



## رابطه ویژگی های شغلی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش

شهرام مهرآور گیگلو<sup>۱</sup>، فرامرز ترغازه<sup>۲</sup>، بهمن پورمعصوم<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی تهران ( نویسنده مسئول)، shahramm27@gmail.com

<sup>۲</sup> کارشناس علوم تربیتی دانشگاه تبریز، tarqazehfaramarz@gmail.com

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی تهران، Bpurmasum@yahoo.com

چکیده - امروزه زندگی در محیط ناپایدار و پرقابته، سازمان ها و مدیران را برآن داشته است که بیش از پیش به حرفه ای تر کردن و توانمندتر کردن کارکنان در شغلشان توجه کنند. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی و توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش اردبیل بود که به روش نمونه گیری خوشه ای نمونه مورد نظر انتخاب و بررسی شد که در مجموع تعداد ۲۰۲ پرسشنامه مورد قبول واقع شد. جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه های ویژگی های شغلی هاگمن و الدهام، توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و تعهد سازمانی آلن و مایر صورت گرفت. به منظور تحلیل داده ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین مولفه های ویژگی های شغلی و توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و همچنین مولفه های ویژگی های شغلی حدود ۰/۴۸ و مولفه های توانمندسازی روانشناختی حدود ۰/۵۲ از تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی کارکنان را پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج توجه به ویژگی های شغلی و توانمندسازی کارکنان به عنوان عامل تأثیرگذار و پیش بینی کننده در تعهد سازمانی کارکنان نقش مهم و حائز اهمیتی دارد که لازم است مدیران و مسولان در برنامه های خود به آنها توجه کنند.

کلید واژه - آموزش و پرورش، توانمند سازی روانشناختی، تعهد سازمانی، ویژگی های شغلی.

شغلی کارکنان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش

دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد، به عبارتی

شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً ننگ داشتن افراد در

سازمان نیست، بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد

همبستگی متقابل فرد و سازمان است. [۱]

تحقیقات حاکی از آن است که از جمله معضلات ریشه ای و

اساسی جامعه ما در جهت توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی،

ضعف تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان بخش شاغلان

کشور است [۲]

ویژگی های شغلی: اهمیت ویژگی های شغلی از آن جهت است که

این ویژگی ها از ظرفیت ایجاد ارتباط میان کارکنان سازمان

وانتقال دانش و تجربه های کاری آنها برخوردار هستند و نیازها و

فرصت های بیشتری را به منظور اشتراک دانش در محیط کار

فراهم می کنند. اشتراک دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی

ارزش آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش

### ۱- مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی،

سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و

آنان را به ملندن در سازمان متعهد سازند. به عبارت دیگر در

دنیا یی که موفقیت یک سازمان به منابع انسانی کارآمد بستگی

دارد وجود کارکنان متعهد از بهترین سرمایه های انسانی محسوب

می شود. به همین دلیل و از آنجایی که نتایج تحقیقات در زمینه

تعهد سازمانی پیامد مهمی از قبیل انگیزختگی، رفتار مدنی و

حمایت سازمانی را نشان می دهد توجه به این نگرش ارزش والا

دارد. مزیت سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به

کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان

تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به

سازمان و رضایت از شغل، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار