

مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان

محبوبه رضائی جندانی*، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

rezai.mahboob 69@yahoo.com

رضا هویدا، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

حسین سماواتیان، استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان بود. روش آماری پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان رسمی و تمام وقت مدارس ابتدایی شهر اصفهان بودند که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ مشغول به تدریس بوده و تعداد آنها ۴۸۰۵ نفر بود. از این تعداد ۲۰۰ نفر مطابق با روش تعیین حجم نمونه استیونز (۱۹۹۶) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۵) و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) بود. هر دو پرسشنامه به منظور روایی محتوایی مورد بازنگری و تأیید هفت نفر متخصص مدیریت قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چند سرمایه روان‌شناختی در کل قادر به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان است؛ با وجود این، از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی امیدواری ۲۱/۹ درصد و انعطاف‌پذیری ۳/۶ درصد از توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کنند و ابعاد خودکارآمدی و خوش‌بینی به تنهایی پیش‌بینی‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی نیستند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی روان‌شناختی، معلمان مدارس ابتدایی.

مقدمه

سازمان‌ها همواره با تحولات و دگرگونی‌های بسیاری روبرو هستند، تغییرات وسیعی را تجربه می‌کنند و در هر برهه از زمان ویژگی‌های مطابق با شرایط و نیازهای آن زمان را دارا هستند. سازمان‌های امروزی با ویژگی‌هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی شناخته می‌شود که دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. در چنین شرایط پویا و پر تحولی، سازمان‌ها به عنوان زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی باید خود را برای رویارویی با این تغییر و تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر اینصورت از گردونه رقابتی خارج می‌شوند. موفقیت در این گردونه رقابتی بر دوش مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان یعنی نیروی انسانی می‌باشد، این نیروی انسانی است که می‌تواند سازمان را به سوی رشد و پیشرفت و یا سقوط و از هم پاشیدگی به پیش ببرد از این رو داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد، بنیاد ثروت ملی و از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان به حساب می‌آید. سازمان‌ها اگر بخواهند در این شرایط رقابتی، پویا و پیچیده با موفقیت ادامه حیات بدهند، نیازمند نیروی انسانی دانا و توانا می‌باشند، بدیهی است که کمتر نیروی انسانی تمام مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز را داراست.

از طرف دیگر یکی از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورز می‌باشد که قادر به ایجاد تغییر و تحولات مثبت در سازمان‌های مربوط باشند. پس تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور به منظور مواجهه با تحولات و زمینه‌سازی تغییرات مثبت در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بسیاری از اندیشمندان راه حل این مساله (آماده‌سازی منابع انسانی برای رویارویی با تحولات و پیشرفت سازمان) را توانمندسازی^۱ نیروی انسانی تشخیص داده‌اند و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد می‌باشد تا حس اعتماد به نفس خویش را تقویت نمایند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که منجر به بسیج‌انگیزه‌های درونی افراد خواهد شد (وتن و کمرون^۲، ۲۰۰۰). توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد به منظور نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان (نیازی و کارکنان نصرآبادی،

1- empowerment

2- Whetten & Kemron

۱۳۸۸). توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آن ها را برای انجام دادن وظیفه بسیج نمود (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱). توماس و ولتهوس^۱ (۱۹۹۰) معتقدند که کارکنان توانمند در کنترل و انجام وظایف خود انعطاف پذیری بیشتری دارند و در پاسخ به مسائل و فرصت ها وظایف جدید را شروع می کنند و موانع را بر طرف می سازند در نتیجه در برخورد با مسائل و مشکلات انگیزش آن ها تقویت می شود. در یک مفهوم کلی توانمندسازی به معنی دادن قدرت انجام کار به کارکنان می باشد باید دانست که توانمندسازی به معنی بی نظمی و هرج و مرج و یا شانه خالی کردن مدیران از زیر بار مسئولیت نیست و فقط به دادن اختیار به کارکنان محدود نمی شود، بلکه باید موجب شود که کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند (ایرانزاده وبابایی، ۱۳۸۸).

توانمندسازی از دیدگاه های مختلف مورد توجه قرار گرفته است از مهم ترین این دیدگاه ها توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان انگیزش درونی شغلی می‌باشد که شامل چهار بعد معنی داری، تاثیر گذاری، شایستگی (اعتماد به نفس) و حق انتخاب است. وتن و کمرون (۱۳۷۸) براساس تحقیق میشر^۲ (۱۹۹۲) بعد اعتماد را به ابعاد فوق اضافه کردند. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به معنای آزاد کردن نیروها، قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعداد ها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان می باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می شود (عبدالهی، ۱۳۸۴). کانگر و کانانگو^۳ (۱۹۸۸) اولین کسانی بودند که توانمندسازی را از دیدگاه روان‌شناختی مورد بررسی قرار دادند و توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان توانایی یا افزایش کارآمدی فردی در انجام وظایف شغلی می دانند.

مفهوم توانمندسازی در متون اسلامی نیز بارها مورد توجه قرار گرفته است در آیات و جریانات تاریخی به خوبی روشن می شود که چگونه مدیر و رهبر می تواند توانایی تصمیم گیری و وارد شدن در امور خطیر و به ظاهر غیر ممکن را در زیردستان به وجود آورد. یکی از استراتژی هایی که

1- Thomas & Velthouse

2- Mishra

3- Conger & Kanaungo

معمولاً در سازمان‌ها از آن برای ایجاد اعتماد به نفس و شایستگی در کارکنان استفاده می‌شود " تشویق " است. در متون اسلامی بر عواملی که می‌تواند موجب تشویق، انگیزه و تحریک شود تاکید بسیار شده است همچنین آیات و احادیث متعددی مشاهده می‌شود که خداوند بندگانش را دعوت به پذیرش مسئولیت و تکلیف کرده، در کنار آن، آن‌ها را به انواع نعمت‌های مادی و معنوی نوید داده است. همانگونه که خداوند در قرآن کریم می‌فرماید (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مِنَ الْفُلْحِيِّنَّ حَيَوَةً طَيِّبَةً وَ لَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ) " هر کس عمل صالح کند، در حالی که مومن است - خواه مرد باشد یا زن - به او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آن‌ها را به بهترین اعمالی که انجام می‌دادند خواهیم داد. " (مافی، ۱۳۹۰).

اندیشمندانی همچون توماس و ولتهوس توانمندسازی را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف محوله به کارکنان تعریف نمودند. آن‌ها وظایف دارای انگیزش درونی را با موثر بودن وظایف، شایستگی وظایف، معناداری وظایف و حق انتخاب تعریف می‌کنند (رویکرد روان‌شناختی)، در قرآن کریم نیز به این موضوع اشاره شده است که هر کسی بر اساس ساختار روحی خود فقط به انجام وظایفی بپردازد که متناسب با او باشد. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید (قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ) " بگو هر کس طبق روش (وخلق و خوی) خود عمل می‌کند. " (مافی، ۱۳۹۰).

امروزه این موضوع که آیا توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به وسیله ویژگی‌های شخصیتی افراد توانمند پیش‌بینی شود، توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است و اینکه توانمندسازی برای چه افرادی با داشتن چه ویژگی‌های شخصیتی زمینه‌بیشتری برای ظهور خواهد داشت. شناخت این ویژگی‌ها از چند نظر حائز اهمیت می‌باشد یکی اینکه دیگران نیز می‌توانند این ویژگی‌ها را در خود پرورش دهند و دیگر آنکه به مسئولین جامعه کمک می‌کند تا شرایط لازم برای توانمندسازی نیروی انسانی را فراهم آورند.

در این زمینه می‌توان از مفهوم سرمایه روان‌شناختی یاد کرد که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است و ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد. قبل از ظهور این نهضت برای سالیان متمادی روان‌شناسان بر ابعاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کمتر ویژگی‌های مثبت انسان را مورد توجه قرار می‌دادند اما با ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا جنبشی در این زمینه

به وقوع پیوست که با تمرکز بر جنبه های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه برآمد. هدف روانشناسی مثبت گرا شناسایی سازه ها و شیوه هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می گردد و با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن ها کمک می کند (لوتانز و جنسن^۱، ۲۰۰۱). روانشناسی مثبت گرا، جهت تسهیل رشد به مطالعه علمی تجارب مثبت و ویژگی های فردی می پردازد تا چارچوبی مفهومی برای شادمانی بسازد. (دوک و ورث، استین و سلیگمن^۲، ۲۰۰۵).

مفهوم روانشناسی مثبت گرا در متون اسلامی نیز مورد توجه قرار گرفته است، بررسی آیات و روایات گویای آن است که اغلب تاکید ها بر خوبی ها، درستی ها و نقاط قوت افراد است و ضعف و کژی کمتر مد نظر می باشد، همچنین خداوند در مقابل ضعف های بشر گذشت فراوان دارد و بیشتر به نکات مثبت و درستی ها و راستی های او تکیه می کند که این خود تاکید بر مثبت نگری در اسلام می باشد این نوع نگرش به انسان ها می فهماند که باید نسبت به دیگران و حتی خود دید مثبتی داشته باشند، خوبی های یکدیگر را بنگرند، به زبان خوش با یکدیگر تکلم کنند و پیوسته به دنبال کشف نقاط ضعف و سستی یکدیگر نباشند. در همین راستا رسول اکرم (ص) می فرمایند گمان خود را نسبت به برادران دینی خود خوب کنید که بدین وسیله به صفا و منائت طبع می رسید (حسن خانی، ۱۳۹۲). این حدیث همچنین تاکید می کند بر داشتن روحیه خوش بینی که از مولفه های سرمایه روان‌شناختی می باشد.

روانشناسی مثبت گرا مفاهیم زیادی را در برمی گیرد از جمله این مفاهیم مفهوم سرمایه روان‌شناختی می باشد. سرمایه یکی از مفاهیم کلیدی و مهم در عرصه مدیریت محسوب می شود امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی سازمان ها می تواند مزیت رقابتی پایدار برای آنها فراهم کند. سرمایه روان‌شناختی عبارت است از صفات و توانمندی های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان یا شرکت (آوولی^۳ و لوتانز، ۲۰۰۵). لوتانز، یوسف و آووی^۴ (۲۰۰۶) سرمایه روان‌شناختی را این گونه تعریف می کنند سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه های زیر می باشد:

1- Luthans & Jensen

2- Steen & Sligman & Dukworth

3- Avolio

4- Youssef & Avey

- متعهد شدن و تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خود کار آمدی)
- داشتن استناد مثبت درباره موفقیت های حال و آینده (خوش بینی)
- پایداری و در صورت لزوم تغییر مسیر هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری)
- پایداری هنگام مواجهه با سختی ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف پذیری)
از نظر لوتانز (۲۰۰۷) سرمایه روان شناختی سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی - شناختی یعنی خود کارآمدی، امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی را در بر دارد، خود کارآمدی به قضاوت فرد در مورد توانایی هایش در مورد انجام یک عمل مربوط می شود (باندورا^۱، ۲۰۰۸). امید یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است (بایلی و اسنایدر^۲، ۲۰۱). انعطاف پذیری به عنوان داشتن سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار تعریف می شود (والر^۳، ۲۰۰۱) و خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (پیتسون^۴، ۲۰۰۰). این مولفه ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت های فشار زا تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کنند (پارکر^۵ و همکاران، ۲۰۰۳).

بوگلر و سومچ^۶ (۲۰۰۴) در مطالعه خود تحت عنوان " تاثیر توانمندسازی بر تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس " ۹۸۳ معلم مدارس متوسطه را مورد مطالعه قرار دادند و دریافته اند که توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی، حرفه ای و رفتار شهروندی معلمان دارد و توانمندسازی معلمان می تواند بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی، حرفه ای و رفتار شهروندی معلمان در نظر گرفته شود. چونگ و تنگ^۷ (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان " سرمایه روان شناختی به عنوان متغیر میانجی ارتباط بین کار هیجانی و فرسودگی شغلی و رضایت شغلی " معلمان مدارس چینی را مورد مطالعه قرار دادند و دریافته اند که سرمایه روان شناختی می تواند به عنوان یک تعدیل کننده ارتباط کار هیجانی و فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در نظر

1- Bandura
2- Baily & Snyder
3- Waller
4- Peterson
5- Parker
6- Bogler & Somech
7- Cheung & Tang

گرفته شود، همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که زمانی که سرمایه روان‌شناختی بالا بود، ارتباط منفی بین اقدامات سطحی و رضایت شغلی و ارتباط مثبت بین اقدامات عمیق و رضایت شغلی وجود دارد. شپیرا و تماچ^۱ (۲۰۱۴) در مقاله خود با عنوان "توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان میانجی ارتباط بین برداشت معلمان از رهبری اصیل و رفتارهای مدنی" دریافتند که توانمندسازی روان‌شناختی و هریک از مؤلفه‌هایش دارای یک نقش واسطه‌ای بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند و می‌توانند بین رهبری اصیل و رفتارهای مدنی معلمان رابطه برقرار کنند. در این پژوهش رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی مورد پژوهش قرار گرفته بدین منظور پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه ویژه بوده است.

فرضیه اصلی:

بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیات ویژه:

- بین خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین امیدواری و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین خوش‌بینی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد.
- سرمایه روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان می‌باشد.

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان که در سال ۹۲-۹۳ مشغول به فعالیت بوده می‌باشد که جمعاً ۴۸۰۵ نفر می‌باشند. که از این تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه مطابق با روش تعیین حجم نمونه استیونز^۲ (۱۹۹۶) و با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. بدین

1- Shapira & Tsemach

2 - Stevens

صورت که از هر طبقه (نواحی شش گانه آموزش و پرورش) متناسب با تعداد معلمان، نمونه انتخاب شد و برای رعایت سهم طبقات مختلف در نمونه کوشش شد، نواحی دارای معلم بیشتر، تعداد نمونه بالاتر و نواحی دارای معلم کمتر، نمونه کمتری در پژوهش داشته باشند. در انجام پژوهش پژوهشگر شخصا به مدارس مراجعه نمود و با رعایت اصل تصادفی بودن، پرسشنامه‌ها را بین معلمان توزیع کرد. به منظور جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۵) استفاده شده است. روایی محتوایی دو پرسشنامه بعد از اجرای آزمایشی و بررسی و ارزیابی اساتید و صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی دو پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید، که آلفای کرونباخ توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۱ و آلفای کرونباخ سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۷ محاسبه شد، همچنین ضریب آلفای سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی ۰/۷۸، امیدواری ۰/۸۲، انعطاف‌پذیری ۰/۷۴ و خوش‌بینی ۰/۸۳ برآورد گردید.

یافته‌ها

جدول ۱: ضریب همبستگی مربوط به سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن با توانمندسازی

معلمان مدارس ابتدایی

منبع	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۵۱	۰/۰۰۱
خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۱۷۶	۰/۰۱۳
امیدواری و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۳۸۲	۰/۰۰۱
خوش‌بینی و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۱۸۸	۰/۰۰۸

بر اساس نتایج جدول ۱ رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/451$)، رابطه بین خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/176$)، رابطه بین امیدواری و توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/468$)، رابطه بین انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/382$) و رابطه بین خوش‌بینی و توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/188$) در سطح آلفای (۰/۰۵)

معنادار است در نتیجه فرضیه کلی پژوهش تایید می‌شود ($p \leq 0/05$)، می‌توان گفت بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همچنین فرضیه ویژه اول تا چهارم پژوهش نیز تأیید می‌گردد ($p \leq 0/05$)، بدین معنا که بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، یعنی هرچه سطح سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) افزایش یابد توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز افزایش خواهد یافت.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی متغیر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق

متغیر سرمایه روان‌شناختی

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخصهای آماری منبع تغییرات	\bar{Y}_i
۰/۰۰۱	۱۶/۹۴	۵۲۵/۸۸۸	۴	۲۱۰۳/۵۵۲	رگرسیون	۹ ۰ ۰
-	-	۳۱/۰۴۴	۱۹۵	۶۰۵۳/۵۶۸	باقیمانده	
-	-	-	۱۹۹	۸۱۵۷/۱۲۰	کل	

$$R = 0/508 \text{ و } R^2 = 0/258$$

همانطور که تحلیل رگرسیون در جدول ۲ نشان می‌دهد ضریب تعیین ۰/۲۵۸ می‌باشد. به عبارت دیگر ۰/۲۵۸ درصد تغییرات و واریانس مربوط به توانمندسازی روان‌شناختی به وسیله متغیر سرمایه روان‌شناختی قابل توضیح و تبیین می‌باشد.

جدول ۳: ضرایب استاندارد رگرسیون همزمان جهت پیش بینی توانمندسازی روان‌شناختی از طریق متغیرهای خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی

الگو	شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش	ضریب استاندارد بتا	t	سطح معناداری
همزمان	مقدار ثابت		۵/۹۵۹	۰/۰۰۱
	خودکارآمدی	۰/۰۴۰	۰/۶۱۳	۰/۵۴۰
	امیدواری	۰/۳۵۶	۴/۹۷۱	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری	۰/۱۹۹	۲/۷۷۵	۰/۰۰۶
	خوش‌بینی	۰/۰۴۴	۰/۶۷۵	۰/۵۰۱

با توجه به نتایج جدول ۳، در رابطه با فرضیه ویژه پنجم پژوهش می‌توان گفت که هر چند در کل سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد با این حال با توجه به مقدار معناداری مشاهده شده در سطح آلفای (۰/۰۵)، تنها بعد امیدواری و انعطاف‌پذیری قادر به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان می‌باشند ($p \leq 0/05$) و ابعاد خودکارآمدی و خوش‌بینی هیچ‌یک به تنهایی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نمی‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی از موضوعات بسیار پرطرفدار، مطلوب و خواستنی در هر سازمان و نهادی می‌باشد به طوری که هر فردی به عنوان عضوی از یک سازمان به شرط مساعد بودن شرایط و امکانات به دنبال افزایش توانمندی‌های خویش می‌باشد، همچنین مدیران و مسئولان آموزش و پرورش نیز به دنبال فراهم کردن شرایط لازم جهت توانمندسازی معلمان می‌باشند و در صورت تحقق آن بسیار خرسند می‌شوند، به این دلیل که رشد سازمان آموزش و پرورش و رضایت معلمان و دانش‌آموزان را در پی خواهد داشت. همچنین سازمان آموزش و پرورش به شرط داشتن معلمان توانمند عملکرد بهتری خواهد داشت و بهتر خواهد توانست خود را با تغییرات وفق دهد و از گردونه رقابتی جا نماند بدیهی است که توجه به ویژگی‌ها و عواملی که می‌توانند منجر به توانمندسازی معلمان شوند همواره مورد توجه بوده‌اند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه مثبت و معناداری دارد یعنی با افزایش سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن میزان توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز افزایش می‌یابد از سوی دیگر نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد $0/258$ درصد تغییرات و واریانس مربوط به توانمندسازی روان‌شناختی معلمان به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. با این وجود از بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی تنها مولفه امیدواری و انعطاف‌پذیری قادر به پیش بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان می‌باشند و هیچ یک از دو مولفه خودکارآمدی و خوش بینی، به تنهایی قادر به پیش بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نمی‌باشند.

یافته‌ها در مورد این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سایر محققان از جمله زعیمی پور (۱۳۸۳)، وطنی (۱۳۸۸)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، اصغری و همکاران (۱۳۸۷)، اسپریتزر (۱۹۹۵)، لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) و توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) دارای وجه اشتراک می‌باشد. زعیمی پور (۱۳۸۳) در پژوهش خود نشان داد که می‌توان با تغییر رفتارهای مدیران منجر به افزایش توانمندسازی کارکنان شد. در ارتباط با نتایج تحقیق حاضر می‌توان اذعان کرد یکی از تغییرات رفتارهای مدیران، تغییر در جهت بهره‌گیری از سرمایه روان‌شناختی می‌باشد و مدیران می‌توانند با بهره‌گیری از سرمایه روان‌شناختی منجر به افزایش توانمندی روان‌شناختی معلمان خود شوند.

همچنین وطنی (۱۳۸۸) مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار در زمینه توانمندسازی منابع انسانی را مهارت، نگرش و شخصیت نیروی انسانی معرفی کرده است که مطابق با نتایج تحقیق حاضر و همانطور که قبلاً اشاره شد سرمایه روان‌شناختی از ویژگی‌های شخصیتی قابل اکتساب می‌باشد پس سرمایه روان‌شناختی بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان موثر می‌باشد. این نتیجه می‌تواند این تلویح را برای مدیران و مسئولان آموزش و پرورش به همراه داشته باشد که با شناسایی ویژگی‌های شخصیتی معلمان می‌توانند از ابتدا معلمانی را به کار بگیرند که دارای احساس خودکارآمدی، خوش بینی، انعطاف‌پذیری و امیدواری هستند زیرا چنین ویژگی‌هایی می‌تواند زمینه‌های بیشتری را جهت توانمندسازی آن‌ها در مسیر شغلی فراهم نماید.

یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند همسو با نظریه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در نظر گرفته شود مبنی بر اینکه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی دارای هم‌افزایی هستند و کل سرمایه روان‌شناختی از مجموعه مؤلفه‌های خود (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) بیشتر است. این نکته گویای این مطلب است که به کل سرمایه روان‌شناختی به صورت یکجا نگریسته شود و توجه به تمام ابعاد آن در یک رویکرد جامع جهت افزایش توانمندسازی روان‌شناختی معلمان از موفقیت بیشتری در زمینه تحقق توانمندسازی روان‌شناختی برخوردار است. همچنین اصغری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان داد که بین توانمندسازی و رضایت شغلی و بین توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های اسپریتزر (۱۹۹۵) در یک راستا می‌باشد، اسپریتزر در بررسی خود پیرامون توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به این نتیجه رسید که اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، دسترسی به اطلاعات درباره اهداف سازمان، عملکرد شغلی، و رفتارهای نوآورانه و خلاقانه در کارکنان با توانمندسازی روان‌شناختی آنها رابطه مثبت و معنادار دارند. همچنین لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) در نظریه خود تأثیر امیدواری در محیط کار را به اثبات رسانده‌اند، چنانکه در تحقیق خود نشان دادند که بین امیدواری کارکنان و عملکرد فردی و سودآوری سازمان ارتباط مستقیمی وجود دارد. همچنین توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) طی مطالعات خود دریافتند که کارکنان توانمند سطوح بالاتری از تمرکز، ابتکار و انعطاف‌پذیری را دارا می‌باشند، بدین معنا که تمرکز، ابتکار و انعطاف‌پذیری نقش اساسی در توانمندسازی دارند و مسیر توانمندسازی را هموارتر می‌کنند. بهره‌گیری معلمان از سرمایه روان‌شناختی یک عامل اساسی تأثیرگذار بر پیامدهای کاری مهم چون تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، رفتار مدنی و تمایل به ترک کار می‌باشد. معلمان به مدد سرمایه روان‌شناختی می‌توانند برخورد مناسب‌تری را با همکاران خود، مدیران و دانش‌آموزان داشته باشند. این روابط با کیفیت بالاتر دلبستگی عاطفی، حسی از تعهد و مسئولیت‌پذیری را ایجاد می‌کند، بنابراین عملکرد را ارتقا می‌دهد و منجر به افزایش انگیزش شغلی و یا به عبارت دیگر توانمندسازی روان‌شناختی می‌گردد.

با توجه به یافته‌ها و بحث‌های نظری پیرامون پژوهش حاضر به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که با بهره‌گیری و استقبال از نظرات و تجربیات معلمان در امور و مسائل مختلف، اعتماد به نفس و خودکارآمدی معلمان را افزایش دهند، با تقدیر و تجلیل از موفقیت‌های شغلی معلمان (هر چند کوچک) احساس امیدواری آنان را تقویت کنند، با تشویق معلمان به استفاده از روش‌های کاری مختلف و استقبال از نظرات دیگر همکاران در این زمینه، انعطاف‌پذیری معلمان را افزایش دهند و با ترسیم آینده‌ای بهتر و یادآور شدن جنبه‌های مثبت شغل معلمی احساس خوش بینی معلمان را تقویت کنند و بعد از آن نظاره‌گر نتایج شگفت‌انگیز این اقدامات در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی معلمان باشند.

بدین معنا که با افزایش و تقویت سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز افزایش می‌یابد که این امر با بالا رفتن اعتماد متقابل بین معلمان، افزایش احساس معناداری و مهم بودن معلمان در محیط کاری، افزایش حس خودمختاری و استقلال معلمان در ارتباط با مسائل مربوطه، افزایش احساس شایستگی معلمان در انجام امور و افزایش حس موثر بودن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها همراه است. البته باید توجه داشت که سرمایه روان‌شناختی تنها عامل موثر بر توانمندسازی نمی‌باشد بلکه عوامل موثر دیگری نیز وجود دارند.

منابع

- اصغری، آرزو. خداپناهی، محمدکریم. صدق پور، بهرام صالح. (۱۳۸۷). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی. *مجله روان‌شناسی*، شماره ۴۶، ۲۲۷-۲۳۹.
- اورعی یزدانی، بدرالدین. (۱۳۸۱). *مدیریت توانا سازی و تفویض اختیار*. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ایرانزاده، سلیمان. بابایی هروی، صادق. (۱۳۸۸). *توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین*. تبریز: انتشارات فروزش.
- حسن خانی، الهام. (۱۳۹۲). *روان‌شناسی مثبت‌گرا از دیدگاه اسلامی*. تهران: مؤسسه مهرگان.
- زعیمی پور، مریم. (۱۳۸۳). *بررسی تاثیر بازآموزی مهارت‌های مدیریتی مدیران پرستاری بر توانمندسازی پرسنل پرستاری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۴). توانمندسازی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، فصل‌نامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱، ۳۷-۶۳.
لوتانز و همکاران. (۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی سازمانی. ترجمه عبدالرسول، جمشیدیان. و محمد فروهر. (۱۳۹۰). تهران: انتشارات آبیژ.
مافی، پروانه. (۱۳۹۰). توانمندسازی فردی و سازمانی، <http://www.tabnak.ir/fa/news/>، (مراجعه به سایت: ۱۳۹۳/۰۲/۲۰).
نیازی، محسن. کارکنان نصرآبادی، محمد. (۱۳۸۸). توانمند سازی منابع انسانی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، مجله تدبیر، شماره ۲۰، ۲۱-۲۶.
وتن، دیوید ای و کمرون. (۱۳۷۸). تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، تهران: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
وطنی، خسرو. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندی نیروی انسانی، فصل‌نامه مدیریت، شماره ۲۰، ۴۲-۴۸.

- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2005). *The high impact leader*. McGraw Hill Professional.
- Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2010). Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *The Psychological Record*, 57(2), 5-16.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. *Positive Psychology: Exploring the Best in People*, 1, 167-196.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-360.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

- Duckworth, A., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Luthans, F. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, S. M. Jensen. (2001). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Mishra, P. (1992). Join processing in relational databases. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 24(1), 63-113.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-58.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 20(2), 41- 50.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (1995). *Survivor responses to downsizing: The mitigating effects of trust and empowerment*. California, Marshall School of Business.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(3), 290-300.

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2000). *Developing management skills*. Pearson Education.