با بهره گیری از نظرات و پیشنهاد های پنج تن از اساتید گروه علوم تربیتی سوالات این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید، که این امر بیانگر روایی محتوایی قابل قبول آزمون می باشد. پرسشنامه عملکرد شغلی توسط براتی در سال (۱۳۸۹) طراحی و اجرا شده است. برای سنجش پایایی آزمون پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان، محقق قبل از اجرای نهایی، در نمونه ای ۳۰ نفره از نمونه های تحقیق مورد اجرای آزمایشی قرار گرفت، که در نتیجه تجزیه و تحلیل داده ها، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد گردیده است. همچنین در تحقیقی که توسط محمدرضا براتی (۱۳۸۹) اجرا شد ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۷ محاسبه شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف استاندارد، واریانس و همبستگی پیرسون) از آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چند متغیری یا چند گانه) جهت آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است.



## فرضیه اصلی تحقیق

بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد. در بررسی این فرضیه برای تعیین میزان پیش بینی هر یک از متغیرهای پیش بین یعنی (توانمندی، خودکارآمدی) و درجه اهمیت هر یک از این دو متغیر، از متغیر ملاک (یعنی عملکرد شغلی دبیران) از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده می کنیم

جدول (۱): خلاصه مدل رگرسیون

مدل	رگرسیون	ضریب تبیین	مجذور رگرسیون تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۷۰۷	۰/۵	۰/۴۹۸	۸/۲۴۱
۲	۰/۷۲۳	۰/۵۱۹	۰/۵۱۹	۸/۰۶۳

۱: پیش بین: خودکارآمدی

۲: پیش بین: خودکارآمدی، توانمندی

با توجه به آماره های جدول (۱) می توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر خودکارآمدی برابر با ۰/۷۰۷ است و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۵ می باشد، بنابراین خودکارآمدی دبیران ۵۰ درصد از عملکرد شغلی آنان را در معادله تبیین می کند و ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای احساس خودکارآمدی و توانمندی به طور همزمان ۰/۷۲۳ می باشد و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۵۱۹ می باشد، به عبارتی خودکارآمدی و توانمندی دبیران به طور همزمان حدود ۵۲ درصد از عملکرد شغلی آنان را تبیین می کنند و سایر واریانس ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است قابل تبیین است. در این مدل مهم ترین عامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی دبیران احساس خودکارآمدی آنان است.

در جدول شماره (۲)، اطلاعات مربوط به نتایج آزمون آنوا برای خودکارآمدی و توانمندی آورده شده است. که اطلاعات مربوط به مجموع مجذورات، درجه آزادی و مجذور میانگین و سطح معناداری و مقدار F برای این متغیرها آورده شده است.

جدول (۲): نتایج آزمون آنوا برای متغیرهای خودکارآمدی و توانمندی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	معناداری
رگرسیون	۲۲۶۴۲/۵۷	۱	۲۲۶۴۲/۵۷	۳۳۳/۳۴۱	۰/۰۰۰
	۲۲۶۸۷/۳۱	۳۳۴	۶۷/۹۲		
	۴۵۳۲۹/۸۹	۳۳۵	-		
رگرسیون	۲۳۶۷۶/۰۹	۲	۱۱۸۳۸/۰۴	۱۸۲/۰۵	۰/۰۰۰
	۲۱۶۵/۷۹	۳۳۳	۶۵/۰۲		
	۴۵۳۲۹/۸۹	۳۳۵	-		

متغیر وابسته: عملکرد شغلی دبیران

متغیرهای نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی در جدول (۳) آورده شده اند که در این جدول مقادیر بتا، خطای معیار، تی و سطح معنی داری برای مدل رگرسیون آورده شده است.

جدول (۳): متغیرهای نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی متغیرهای خودکارآمدی و توانمندی

مدل	B	خطای معیار	بتا	t	معنی داری
۱	۲۹/۳۹	۴/۰۵	-	۷/۲۴	۰/۰۰۰
	۰/۸۰۱	۰/۰۴	۰/۷۰۷	۱۸/۲۵	۰/۰۰۰
۲	۲۱/۹۱	۴/۳۸	-	۴/۹۹	۰/۰۰۰
	۰/۶۴	۰/۰۵	۰/۵۷	۱۱/۲۹	۰/۰۰۰
	۰/۳۷	۰/۰۹	۰/۲۰۲	۳/۹۸	۰/۰۰۰

متغیر وابسته: عملکرد شغلی دبیران

نتایج تحلیل واریانس، با توجه به داده های موجود در جدول (۳) حاکی از این است که متغیرهای تبیین کننده (خودکارآمدی و توانمندی) به طور معناداری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شغلی دبیران) را پیش بینی و تبیین کنند، به عبارت دیگر مدل معنادار است و فرضیه ی اصلی تحقیق تأیید می شود.

فرضیه اول: بین توانمندی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد. به منظور بررسی سهم هر یک از مؤلفه های توانمندی در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است. داده های مربوط به ضریب تبیین، ضریب همبستگی، خطای معیار برآورد و مجذور رگرسیون تعدیل شده در جدول (۴) محاسبه شده اند.

جدول ۴-۱۵، خلاصه مدل رگرسیون

مدل	رگرسیون	ضریب تبیین	مجذور رگرسیون تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۵۸۲	۰/۳۳۹	۰/۳۳۷	۹/۹۶
۲	۰/۵۹۳	۰/۳۵۲	۰/۳۴۸	۹/۳۹
۳	۰/۶۰۳	۰/۳۶۳	۰/۳۵۸	۹/۳۲

۱: پیش بین: توانمندی

۲: پیش بین: توانمندی، احساس مؤثر بودن

۳: پیش بین: توانمندی، احساس مؤثر بودن، شایستگی

با توجه به آماره های جدول (۴) می توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر توانمندی برابر با ۰/۵۸۲ است و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۳۳۹ می باشد، بنابراین توانمندی دبیران ۳۴ درصد از عملکرد شغلی آنان را در معادله تبیین می کند و در گام دوم معادله ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای توانمندی و بعد احساس مؤثر بودن به طور همزمان ۰/۵۹۳ بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۳۵۲ می باشد، به عبارتی توانمندی و بعد احساس مؤثر بودن به طور همزمان حدود ۳۵ درصد از عملکرد شغلی دبیران را تبیین می کنند و در گام سوم معادله بعد شایستگی نیز وارد معادله شده است که همان طور که در جدول مشاهده می شود، توانمندی و مؤلفه های احساس مؤثر بودن و شایستگی که دو مؤلفه از مؤلفه های آن می باشند، به طور همزمان حدود ۳۶ درصد از عملکرد شغلی دبیران را تبیین می کنند و ضریب همبستگی برای این متغیر و دو بعد احساس مؤثر بودن و شایستگی که از ابعاد مهم و تعیین کننده ی آن هستند، با عملکرد شغلی دبیران، حدود ۰/۶۰۳ می باشد و سایر واریانس ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است قابل تبیین است. در این مدل مهم ترین عاملی که تأثیر آن تعیین کننده تر از سایر عامل ها می باشد، متغیر احساس مؤثر بودن برای معلمان می باشد.

در جدول (۴) نتایج آزمون آنوا برای توانمندی دبیران و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی آنان آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود، مقدار مجموع مجذورات، درجه آزادی، مجذور میانگین، سطح معنی داری و میزان F نیز در این جدول محاسبه شده اند.

جدول (۴) نتایج آزمون آنوا برای توانمندی دبیران و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی آنان

معناداری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۱۷۱/۴۷	۱۵۳۷۷/۶۱	۱	۱۵۳۷۷۷/۶۱	رگرسیون
		۸۹/۶۷	۳۳۴	۲۹۹۵۲/۲۷	باقیمانده
		-	۳۳۵	۴۵۳۲۹/۸۹	کل
۰/۰۰۰	۹۰/۴۷	۷۹۷۹/۵۰	۲	۱۵۹۵۲/۰۰۲	رگرسیون
		۸۸/۲۰	۳۳۳	۲۹۳۷۰/۸۹	باقیمانده
		-	۳۳۵	۴۵۳۲۹/۸۹	کل
۰/۰۰۰	۶۳/۱۷	۵۴۹۱/۰۹	۳	۱۶۴۷۳/۲۷	رگرسیون
		۸۶/۹۱	۳۳۲	۲۸۸۵۶/۶۱	باقیمانده
		-	۳۳۵	۴۵۳۲۹/۸۹	کل

متغیر وابسته: عملکرد شغلی دبیران

۱: پیش بین: توانمندی

۲: پیش بین: توانمندی، احساس مؤثر بودن

۳: پیش بین: توانمندی، احساس مؤثر بودن، شایستگی

متغیرهای نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی در جدول (۵) آورده شده اند که در این جدول مقادیر بتا، خطای معیار، تی و سطح معنی داری برای مدل رگرسیون مربوط به فرضیه ی اول تحقیق آورده شده است.

جدول (۵): متغیر های نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی مؤلفه های توانمندی و عملکرد شغلی دبیران

مدل	B	خطای معیار	بتا	T	معنی داری
۱	۴۱/۱۳۸	۴/۷۵	-	۸/۶۵	۰/۰۰۰
	۱/۰۷	۰/۰۸	۰/۵۸	۱۳/۰۹	۰/۰۰۰
۲	۴۲/۵۵	۴/۷۴	-	۸/۹۷	۰/۰۰۰
	۰/۸۲۳	۰/۱۲۸	۰/۴۴	۶/۴۵	۰/۰۰۰
	۱/۰۷	۰/۴۱	۰/۱۷۷	۲/۵۶	۰/۰۱۱
۳	۳۹/۵۳	۴/۸۶	-	۸/۱۱	۰/۰۰۰
	۰/۴۶	۰/۱۹	۰/۲۵۱	۲/۳۸	۰/۰۱۸
	۱/۴۹	۰/۴۵	۰/۲۴	۳/۳۲	۰/۰۰۱
	۰/۸۴	۰/۳۵	۰/۱۸۲	۲/۴۳	۰/۰۱۶

متغیر وابسته: عملکرد شغلی دبیران

نتایج تحلیل واریانس با توجه به داده های موجود در جدول (۵) حاکی از این است که متغیر های تبیین کننده (توانمندی و دو مؤلفه ی احساس مؤثر بودن و شایستگی) به طور معناداری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته ( عملکرد شغلی دبیران) را پیش بینی و تبیین کنند، به عبارت دیگر مدل معنادار است.

فرضیه دوم: بین خودکارآمدی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی سهم هر یک از مؤلفه های خودکارآمدی در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران نیز از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است. داده های مربوط به ضریب تبیین، ضریب همبستگی، خطای معیار برآورد و مجذور رگرسیون تعدیل شده در جدول (۶) محاسبه شده اند.

جدول (۶): خلاصه مدل رگرسیون

مدل	رگرسیون	ضریب تبیین	مجذور رگرسیون تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۷۰۷	۰/۵	۰/۴۹۸	۸/۲۴۱۷
۲	۷۲۰	۰/۵۲	۰/۵۱۶	۸/۰۹۹۴۸

۱: پیش بین: خودکارآمدی

۲: پیش بین: خودکارآمدی، درگیر کردن فراگیر

با توجه به آماره های جدول (۶) می توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر خودکارآمدی برابر با ۰/۷۰۷ است و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۵۰ می باشد، بنابراین خودکارآمدی دبیران به تنهایی ۵۰ درصد از عملکرد شغلی دبیران را در معادله تبیین می کند و همان طور که مشاهده می شود در گام بعدی معادله، بعد درگیر کردن فراگیر نیز وارد معادله شده است ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر خودکارآمدی و بعد درگیر کردن فراگیر به طور همزمان ۰/۷۲ بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۵۲ می باشد، به عبارتی خودکارآمدی و بعد درگیر کردن فراگیر به طور همزمان حدود ۵۲ درصد از عملکرد شغلی دبیران را تبیین می کنند و ابعاد دیگر خودکارآمدی در گام های بعدی وارد معادله رگرسیون نشده اند، به نظر می رسد سایر واریانس ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است قابل تبیین است. در این مدل مهم ترین عاملی که تأثیر آن تعیین کننده تر از سایر عامل ها می باشد، متغیر خودکارآمدی بوده و مهم ترین بعد این متغیر، درگیر کردن فراگیر توسط معلمان می باشد.

در جدول (۷) نتایج آزمون آنوا برای خودکارآمدی دبیران و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی آنان آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود، مقدار مجموع مجذورات، درجه آزادی مجذور میانگین سطح معنی داری و میزان F نیز در این جدول محاسبه شده اند.

جدول (۷): نتایج آزمون آنوا برای خودکارآمدی دبیران و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی آنان

معناداری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۳۳۳/۳۴	۲۲۶۴۲/۵۷	۱	۲۲۶۴۲/۵۷	رگرسیون
		۶۷/۹۲	۳۳۴	۲۲۶۸۷/۳۱	باقیمانده
		-	۳۳۵	۴۵۳۲۹/۸۹	کل
۰/۰۰۰	۱۷۹/۳۹	۱۱۷۵۴/۹	۲	۲۳۵۰۹/۸۱	رگرسیون
		۶۵/۵۲	۳۳۳	۲۱۸۲۰/۰۷	باقیمانده
		-	۳۳۵	۴۵۳۲۹/۸۹	کل

متغیر وابسته: عملکرد شغلی دبیران

۱: پیش بین: خودکارآمدی

۲: پیش بین: خودکارآمدی، درگیر کردن فراگیر

متغیرهای نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی در جدول (۸) آورده شده اند که در این جدول مقادیر بتا، خطای معیار، تی و سطح معنی داری برای مدل رگرسیون مربوط به فرضیه ی اول تحقیق آورده شده است.

جدول (۸): متغیرهای نهایی خارج شده از مدل رگرسیونی خودکارآمدی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی دبیران

معنی داری	t	بتا	خطای معیار	B	مدل
۰/۰۰۰	۷/۲۴	-	۴/۰۵	۲۹/۳۹	۱ ضریب ثابت خودکارآمدی
۰/۰۰۰	۱۸/۲۵	۰/۷۰۷	۰/۰۴۴	۰/۸۰۱	
۰/۰۰۰	۷/۷۶	-	۴/۰۱	۳۱/۱۲	۲ ضریب ثابت خودکارآمدی درگیر کردن فراگیر
۰/۰۰۰	۶/۵	۰/۴۷	۰/۰۸	۰/۵۴	
۰/۰۰۰	۳/۶۳	۰/۲۶	۳۱۷	۱/۱۵	

نتایج تحلیل واریانس با توجه به داده های موجود در جدول (۸)، حاکی از این است که متغیرهای تبیین کننده (خودکارآمدی و بعد درگیر کردن فراگیر) به طور معناداری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شغلی دبیران) را پیش بینی و تبیین کنند، به عبارت دیگر مدل معنادار است و در بین مؤلفه های سه گانه خودکارآمدی یعنی درگیر کردن فراگیر، مدیریت کلاس و راهبردهای آموزشی، تعیین کننده ترین مؤلفه، درگیر کردن فراگیر توسط معلم می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد که بین توانمندی و خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران رابطه وجود دارد. توانمندی و تمامی مؤلفه های آن یعنی (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودسامانی) با عملکرد شغلی دبیران رابطه ی مثبت و معنادار، دارد. به این معنی که همزمان با افزایش توانمندی دبیران و هر یک از این مؤلفه ها، عملکرد شغلی آنان افزایش می یابد. نتایج این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیقات یانگ و چوی (۲۰۰۹)، ماری (۲۰۰۳) و ورث و رایت (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

توانمندی معلمان و افزایش خودکارآمدی آنان باعث می شود که یک محیط کاری قابل اطمینان و حمایت کننده بوجود بیاید، معلمان در حل مسائل مشارکت و همکاری داشته باشند، دانش، آگاهی و مهارت های آنان تقویت شود، و در برابر شرایط جدید و دشوار قدرت مهار داشته باشند (بک، ۱۹۹۰). لیدن و همکاران (۲۰۰۰) خاطر نشان ساختند که توانمند سازی با عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد و افراد توانمند نسبت به افراد کمتر توانمند بهتر کار خواهند کرد همچنین اسکات و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیقی تحت عنوان مدل چند سطحی از توانمندسازی-عملکرد و رضایت به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی و عملکرد واحد شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

همچنین کانتر (۱۹۸۴) در مطالعه ای به این نتیجه رسید که هر یک از ابعاد توانمندسازی با رفتارهایی که عملکرد را افزایش می دهد، رابطه دارند. افرادی که معناداری بیشتری را احساس می کنند و یا بیشتر به آن توجه دارند، برای کارشان تلاش بیشتری انجام می دهند و به وظایف خود تعهد بیشتری دارند و بنابراین در هنگام مواجهه با موانع و مشکلات احتمالاً مقاومت بیشتری از خود نشان می دهند. شایستگی به تلاش بیشتر، پافشاری و مقاومت در مواجهه با موانع منجر می گردد. خودمختاری نیز به تلاش و انعطاف پذیری بیشتر برای سازگاری با تغییرات و ایجاد راهبردهای شغلی بهتر منجر می شود. در رابطه با اثرگذاری، افرادی که اعتقاد دارند می توانند بر پیامدهای شغلی اثر بگذارند، به احتمال بیشتر به صورت واقعی بر کارها اثر خواهند گذاشت و اثربخشی آنها بیشتر خواهد شد. (نقل از زارعی، ۱۳۹۰، ص ۴).

از دیگر نتایج بدست آمده از این تحقیق، می توان به این مطلب اشاره نمود که احساس مؤثر بودن که از مؤلفه های توانمندی است، بیشترین نقش را در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران دارد. با توجه به اهمیت احساس عزت نفس و خود باوری و احساس



توانمندی، در موفقیت شغلی افراد، این نکته نیز از لحاظ روان شناسی، قابل تبیین و منطقی به نظر می رسد. همان طور که طبرسا و آهنگر (۱۳۸۷) در مدلشان از توانمندی بیان نمودند، احساس مؤثر بودن که از مؤلفه های شناختی توانمند سازی محسوب می شود، یکی از چند پیامد مطلوب افزایش انگیزش درونی می باشد. همچنین این نتیجه با نتایج تحقیق میرجعفری (۱۳۸۹) همسو می باشد.

از آنجایی که فرآیندهای انگیزشی، انگیزه ی لازم را برای هدایت رفتارهای افراد فراهم می آورند، قبل از انجام هر فعالیتی بر ضرورت وجود حالات مختلف انگیزش تأکید شده است، انگیزش درونی و بیرونی با یکدیگر متفاوتند (سیف، ۱۳۸۸). انگیزش درونی به معنی پرداختن به یک فعالیت به دلیل احساس رضایت از انجام دادن آن است (نقل از کدیور، ۱۳۸۸)، با توجه به حساسیت و اهمیت حرفه ی معلمی و با در نظر گرفتن مشکلات قابل توجه این حرفه، وجود انگیزه ی درونی برای ایجاد احساس رضایت و مؤثر بودن در پیشبرد و ارتقای عملکرد شغلی دبیران، منطقی به نظر می رسد. همچنین نتایج تحقیق ستوده (۱۳۸۷) نیز حاکی از آن است که بین انگیزش شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی فرضیه سوم که نشان می دهد بین خود کارآمدی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد، بین خود کارآمدی معلمان و سه مؤلفه ی آن یعنی درگیر کردن فراگیر، راهبرد های آموزشی و مدیریت کلاس، با عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، و مقادیر این ضرایب همبستگی بالا و قابل توجه است. یعنی با افزایش یا کاهش این متغیرها، عملکرد شغلی دبیران نیز افزایش یا کاهش می یابد. از بین این مؤلفه ها، مؤلفه ی درگیر کردن فراگیر اهمیت بیشتری دارد. بعد از آن، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس، به ترتیب دارای بیشترین همبستگی هستند. در تبیین این فرضیه می توان به این مطلب اشاره کرد که بندورا معتقد است که خود کارآمدی در انتخاب هدف مؤثر است. انتخاب هدف در افراد بر اساس ارزیابی از توانایی های خود است. افرادی که خود کارآمدی قوی تری دارند، هدف های چالش انگیزتری را انتخاب می کنند و برای رسیدن به آن تلاش بیشتری می کنند. بندورا (۱۹۹۳) معتقد است که خود کارآمدی در انگیزش افراد نقش اساسی دارد. افراد خودشان را برانگیخته می کنند و فعالیت هایشان را با توجه به پیامدهایش پیش بینی می کنند. آنها هدف هایی را برای خود در نظر می گیرند و برنامه هایی را برای رسیدن به آنها طراحی می کنند (نقل از کدیور، ۱۳۸۸). بدین ترتیب معلمانی که دارای سطح بالایی از خود کارآمدی هستند احساس رضایت و توانمندی بیشتری داشته، از عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند، برای شیوه ی مناسب مدیریت کلاسی خود برنامه ریزی نموده و هدف های سطح بالایی برای خود در نظر می گیرند و رسیدن به آن اهداف را جزو برنامه های کاری خود قرار می دهند. نتایج تحقیق کدیور (۱۳۹۱) هم حاکی از این است که بالا و پایین بودن سطح خود کارآمدی معلمان به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی و در نهایت بر عملکرد شغلی آنان تاثیر می گذارد.

همچنین نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق گارپرت راداو (۲۰۰۴) مبنی بر همبستگی مثبت بین خود کارآمدی و عملکرد همخوانی دارد. و در نهایت از دیگر نتایج بدست آمده در این تحقیق، اهمیت درگیر کردن فراگیر از مؤلفه های خود کارآمدی، در پیشبرد عملکرد شغلی دبیران می باشد. از آنجایی که درگیر کردن فراگیر یکی از لازمه های راهبردهای مدیریت کلاسی

موفق معلمان معرفی شده است (صمدی و همکاران، ۱۳۸۷)، و برای داشتن سبک مدیریت کلاسی دانش آموز محوری معلمان دارای اهمیت می باشد، این مسئله نیز از لحاظ علمی و منطقی قابل تبیین است. معلمان دانش آموز محور، معلمانی هستند که در کلاسشان کنترل و انضباط در فرآیندی تعاملی میان معلم و دانش آموز به وجود می آید و دانش آموزان در برنامه ریزی و سازماندهی کلاس سهیم اند. معلم به دانش آموزان فرصت می دهد تا بر فعالیت های خود نظارت و درباره ی رفتارشان قضاوت کنند. در این کلاس، ارزیابی نیز در یک فرآیند مذاکره دو طرفه صورت می گیرد (امین یزدی و عالی، ۱۳۸۷). با توجه به مباحث مطرح شده همگی این موارد، به نحوی درگیر کردن فراگیر در امور کلاسی و تدریس و یادگیری مشارکتی به حساب می آیند، و این امر از پیش نیازهای مدیریت کلاس به سبک دانش آموز محوری است، و معلمانی که دارای این سبک مدیریت کلاسی هستند، جزو معلمان موفق، با عملکرد شغلی خوب محسوب می شوند گیبسون و دمبو (۱۹۸۴) اظهار داشتند که معلمان با خودکارآمدی بالا بر تعامل فعال دانش آموزان اصرار دارند و بعد از پاسخ های نادرست دانش آموزان، کمتر از آنها انتقاد می کنند همچنین گیو، پیاستا، جاستیک و کادرویک (۲۰۰۹) معتقدند که سطوح بالای خودکارآمدی معلم به احتمال زیاد تاثیر مثبتی بر اعمال دانش آموزان دارد و به طور بالقوه، با کیفیت کلاس همراه است (نقل از حسین چاری، ۱۳۸۹).

این نتیجه با نتایج بدست آمده از تحقیق دهنوی (۱۳۹۰)، در خصوص سبک مدیریت کلاسی معلمان، همخوانی دارد. به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داده است که رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ با توجه به ملاک انتخاب شده از لحاظ آماری معنادار است. نتایج این تحقیق همچنین نشان داده است بین توانمندی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بدین معنا که با افزایش توانمندی دبیران و هر یک از مولفه های آن، عملکرد شغلی گروه نمونه افزایش خواهد یافت. همچنین بین خودکارآمدی دبیران و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بدین معنا که با افزایش یا کاهش خودکارآمدی و هر یک از مولفه های آن، عملکرد شغلی دبیران نیز افزایش یا کاهش می یابد. عوامل بسیاری می توانند عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار دهند که توانمندی و خودکارآمدی دو عاملی هستند که تاثیر بسزایی بر عملکرد دارند لذا توجه به این مقوله در نظام آموزشی ضروری می باشد.

## منابع و مأخذ

- ۱- ایلی، خدایار و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستانهای شهر زاهدان "فصلنامه طلوع بهداشت، شماره ۲۶، صص ۳۹-۲۶.
- ۲- اصغر پور، محمد جواد (۱۳۸۵). عملکرد مدیریت با تاکید بر ارزشیابی از نیروی انسانی، نشریه صنعتی، ۱۰۴.
- ۳- اعرابیان، اقدس و همکاران (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان، مجله روانشناسی، سال ۸، شماره ۴.
- ۴- براتی، محمدرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده علوم انسانی.
- ۵- بنار، حسینعلی (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران متوسطه شهرستان رباط کریم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (تهران).
- ۶- بیاناتی، محمد (۱۳۹۰). مدل روابط سبک های انگیزشی، خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۷- حسینچاری، مسعود، سماوی، عبدالوهاب و محمدی، مژگان (۱۳۸۹). بررسی شاخص های روان سنجی پرسشنامه خودکارآمدی معلم، مجله مطالعات آموزشی و یادگیری، دوره دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان، پیاپی، ۵۹/۲.
- ۸- دهنوی، الهام (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش فرهنگی و سبک مدیریت کلاسی معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۹- رضایی، محمد، (۱۳۸۷). مطالعات فرهنگی: نظریه ها و مناقشات، گروه مطالعات فرهنگی جهاد دانشگاهی دانشکده علوم اجتماعی، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران.
- ۱۰- زارعی متین، حسن و محمدی الیاسی، قنبر و صنعتی، زینب (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۱۶، صص ۱۱۶-۸۷.
- ۱۱- زارعی، عزیز الله و قاسمی، نوشاد و سروقد، سیروس (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین توانمندسازی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی در کارکنان اداره آموزش و پرورش مرودشت و درودزن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ۱۲- سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۱). روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.

- ۱۳- شعبانی، حسن (۱۳۸۵). مهارت‌های آموزشی و پرورشی، تهران، سمت.
- ۱۴- شمس، (۱۳۸۵). عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان توسعه در استان آذربایجان شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۵- عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، تهران، نشر ویرایش.
- ۱۶- فتح الهی، بختیار (۱۳۹۱). بررسی رابطه عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بانه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۱۷- کدیور، پروین (۱۳۸۶). روانشناسی تربیتی، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۸- موذن، زینب، میر ترابی، مهدیه السادات، رضوانفر، احمد و موحد محمدی، حمید (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستانهای کشاورزی استان تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت، بهار ۱۳۹۰، سال اول، شماره ۵، ص ۱۱۵.
- ۱۹- میرجعفری، سیداحمد، برزگر، مجید و مشکسار، مریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت طراحی و مهندسی صنایع پتروشیمی شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- 1- Bandura, A. (1997). "Self\_Efficacy: the Exercise of control, H.W. Freeman and company". New York.
- 2- Gibson, J.L., Ivancevich, I.M., & Donnelly, J.H. (2000). "Organizations: Behavior, Structure, Processes" (10ed) New York: Mc Graw Hill/Irwin.
- 3- Gillsby, J.R., Lagace, R.R., & Boorum, M.L. (1992). "Psychological addictiveness and sales performance". The journal of personal selling & sales management, 12(2), 51-66.
- 4- Kay Greasley and Alan Bryman, Andrew dainty. (2004). "Employee perceptions of empowerment Employee Relation, vol.27, pp.354-368.
- 5- Maclagan, P. & Nel, c. (1997). "The Age of participation: New Governance for the workplace & the world". edition.2, Beret Koehler
- 6- A & Spreitzer G.M. (2002). "Survivor Responses to downsizing: The mitigating Effects of trust and Empowerment." Soutrean California studies center.
- 7- Spreitzer, G.M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurement and validation". Academy of management Journal, 38, pp. 1442-1465.
- 8- Willard. (2001). "The five-factor model of personality and work behavior in Greece European". Journal of work and organizational psychology. vol 10, pp. 161-186.