

تدوین مدل ارتباطی بین توانمندسازی و تعهد شغلی مطالعه موردی (معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه)

علی کریمی*
جواد جهان^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی بین توانمندسازی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه می باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه می باشد؛ که از طریق نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای دست یابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد توانمندسازی شورت و راینهارت (۱۹۹۲) و پرسشنامه تعهد شغلی لینا و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج نشان داد که توانمندسازی بر تعهد شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۰ و مقدار (T) ۲۳/۲۸ توانمندسازی بر تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰/۲۷ و مقدار (T) ۸/۸۸ توانمندسازی بر تعهد هنجاری با ضریب مسیر ۰/۳۲ و مقدار (T) ۸/۶۳ و توانمندسازی بر تعهد مستمر با ضریب مسیر ۰/۱۶ و مقدار (T) ۲/۶۳ تأثیر دارد. **واژه های کلیدی:** توانمندسازی، تعهد شغلی، معلمان تربیت بدنی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور، گروه تربیت بدنی. karimi_ali60@yahoo.com

*این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با همین عنوان و با حمایت دانشگاه پیام نور می باشد.

۲. دکترای برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کرمانشاه، ایران. JavadJahan18@gmail.com

مقدمه

امروزه، سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند؛ واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین‌گر مسائل بی بهره باشیم، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهیم داد. برای رسیدن به هدف جهانی شدن و یا حتی ماندن در این سطح، پرورش و جایگزینی نیروهای جدید به منظور ادامه راه رشد و ترقی الزامی است و آینده متعلق به کسانی است که برای آن برنامه و هدف دارند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۵).

این گونه است که تغییر و دگرگونی در نیروی انسانی و ساختار سازمانی اجتناب ناپذیر می‌شود و دانشمندان علم مدیریت بر این باورند که تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان‌ها است. بدیهی است اگر در مدیریت منابع انسانی تغییری حاصل نشود، در رشد و توسعه صنعت هیچ‌گونه پیشرفتی حاصل نخواهد شد. پس برنامه‌ریزی در راستای توسعه منابع انسانی و طراحی برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی، یکی از راه‌کارهای اساسی رسیدن به توسعه پایدار و جهانی سازی است که مدیران منابع انسانی در آن نقش بسزایی دارند (گرین برگ، ۲۰۰۵).

از آن‌جا که منابع انسانی بارزترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. آن‌چه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از راه‌های گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان‌پذیر نخواهد بود (عبادیانی، ۱۳۷۵). در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را برعهده کارکنان بگذارند. از این رو مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد برانگیخته و وظیفه شناس هستند. اما متأسفانه از استعدادهای بالقوه آنان اغلب در سازمان‌ها استفاده نمی‌گردد. به همین خاطر از توانمند سازی به عنوان مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود (گرین برگ و بارون، ۲۰۰۰) و در نتیجه این چالش‌ها مدیران باید سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن هر شخص بتواند توانمندتر شود، چون نیروی کار متعهد و توانمند، یکی از شروط لازم و ضروری برای عملکرد مؤثر در سازمان‌های نوین می‌باشد انسجام در برنامه‌های توسعه منابع انسانی مستلزم توسعه برنامه‌های توانمندسازی کارکنان است که مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی در یکپارچه سازی و تلفیق این برنامه‌ها برای ارائه الگوی مناسب توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کند (ابطحی، ۱۳۷۸، ص ۳۵).

آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت‌گر توسعه و پیشرفت است (ایزدی، ۱۳۷۴، ص ۲۸۳). یکی از مهم‌ترین نیروها و بازوهای اساسی که می‌تواند نهاد آموزش و پرورش را قدرتمند و قوی سازد، وجود مربیان شایسته و کارآمد است. باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آن‌ها لذت بخش نیست. آن‌ها تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و موثر به رسالت خود که پرورش انسان‌هایی

¹-Green berg

²-Green berg & Baroon

آگاه، روشن فکر و مسئولیت پذیر است لطمه وارد می کند. این امر، به تدریج موجب کاهش کیفیت آموزش و سلب اعتماد اولیاء و دانش آموزان به نهاد آموزش و پرورش می شود. در این صورت آموزش و پرورش ناگزیر خواهد شد هزینه های فراوانی را صرف معلمان فاقد وجدان کار و تعهد شغلی نماید (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۹۴).

در خصوص مفهوم توانمندسازی اندیشمندان دوتعریف کلی را شناسایی نموده اند که عبارت اند از:

الف- توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت؛ که در این رابطه تئوریسین ها، مفهوم توانمندسازی را هم معنی بامشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده اند. مشارکت کارکنان فرآیندی است که به این وسیله، قدرت در میان افراد تسهیم می گردد. این نظریه پردازان بحث می کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان و تفویض اختیار تعریف شود (پیرز و همکاران، ۲۰۰۳).

ب- توانمندسازی آبه عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی؛ که در این رویکرد، توانمندسازی به عنوان سازه های انگیزشی تعریف می شود و بر ادراکهای کارکنان نسبت به محیط کاریشان مبتنی است (فوی، ۱۹۹۷).

در خصوص ابعاد توانمند سازی، شرتورنهارت (۱۹۹۲)، براساس مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که افزایش توانمندسازی معلمان در یک مؤسسه آموزشی، رضایت شغلی و تعهد شغلی آنان را افزایش خواهد داد. آنان برای توانمندسازی معلمان شش بعد تصمیم گیری، رشد حرفه ای، منزلت کاری، تأثیرگذاری، خودمختاری و خودکارآمدی را مشخص کردند. «تصمیم گیری»، به معنای ایجاد روشهای جدید نظارتی و ارزشیابی، ایجاد نظام مدیریت مشارکتی و اتخاذ روشهای درست برای ایجاد جو مناسب در محیط کار است (سنجری، ۱۳۷۵، ص ۱۷). «رشد حرفه ای»، به معنای فعالیت های هدفمند با هدف استفاده از علوم و فناوری اطلاعات و بهره برداری از آن ها است. در این فرآیند دبیران باید دارای ابتکار، خلاقیت و نوآوری باشند و به تخصصی شدن کارها اعتقاد داشته باشند (نقل از گمینیان، ۱۳۸۳). همچنین منزلت کاری، به معنای تأثیر شغل آن ها در شکل گیری پایگاه اجتماعی است. در خصوص منزلت کاری دبیران عواملی مانند میزان دستمزد، شأن شغل در اجتماع، جذابیت شغل، تشویق دیگران به قبول مسئولیت دبیری و ... تأثیرگذار هستند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۶). «تأثیرگذاری» عبارت است از، باور فرد به این که تا چه اندازه عملکرد او در تحقق اهداف وظیفه ی مورد نظر موثر خواهد بود. به عبارت دیگر احساس تأثیر عبارت است از، حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و عملیاتی در کار خود را دارا می باشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۷).

همچنین «خودمختاری»، عبارت است از احساس فرد از این که در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت های مربوط به شغل خود از آزادی لازم برخوردار است (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۹۵). در حالی که «خودکارآمدی»، به باورها یا قضاوت های فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیت ها اشاره دارد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۸).

تعهد سازمانی، ادرجه نسبی تعیین هویت فرد بایک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان، ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه

¹-Pearce et al.

²-Empowerment

³-Foy

⁴- Short & Rinehart

⁵- Decision - making

⁶- Professional Growth

⁷-Status

⁸- Impact

⁹- Autonomy

¹ - Self - Efficacy

¹-Organizational Commitment

به خاطر سازمان، ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان (نو^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). میروآلن (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه زیر تقسیم نموده اند:

الف- تعهد عاطفی (فرد هویت خود را از سازمان می گیرد و به آن احساس تعلق و وابستگی می کند و ادامه عضویت در آن لذت می برد و سازمان را ترک نمی کند).

ب- تعهد مستمر (تمایل به انجام فعالیت مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه های مرتبط به ترک سازمان).

ج- تعهد هنجاری (افراد در سازمان می مانند چون احساس تکلیف می کنند که نباید سازمان را ترک کنند (می یو و آلن، ۱۹۹۱)).

از سویی دیگر، یکی از معمولی ترین شیوه های برخورد با تعهد سازمانی آن است که، تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این روش، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن درمی آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می برد (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۵۸).

در بررسی تحقیقات انجام یافته در باره تعهد شغلی درمی یابیم، عواملی از قبیل حرفه ای شدن معلم، جو سازمانی، سلامت سازمانی، روابط انسانی، سطح آموزش، نظام ارزشیابی، عوامل فرهنگی، تمرکز و تمرکز نداشتن، سبک رهبری آموزشی، ساختار سازمانی، رضایت شغلی، عوامل محیطی، اجتماعی، انگیزشی و مشارکت شغلی تأثیراتی مستقیم و غیر مستقیم بر ادراکات توانمند سازی و تعهد افراد نسبت به شغل، سازمان، حرفه و کارشان دارد (زارع و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۷۴).

از طرفی در پژوهش های این چنینی، این سوالات قابل طرح خواهد بود که، چرا یک معلم کار خود را با میل و تعهد و پشتکار انجام می دهد و در مقابل، معلم دیگر برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد؟ چه میزان از تفاوت عملکرد و تعهد شغلی بین این معلمان تحت تأثیر توانمندی آنان قرار دارد؟ به همین دلایل "به معلم صالح و شایسته و کارآموده باید اختیار داد تا هر آن چه را که خود مقتضی می داند اجرا کند. چنین معلمی در مقابله با پراکندگی مسأله تربیت و ویژگی های گوناگون کودکان و نوجوانان که هر یک مستلزم اعمال و روش خاصی است، درمانده نخواهد بود و ناتوانی نشان نخواهد داد" (معیری، ۱۳۷۱).

امروزه در کشور مابه گمان برخی صاحب نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره وری پایین رنج می برد. معیارهای تعریف شده ای برای انتخاب مدیران و معلمان مدارس وجود ندارد و برنامه های توانمند سازی مداوم و نظام مند کمتر به چشم می خورد و متعاقب آن فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی برای مدیران مدارس وجود دارد. در حالی که به نظر می رسد توانمند سازی یک راه کار مهم برای توسعه، به منظور تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش است.

سالازار^۶ (۲۰۰۰) معتقد است که در سال های اخیر توانمند سازی به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می گیرد. شرت و گری^۷ (۱۹۹۴) نیز اعتقاد دارند که توانمند سازی فرصتهایی است که برای استقلال، انتخاب، مسؤلیت پذیری و مشارکت در تصمیم گیریها ی سازمان به افراد داده می شود. به طور کلی توانمند سازی مدیران برای افزایش بهره وری، از طریق بالابردن تعهد نسبت به سازمان و برعکس مورد

^۱-Noe et al.

^۲-Allen & Mayer

^۳-Affective Commitment

^۴- Continuance Commitment

^۵- Mative Commitment

^۶-Salazar

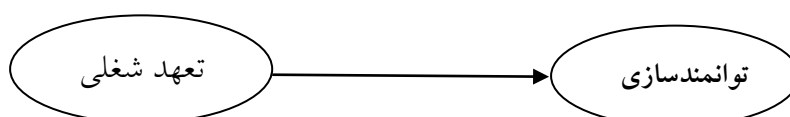
^۷- Short & Greer

استفاده قرار گرفته و روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند (نقل از گمینیان، ۱۳۸۳).

پورترو و همکاران (۱۹۷۸)، معتقدند که چنانچه تعهد شغلی را نوعی ارتباط روحی، عقلانی و دل‌دادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان بدانیم یا آن را به عنوان درجه نسبییت عیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کنیم (نقل از محمودی، ۱۳۷۷)، هم‌چنین بودلا و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، معتقدند که تعهد شغلی فرد، به معنی وظایف و مسؤولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است؛ به گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد، او در انجام امور محوله کوتاهی نکند، هم‌چنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش یابد (نقل از گمینیان، ۱۳۸۳). اما آن چه در این مطالعه مورد نظر خواهد بود، بررسی رابطه‌ی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی و میزان تعهد شغلی آنان خواهد بود. زیرا محیط کار آموزشی به معلمانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند و راه‌های تازه‌ای برای مسائل ارائه دهند و خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسؤول شناخته شوند. با توجه به آن چه گفته شد به نظری رسد که، توانمندسازی موضوعی مهم است و بسیاری از نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و...) با آن مرتبط هستند.

از طرف دیگر در شرایطی که سازمان‌ها تحت تأثیر شدید رقابت‌های اقتصادی هستند، ضرورت توجه به توانمندسازی منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است. پس از سال‌ها تجربه، سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که باید از منابع انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه‌ی بالا برخوردار باشند (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۹۶).

این امر در سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه‌جانبه‌ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است و ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن، ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دست‌یابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۹۵). معلمان در مدارس، مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی یک جامعه را ایفا می‌کنند در نتیجه آگاهی از عوامل مؤثر بر میزان تعهد آنان در مدارس و سیستم‌های آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است. تعهد به محیط کار، یک معیار موفقیت سازمانی است و اغلب یکی از عوامل مؤثر در تدریس موفق و انگیزش شاگردان، تعهد بالا و مداوم در بین معلمان است البته با توجه به ماهیت شغل معلمان تربیت بدنی، میزان تعهد آنان ممکن است متفاوت باشد لذا از آن‌جا که تا به حال، کمتر پژوهشی پیرامون رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی صورت گرفته است و ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی و تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی بر مدیران عالی و میانی سازمان پوشیده است. بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده، هدف اصلی این پژوهش آن است که؛ آیا بین توانمندسازی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه، ارتباط وجود دارد؟ و در قالب این هدف اصلی، اهداف اختصاصی ذیل نیز دنبال می‌شود:



نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق

^۱- Bodla et al

با توجه به مدل نظری بررسی رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی (مورد مطالعه : معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه)

این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه های زیر می باشد:

- 1- تعیین رابطه ابعاد توانمندسازی با تعهد شغلی (مستمر، عاطفی و هنجاری)، دبیران تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه.
- 2- تعیین سهم پیش بینی هر کدام از ابعاد توانمندسازی در تبیین تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در صدد تدوین ارایه مدل ارتباطی بین توانمندسازی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه می باشد. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در تحقیقات توصیفی، محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است؛ و می خواهد بداند پدیده یا مطلب به چه صورت است. این نوع تحقیق، وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف نظام دار وضعیت فعلی می پردازد، ویژگی های و خصوصیات آن را مطالعه نموده و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می کند. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، شامل کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه اعم از پیمانی، قراردادی و رسمی به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. به منظور اطمینان پیدا کردن از این که آیا نمونه انتخاب شده نماینده جامعه است؛ باید نمونه را با استفاده از روش های صحیح نمونه گیری انتخاب کرد (دلاور، ۱۳۸۶). نمونه های این تحقیق، با توجه به تعداد افراد جامعه و براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به تعداد ۹۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری مورد استفاده در این پژوهش، به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای می باشد که با استفاده از این روش، ابتدا چهار شهرستان از میان شهرستان های استان کرمانشاه به صورت تصادفی انتخاب، و در مرحله بعد از هر شهرستان چند دبیرستان و از این دبیرستان ها تعدادی دبیر تربیت بدنی به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده شد و جهت سنجش متغیرها از ۲ نوع پرسشنامه استفاده گردید

الف: پرسشنامه توانمندسازی اعضای مدرسه شورت و راینهارت (۱۹۹۲)

پرسشنامه توانمندسازی اعضای مدرسه شورت و راینهارت دارای ۳۸ سوال است که سؤال ۱ تا ۶ (بعد منزلت اجتماعی)، سؤال ۷ تا ۱۲ (بعد رشد حرفه ای)، سؤال ۱۳ تا ۱۸ (بعد خودکارآمدی)، سؤال ۱۹ تا ۲۴ (بعد اثر گذاری)، سؤال ۲۵ تا ۳۴ (بعد تصمیم گیری)، سؤال ۳۵ تا ۳۸ (بعد خود مختاری)، را مورد سنجش قرار می دهد. در این پرسش نامه از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است (۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق).

پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای هر یک از زیرمقیاس های پرسش نامه ذکر شده، بین ۰/۶۶ تا ۰/۹۱ و آلفای کل این مقیاس ۰/۹۴ است (شورت و راینهارت، ۱۹۹۲). برای استفاده در ایران این مقیاس ابتدا توسط اصغری و همکاران (۱۳۸۷)، ترجمه شده و جهت محاسبه اعتبار و بررسی شواهد روایی اولیه مقیاس در این محققین، از آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان آن ۰/۹۳ بوده است و برای بررسی شواهد روایی آن ابتدا از روایی محتوا استفاده شده است که نتایج حاکی از تأیید شش بعد مذکور بوده است.

1. Kerjcie & morgan

2-Short& Rinhart

ب: پرسشنامه تعهد شغلی لینا^۱ و همکاران (۲۰۰۷)

این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط دکتر حسین شکرکن به فارسی ترجمه گردیده است و در تحقیقات متعددی روایی و پایایی این پرسشنامه (سمیعی، ۱۳۷۵، قائمی، ۱۳۷۵، فلاحتی، ۱۳۸۰، هاکت، بایسیو و چالدرون، ۱۹۹۴، مایر و آلن، ۱۹۸۴، (نقل از یاسینی و همکاران، ۱۳۸۸) به تأیید رسیده است. این پرسشنامه از ۲۴ سوال در قالب ۳ خرده مقیاس تعهد هنجاری (سؤال ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سؤال ۹ تا ۱۶)، و تعهد عاطفی (سؤال ۱۷ تا ۲۴)، تشکیل شده است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵، کاملاً مخالفم=۱) درجه بندی گردیده است.

روایی مورد نظر در این پژوهش از نوع روایی محتوا است، روایی محتوا نوعی روایی است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار برده می‌شود. که معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو، روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. پرسشنامه های به کار برده شده در این پژوهش از نظر اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی دارای روایی محتوایی و صوری قابل قبولی می‌باشند.

پایایی به معنای همسانی است؛ یعنی همسانی اندازه‌گیری در آنچه که اندازه‌گیری می‌شود. و پایایی درجه‌ای است که براساس آن ابزار اندازه‌گیری در افراد مشابه و در زمانی دیگر، نتایج مشابهی را به دست بدهد (هوی و میسکل، ۱۳۸۷). در این پژوهش برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید؛ این روش برای محاسبه‌ی هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند به کار می‌رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. در تحقیق پیش رو ضریب پایایی به‌دست آمده از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اول یعنی پرسشنامه توانمندسازی ۰/۹۰ بوده و برای پرسشنامه دوم یعنی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۵ بوده است؛ ضرایب آلفا نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های به کار برده شده توسط محقق از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

یافته‌ها

به منظور ارائه دیدگاهی مناسب در مورد ویژگی‌های افراد مورد مطالعه، در این قسمت توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب برخی متغیرهای اساسی ارائه گردیده است. همچنین به منظور مقایسه بهتر چگونگی توزیع افراد مورد مطالعه، علاوه بر بیان تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی، این ارقام به صورت درصدی نیز بیان شده است. نهایتاً نمودارهای مربوط به توزیع افراد نیز در زیر جدول مربوط به آن آمده است تا از این طریق دیدگاه کلی و مقایسه قابل فهم‌تری را به تصویر بکشد. در جدول (۱) نسبت پاسخ‌دهندگان مرد و زن ارائه شده است. ۵۱ درصد از افراد نمونه (۷۶ نفر) را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین ۴۹ درصد از پاسخ‌دهندگان یعنی ۴۴ نفر از آن‌ها زن بودند.

جدول ۱. فراوانی نمونه‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	مرد	زن	مجموع
تعداد	۷۶	۴۴	۱۲۰
درصد	۵۱	۴۹	۱۰۰

^۱ لینا

جدول ۱، ویژگی نمونه آماری بر حسب سن را نشان می دهد. با توجه به جدول (۲) مشخص می شود که ۳۵ نفر از نمونه آماری این پژوهش را افراد زیر ۳۰ سال (۳۸ درصد) ۵۸ نفر (۴۱ درصد) از نمونه آماری را نیز افراد ۳۱-۴۰ سال تشکیل می دهند. و بقیه افراد نمونه نیز یعنی معادل ۲۷ نفر و ۲۱ درصد از آن ها سن بین ۴۱-۵۰ سال داشته اند.

جدول ۲. درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب سن

سن	زیر ۳۰ سال	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	مجموع
تعداد	۳۵	۵۸	۲۷	۱۲۰
درصد	٪۳۸	٪۴۱	٪۲۱	٪۱۰۰

قبل از بررسی فرضیات پژوهش لازم بود آزمون آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده ها انتخاب شود. در این زمینه یکی از پیش شرط های اساسی برای انتخاب آزمون های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده ها بر اساس متغیر مورد بررسی می باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف^۱ فرض صفر بیانگر غیر نرمال بودن توزیع داده ها و فرض خلاف بیانگر نرمال بودن آن است. بر اساس نتایج جدول شماره (۳) مقادیر سطح معناداری متغیرهای توانمند سازی و تعهد شغلی بیشتر از ۰/۰۵ بود. یعنی فرض صفر رد و حاکی از نرمال بودن توزیع داده ها است. بنابراین با توجه به نرمالیتی توزیع داده ها، در تحلیل های بعدی از آزمون های پارامتریک معادل با سوالات و فرضیه های پژوهش استفاده می شود. نکته قابل ذکر دیگر این که، یکی دیگر از پیش فرض های اساسی استفاده از آزمون های پارامتریک این است که مقیاس اندازه گیری متغیرهای پژوهش در سطح فاصله ای باشد. که در متغیرهای پژوهش حاضر به این صورت می باشد. جدول ۴-۶، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف را نشان می دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمالیتی داده های متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	p-value
توانمند سازی	۹۰	۰/۸۴۳
تعهد شغلی	۹۰	۰/۳۵۹
تعهد عاطفی	۹۰	۰/۱۹۶
تعهد هنجاری	۹۰	۰/۲۳۶
تعهد مستمر	۹۰	۰/۸۴۲

در نظر بسیاری از پژوهشگران استفاده از SEM (مدل سازی معادلات ساختاری) معادل استفاده از تحلیل مبتنی بر کوواریانس و روش درست نمایی است اما صورت دیگری از SEM مبتنی بر واریانس نیز وجود دارد که به پیش فرض هایی همچون توزیع نرمال معرف های مشاهده شده و حجم بالای نمونه ها متکی نیست. هنگام برآورد یک مدل نظری شیوه های متفاوتی برای تخمین پارامترهای جامعه وجود دارد. این برآورد باید نزدیک ترین ماتریس را به ماتریس نمونه ای باز تولید نماید تا بدین وسیله آماره کای مربع تا آنجا که امکان دارد به صفر نزدیک شده و برازش مدل با داده های پژوهش ثابت شود. برای این که اختلاف این دو ماتریس به حداقل برسد توابع مختلفی وجود دارد که مهمترین آنها روش حداکثر درست نمایی ML و کم ترین مربعات جزئی pls است. روش SEM-ML به عنوان یک روش مبتنی بر کوواریانس بخش غالب روش های تحلیل

^۱ - Kolmogrove-smirnov(k-s test)

معادلات ساختاری ر ادر علوم انسانی تشکیل می دهد اما نیاز محققان به وجود تکنیک های بهتر باعث شده تا در سال ۱۹۷۸ میلادی اولین کتاب در ارتباط با بکارگیری کم ترین مربعات جزئی pls مبتنی بر واریانس در مدل های مسیری با متغیرهای مکنون توسط ولد منتشر شود . هرمن ولد رویکرد مدل سازی آسان pls با پیش فرض های توزیعی و حجم نمونه کم را در مقابل تکنیک مدل سازی دشوار SEM-ML با پیش فرض های توزیعی فراوان و نیاز به حجم نمونه های زیاد جورسکاگ مطرح ساخت.

مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی PLS-SEM برخلاف روش کوواریانس محور نرم افزارهایی نظیر LISREL, AMOS و EQS فاقد شاخصهای بر ارزش مدل مبتنی بر کایدو جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده های گردآوری شده می باشد، این امر به ماهیت پیشبین محور PLS بستگی دارد. بنابراین شاخص های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می شوند؛ مانند شاخص های افزونگی وحش و یا شاخص GOF می باشد . درواقع این شاخص ها نشان می دهند که برای مدل اندازه گیری معرف ها تا چه حد توانائی پیش بینی سازه زیربنایی خود را دارند و برای مدل ساختاری، متغیرهای برون زا تا چه حد و با چه کیفیتی توانائی پیش بینی متغیرهای درون زا مدل را دارند. از بین نرم افزارهای معرفی شده Smart PLS یکی از نرم افزارهای عمده و مهم مدل یابی مسیر با استفاده از PLS است. این نرم افزار به علت داشتن رابط گرافیکی بسیار ساده و قابلیت های تحلیلی گسترده به یکی از محبوب ترین نرم افزارها در این زمینه بدل شده است PLSSmart. در سال ۲۰۰۵ توسط رینگل و همکاران وی در دانشگاه هامبورگ آلمان طراحی شده است.

معیار فورنل و لارکر^۱ برای این روایی بیشتر شدن میانگین واریانس های استخراج شده (AVE) از ۰/۵ است. به این معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند (آذر و دیگران، ۱۳۹۱). همانطور که در جدول (۴) مشاهده می شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می توان گفت که روایی همگرای مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد.

جدول ۴. مقادیر معیار میانگین واریانس استخراج شده مربوط به هر یک از متغیرها

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده
توانمندسازی	۰.۵۹۰۴۶۰
تعهد شغلی	۰.۶۷۰۳۸۴
تعهد عاطفی	۰.۵۰۸۳۰۷
تعهد هنجاری	۰.۵۳۵۳۲۵
تعهد مستمر	۰.۵۸۹۶۸۱

1. Larcker
2. Average Variance Extracted(AVE)

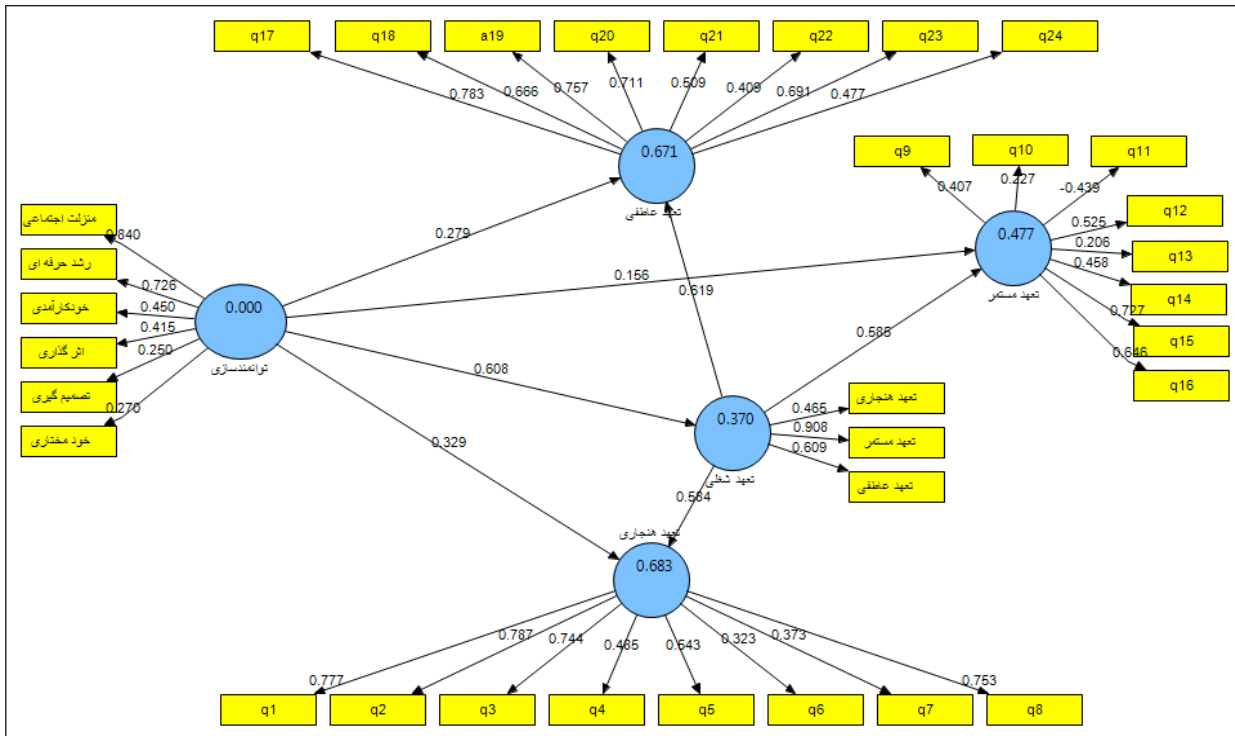
در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ^۲ و ضریب پایایی مرکب^۳) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^۴ حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به دست آورد تا بیان گر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). در جدول (۵) نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۵. مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
توانمندسازی	۰.۷۷۱۶۴۵	۰.۷۹۰۷۹۰
تعهد شغلی	۰.۷۱۱۹۹۵	۰.۸۳۳۹۹۴
تعهد عاطفی	۰.۸۴۰۹۶۶	۰.۷۹۱۳۴۵
تعهد هنجاری	۰.۷۵۳۹۳۳	۰.۷۷۵۸۱۸
تعهد مستمر	۰.۸۲۴۲۶۹	۰.۷۵۵۸۸۹

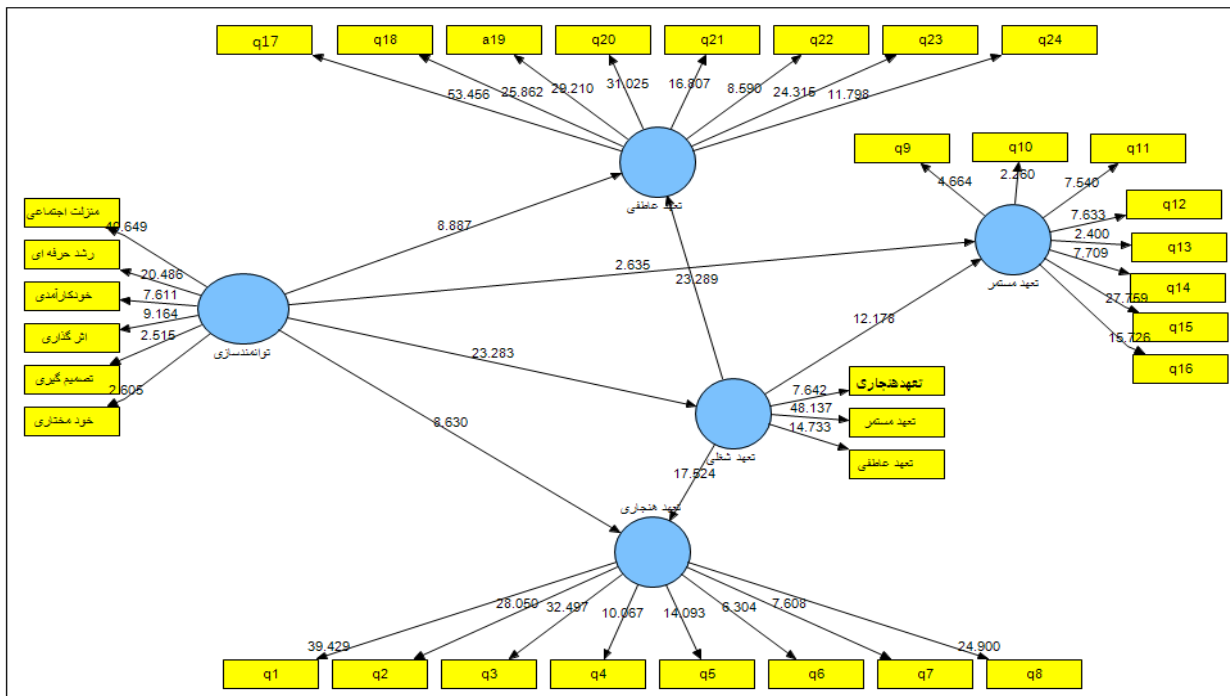
به منظور محاسبه ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، بارعاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLSAlgorithm استفاده شد. بر این اساس می‌توان گفت که توانمندسازی بر تعهد شغلی با ضریب مسیر ۰,۶۰ و مقدار T ۲۳,۲۸، توانمندسازی بر تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰,۲۷ و مقدار T ۸,۸۸، توانمندسازی بر تعهد هنجاری با ضریب مسیر ۰,۳۲ و مقدار T ۸,۶۳، توانمندسازی بر تعهد مستمر با ضریب مسیر ۰,۱۶ و مقدار T ۲,۶۳ تاثیر دارد و بنابراین کلیه فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرند.

1. Reliability
2. Coefficient of Cronbach's alpha
3. Coefficient of Composite Reliability
4. Loadings factors



شکل ۱. ضرایب مسیر به همراه واریانس تبیین شده

برای بررسی معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی از آزمون Bootstrapping استفاده شد. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t مربوط به این آزمون هستند و همانند آزمون t تفسیر می‌شوند؛ یعنی اگر تعداد نمونه بیشتر از ۱۲۰ نفر باشد مقادیر بیشتر از ± 1.96 در سطح 0.05 معنی دار هستند.



شکل ۲. نمرات t مسیر

همانطور که مشاهده می‌شود تمامی نمرات بالاتر از 1.96 بوده و بنابراین معنی داری آماری ضرایب مسیر در مدل تحلیل مسیر تأیید می‌شود.

نتایج حاصل از جدول شماره (۶) نشان می دهند که داده های جمع آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می دهند و شاخص های کلی نشان از مورد تایید قرار گرفتن مدل می باشند.

جدول ۶. نتایج مدل ساختاری فرضیات اصلی و فرعی تحقیق

نتیجه بررسی	T	$Z_{\alpha/2}$	α	β	مسیر فرضیه
تایید	۸,۱۹	۱/۹۶	۰/۰۵	۰,۴۴	توانمندسازی <--- تعهد شغلی
تایید	۴,۲۹	۱/۹۶	۰/۰۵	۰,۱۶	توانمندسازی <--- تعهد عاطفی
تایید	۹,۵۴	۱/۹۶	۰/۰۵	۰,۲۲	توانمندسازی <--- تعهد هنجاری
تایید	۸,۶۶	۱/۹۶	۰/۰۵	۰,۳۴	توانمندسازی <--- تعهد مستمر

با توجه به این که توانمند سازی، یکی از مولفه های مهم علم سازمان و مدیریت است می تواند متغیرهای مهمی را در سازمان تحت تاثیر قرار دهد. یکی از مولفه های مهم سازمانی که می تواند آینده سازمان ها اجتماعی و تربیتی را تحت تاثیر قرار دهد تعهد شغلی می باشد. با توجه به اهمیت این امر در پژوهش حاضر به تدوین مدل ارتباطی بین توانمندسازی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه استان کرمانشاه پرداخته شد. از جمله نتایج مهم به دست آمده در پژوهش حاضر این بود که بین هر یک از ابعاد توانمند سازی با تعهد شغلی معلمان ارتباط معنی دار و بالایی وجود دارد. یافته های حاصل از پژوهش نیز نشان می دهد که ابعاد توانمندسازی با هم توانسته اند تبیین معنی داری از تعهد شغلی دبیران به دست بدهند.

بحث پیرامون یافته های پژوهش

بر مبنای آنچه مورد بررسی قرار گرفت مشاهده گردید که کلیه فرضیه های پژوهش مورد تایید واقع شدند به گونه ای که توانمندسازی بر تعهد شغلی با ضریب مسیر ۰,۶۰ و T مقدار ۲۳,۲۸، توانمندسازی بر تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰,۲۷ و مقدار ۸,۸۸، توانمندسازی بر تعهد هنجاری با ضریب مسیر ۰,۳۲ و مقدار ۸,۶۳، توانمندسازی بر تعهد مستمر با ضریب مسیر ۰,۱۶ و مقدار ۲۲,۶۳ تاثیر دارد. در این پژوهش فرضیه اول به بررسی ارتباط توانمند سازی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه پرداخته است. با توجه به این فرض کلی و بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که میان این دو متغیر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش توانمند سازی دبیران تعهد شغلی آن ها افزایش می یابد و برعکس با کاهش آن تعهد شغلی آن ها نیز کاهش میابد. در تبیین نتایج به دست آمده از فرضیه حاضر می توان این گونه بیان داشت که توانمند سازی به عنوان متغیری که جنبه های مختلف و ویژگی های مختلف را در برمی گیرد می تواند تعهد شغلی در معلمان را افزایش دهد. بنابراین می توان در کل این گونه نتیجه گرفت که معلمان توانمند تعهد شغلی بالایی دارند. با توجه به این که مهم ترین مولفه توانمندسازی تفویض اختیار به زیردستان می باشد. و مدیریت ارشد بینشی روشن را به کارکنان برای نیل به اهداف می دهد، طبیعی است که در چنین سازمانی تعهد شغلی معلمان نیز با توجه به افزایش توجه به آن ها افزایش یابد. نتایج به دست آمده همسو با پژوهش های سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸)، گمینیان و همکاران (۱۳۸۳)،

چانگ او همکاران (۲۰۱۱)، این محققان در پژوهش‌های خود به این نتایج دست یافتند که توانمند کردن معلمان در زمینه‌های شغلی و سازمانی می‌تواند تعهد شغلی و رضایت شغلی - سازمانی آنها را تحت تاثیر قرار دهد و ارتباط بین توانمندسازی و تعهد شغلی مثبت و معنی‌دار می‌باشد و مغایر با پژوهش موغلی و حسن پور (۱۳۸۸)، با عنوان بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی در میان کارکنان نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران است که نتایج آن نشان داد که بین توانمندسازی و تعهد سازمانی و فرضیات مربوط به آن، به غیر از احساس مؤثر بودن و داشتن حس اعتماد، ارتباطی وجود ندارد. فرضیه دوم پژوهش به بررسی ارتباط بین تصمیم‌گیری و تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه پرداخته است. در این فرضیه نیز همانند فرضیه قبل نتایج آزمون همبستگی پیرسون مثبت و معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی دیگر در این فرضیه این نتیجه حاصل شده است که تعهد شغلی معلمان با افزایش میزان مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد و به تبع آن کاهش میزان دخالت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدرسه باعث کاهش تعهد شغلی آن‌ها می‌شود. به عبارتی دیگر مشارکت دادن معلمان در برنامه‌ریزی‌های مدرسه‌ای و مسئولیت‌های اجرایی به طوری که معلمان در چگونگی انجام کار حق انتخاب (تصمیم‌گیری) داشته باشند، موجب افزایش احساس تعهد شغلی آن‌ها می‌شود. یکی از مهم‌ترین مولفه‌های که در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان مورد توجه واقع شود این است که با مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها می‌توان اهداف فردی و سازمانی راهمانگ ساخت به طوری که کارکنان باور نمایند تلاش برای توسعه و پیشرفت مدرسه، منافع فردی آنان را نیز تأمین می‌کند لذا اهداف فردی و سازمانی در یک راستا قرار گرفته و باعث رضایت فرد و تعهد شغلی او می‌شود. نتایج به دست آمده برای این فرضیه نیز همسو با پژوهش‌های ایبلی و ناستی زایی (۱۳۸۸)، چن و چن (۲۰۰۸)، می‌باشد که دریافتند مشارکت دادن دبیران در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند زمینه‌ساز افزایش تعهد شغلی و سازمانی معلمان شود. و مغایر با پژوهش موغلی و حسن پور (۱۳۸۸) می‌باشد که در آن به این نتیجه دست یافت که احساس مؤثر بودن معلمان و مشارکت دادن آنها در امور مدرسه بر تعهد سازمانی آنها تاثیری ندارد. فرضیه سوم پژوهش میزان ارتباط بین رشد حرفه‌ای و تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه را بررسی می‌کند. با توجه به همبستگی محاسبه شده برای این فرضیه درجه همبستگی مثبت و معنی‌دار گزارش شده است. با توجه به این که توانمندسازی می‌تواند مزیت رقابتی به مدرسه بدهد و معلمان را تشویق به تلاش بیشتر در جهت مشارکت در امور می‌تواند رشد حرفه‌ای معلمان را افزایش دهد از طرفی دیگر با افزایش رشد حرفه‌ای معلمان احساس تعلق خاطر بیشتری نسبت به مدرسه می‌کنند و به تبع تعهد شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. با توجه به این که رشد حرفه‌ای جنبه‌ای مهم از خودکارآمدی می‌باشد، و بیشتر به معنای فعالیت‌های هدفمند با هدف استفاده از علوم و فناوری اطلاعات و بهره‌برداری از آن‌ها است لذا افزایش رشد حرفه‌ای معلمان می‌تواند به میزان زیادی با تعهد شغلی معلمان ارتباط داشته باشد. نتایج به دست آمده همسو با پژوهش‌های زاهدی، پودلایی، ستاری نسب و کوشکی (۱۳۸۸) با عنوان تحلیل رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر روی کارشناسان اداره امور کل کارکنان بانک ملت به این نتیجه رسیدند که بین توانمندی روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌باشد. فرضیه چهارم با عنوان تعیین میزان ارتباط بین منزلت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری به دست آمد. این یافته‌ها نشان داد که تعهد شغلی معلمان با افزایش منزلت اجتماعی آن‌ها افزایش می‌یابد و به تبع آن کاهش میزان منزلت اجتماعی آن‌ها در مدرسه باعث کاهش تعهد شغلی آن‌ها می‌شود. با توجه به این که منزلت اجتماعی متغیری می‌باشد که بیشتر از آنکه شخصیتی باشد و از خود فرد سرچشمه بگیرد وابسته به مدرسه و عوامل اجتماعی می‌باشد و بیشتر در ارتباط با جنبه‌های

¹.Choong et al

²- Fang-Chen &Chin_Checg

مادی و انسانی شغل از جمله دستمزد، شأن شغل در اجتماع، جذابیت شغل، تشویق دیگران و ... می باشد، لذا افزایش این جنبه از خود کارآمدی نیز می تواند تاثیر قابل توجهی بر تعهد شغلی معلمان داشته باشد. نتایج یافته ها با پژوهش های، میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی (۱۳۸۸)، ماروین (۲۰۰۷)، اسبورن (۲۰۰۲)، که در آن به ارتباط معنی دار منزلت شغلی و کاری کارکنان با توانمند سازی معلمان اشاره کرده اند، می باشد. فرضیه پنجم پژوهش به بررسی ارتباط بین خود کارآمدی و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه پرداخته است. در این فرضیه نیز نتایج آزمون همبستگی پیرسون مثبت و معنی دار می باشد. به عبارتی دیگر تعهد شغلی معلمان با افزایش خود کارآمدی آن ها افزایش می یابد و به تبع آن کاهش میزان خود کارآمدی آن ها باعث کاهش تعهد شغلی آن ها می شود. خود کارآمدی متغیری است که بیشتر از سایر متغیرهای توانمند سازی به شخصیت فرد و توانایی های ذاتی او مرتبط است لذا می توان گفت که توانایی های ذاتی فرد خود کارآمدی او را افزایش می دهد و این امر باعث توانایی تطابق او با محیط کار می شود و این هماهنگی بین محیط کار و فرد باعث افزایش تعهد شغلی او می شود. نتایج حاصله همسو با پژوهش های زارع، حمیدی و سجادی (۱۳۸۶)، با عنوان بررسی رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی، به این نتیجه رسیدند که بین عوامل روان شناختی توانمندی (احساس معنی دار بودن شغل، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی، احساس تأثیر و احساس اعتماد) و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد، می باشد. فرضیه ششم پژوهش نیز میزان ارتباط بین خودمختاری و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه را بررسی می کند. با توجه به همبستگی محاسبه شده برای این فرضیه درجه همبستگی مثبت و معنی دار گزارش شده است. خودمختاری، متغیری است که بیشتر در ارتباط خود شخص می باشد و به توانایی های او بر می گردد. این متغیر با احساس معلم از این که در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت های مربوط به شغل خود از آزادی لازم برخوردار است می باشد. لذا افزایش آن می تواند تعهد شغلی را در معلمان افزایش دهد. به عبارتی دیگر در تبیین این فرضیه می توان این گونه بیان داشت که فرد با احساس خودمختاری، شغل و محیط کار را از خود می داند، در این حالت تلاش او در جهت موفقیت خود به تلاش در جهت موفقیت شغلی و بالعکس منجر می شود. لذا همواره تلاش خواهد نمود که موفقیت بیشتری را در شغل خود به دست بیاورد که به تبع آن به موفقیت شخصی و اجتماعی دست یابد. نتایج حاصله همسو با پژوهش های زاهدی، پودلایی، ستاری نسب و کوشکی (۱۳۸۸)، زارع، حمیدی و سجادی (۱۳۸۶) هلفیلد (۱۹۹۹)، می باشد که در پژوهش های خود به این نتیجه دست یافتند که بین توانمند کردن معلمان و کارکنان و تعهد سازمانی و شغلی آنها ارتباط معنی داری وجود دارد. فرضیه هفتم پژوهش به بررسی ارتباط بین اثر گذاری و تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه پرداخته است. بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که میان این دو متغیر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش اثر گذاری معلمان تعهد شغلی آن ها افزایش می باشد و بالعکس با کاهش آن تعهد شغلی آن ها نیز کاهش می باشد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر در حد خوب می باشد. اثر گذاری به عنوان متغیری تعریف شده است که در آن فرد می تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. لذا می توان این گونه بیان داشت که با افزایش میزان اثر گذاری فرد در اجرای اهداف شغل میزان تعهد شغلی او نیز افزایش می یابد. اثر گذاری یا نفوذ در شغل می تواند جایگاه فرد را تثبیت کند و همانند بعد تصمیم گیری می تواند باعث مشارکت فرد در تصمیمات مهم سازمانی شود. در چنین موقعیتی فرد احساس خود ارزشمندی نسبت به خود و شغل خود کرده و به تبع تعهد شغلی او نیز افزایش می یابد. نتایج این فرضیه همسو با پژوهش های زاهدی، پودلایی، ستاری

1. Marvin

2- Osborn

3. Holifield

نسب و کوشکی (۱۳۸۸) ماروین (۲۰۰۷)، اسبورن (۲۰۰۳) می باشد. این پژوهشگران در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که موثر واقع شدن معلمان و کارکنان در مدارس و سازمانها می تواند بر تعهد شغلی و سازمانی آنها و نیز بر وفاداری آنها نسبت به آینده سازمان تاثیر بگذارد. فرضیه آخر و هشتم پژوهش به بررسی این مسئله پرداخته است که هر یک از ابعاد توانمندسازی تا چه اندازه تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان کرمانشاه را پیش بینی می کنند؟ نتایج به دست آمده نشان داد که در میان ابعاد توانمندسازی دو بعد رشد حرفه ایی و اثر گذاری بیشترین مقدار پیش بینی را از تعهد شغلی معلمان داشته اند. در تبیین نتایج حاصله می توان این گونه بیان داشت که رشد حرفه ایی معلمان به عنوان متغیری که توانایی و تسلط آن ها را محیط کاری و شغلی آن ها افزایش می دهد این امکان را می دهد که معلمان احساس تعهد شغلی بیشتری داشته باشند. از طرفی دیگر با توجه به این که فرد انسانی پس از برآورده شدن نیازهای اولیه بیشتر در تلاش جهت بر آوردن نیازهایی همچون مشارکت با دیگران و به تبع آن هدایت و نفوذ در دیگران می باشد. لذا اثر گذاری شغلی یکی از راه هایی می تواند باشد که فرد از طریق آن می تواند در به ارضا نیازهای سطح بالاتر خود دست یابد. بر همین اساس این دو بعد توانمند سازی یعنی رشد حرفه ایی و اثر گذاری توانسته اند به تنهایی تاثیر توانمند سازی بر تعهد شغلی را تبیین کنند. . نتایج به دست آمده برای این فرضیه همسو با پژوهش های ابیلی و ناستی زایی (۱۳۸۸)، میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی (۱۳۸۸)، اسبورن (۲۰۰۳)، هلفیلد^۴(۱۹۹۹)، می باشد، این پژوهشگران در پژوهش های خود به این نتایج دست یافتند که توانمند کردن معلمان در زمینه های مختلف اداری، آموزشی و پژوهشی می تواند تعهد شغلی آن ها را متأثر کند و میزان تعهد آنها به شغل و سازمان را افزایش دهد، و ناهمسو با پژوهش موغلی و حسن پور (۱۳۸۸) که در آن به این نتیجه دست یافتند که توانمند کردن معلمان تاثیر معنی داری بر تعهد و رضایت شغلی آنها ندارد، می باشد.

1 . Marvin
2- Osborn
3- Osborn
4 . Holifield

منابع

- ابطحی، سیدحسین. (۱۳۷۸). آموزش بهسازی منابع انسانی، موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی، ص ۳۵.
- ابیلی، خدایار؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان های شهر زاهدان، فصلنامه پژوهشی دانشکده پرستاری یزد، سال هشتم، شماره اول، صص ۲۶-۳۹.
- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴). "سنجش عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان زغال سنگ البرز شرقی". پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- اصغری، آرزو؛ خدایپناهی، محمد کریم؛ صالح صدق پور، بهرام. (۱۳۸۷). رابطه توانمند سازی و خودکار آمدی با رضایت شغلی. مجله روان شناسی. سال ۱۲. شماره ۶. صص ۲۲۷-۲۳۹.
- اعرابی، سید محمد؛ فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). متدلوژی تدوین استراتژی توانمند سازی منابع انسانی در بستر فرهنگی ایران، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول، شماره ۱. صص ۱-۱۸.
- ایزدی، علی. (۱۳۷۴). "بررسی کارایی و اثربخشی آموزش های ضمن خدمت استان مازندران". مجموعه مقالات چهارمین سمپوزیم جایگاه نقش تربیتی معلم. جلد دوم. تهران: انتشارات تربیت. چاپ اول. ص ۲۸۳.
- ایمانخواه، مرتضی؛ رضایی نژاد، رحیم؛ رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۰). روابط بین عوامل نگهدارنده شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
- بختیاری، حسن. (۱۳۸۹). الگوهای توانمند سازی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال سوم، شماره ۷. صص ۱۲۶-۱۰۳.
- بلانچارد، کنت. کارلوس، جان. راندولف، آلن. (۲۰۰۲). سه کلید توان افزایش. ترجمه ی فضل الله نبی. (۱۳۸۱). چاپ اول. تهران: نشر رسا.
- پورظهیر، علی تقی؛ جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸). بررسی ابعاد توانمند سازی مدیران آموزشی به منظور ارائه چارچوب مناسب جهت مدیران مدارس کشور، مجله پژوهش های مدیریت، شماره ۸۳. صص ۲۷-۱۱.
- دلاور، علی. (۱۳۸۶). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.
- دلاور، علی. (۱۳۸۷). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و علوم اجتماعی، چاپ ششم، تهران، انتشارات رشد.
- رضائیان، علی. (۱۳۷۴). مدیریتر رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۲). مدیریتر رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵) "تعهد سازمانی" مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، ش ۱۲. صص ۳۵-۱۹.
- زارع، قاسم؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سید نصرالله. (۱۳۸۶). رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش. سال پنجم. جلد اول. شماره ۹. صص: ۸۱-۷۱.
- زاهدی، شمس السادات. پودلایی، حسن. ستاری نسب، رضا و کوشکی، علیرضا. (۱۳۸۸). تحلیل رابطه ی توانمند سازی روان شناختی و تعهد سازمانی. فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد. شماره ۲۴. صص: ۶۹-۵۹.
- سلیمانی، نادر؛ مطهری، اشرف السادات. (۱۳۸۸). رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان. مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی. شماره ۲۳. صص: ۱۰۱ تا ۱۲۲.
- سنجری، احمد. (۱۳۷۵). تعهد شغلی مدیران آموزشی. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۵. صص ۲۷-۱۴.

جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

- سید عامری، میر حسن؛ محمدزاده، مهرداد؛ محمدقلی‌زاد، لیدا. (۱۳۸۸). وضعیت شاخص‌های توانمندسازی و ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره تربیت بدنی شهر ارومیه. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲. صص ۳۴-۲۱.
- صفرنیا، حسن. (۱۳۸۸). "بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی". پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۰، ش ۲. صص ۸۹-۷۲.
- طالبیان، احمدرضا. (۱۳۸۵). تغییر سازمانی راهبردی با رویکردی نظام گرا، ماه‌نامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۱۸، صص ۵۲-۳۸.
- عبادیانی، داوود. (۱۳۷۵). بیمه و مدیریت منابع انسانی و فصلنامه صنعت بیمه. انتشارات بیمه مرکزی. شماره ۴۸.
- عبداللهی، بیژن؛ حیدری، سریه. (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره ۱. صص ۱۳۵-۱۱۱.
- کینلا، دنیس. (۲۰۰۴). توانمندسازی منابع انسانی. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان. تهران: نشر مدیران.
- گرچی، محمد باقر. (۱۳۸۹). ارزیابی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۷. صص ۴۸-۳۸.
- گمینیان، وجیهه. سلیمی، قربانعلی و رجایی پور، سعید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه تعلیم و تربیت. سال بیستم، شماره ۱، شماره مسلسل ۷۷. صص ۱۱۱-۹۱.
- محمدی، حامد. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی. نشریه تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۴ و ۲۰۵. صص ۲۰-۱.
- محمودی، محمد. (۱۳۷۷). ارزیابی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- معیری، محمدطاه. (۱۳۷۱). مسایل آموزش و پرورش. تهران: انتشارات امیرکبیر. چاپ دوم. صفحه ۱۳۷. ص ۱۰۸.
- موغلی، علیرضا؛ حسن پور، اکبر، حسن پور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. نشریه مدیریت دولتی، دوره اول، شماره ۲. صص ۱۱۹-۱۳۲.
- میر کمالی، سید محمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. ماهنامه علمی پژوهشی شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۹.
- ناظری، مهدی؛ علیزاده، ابولفضل؛ کوزه چیان، هاشم. (۱۳۹۰). تعیین وضعیت عدالت سازمانی و ارتباط آن با توانمندسازی کارکنان در ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
- واحدی، محمد. (۱۳۷۹). بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان بناب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- هوی، وین ک و میسکل، سیسیل ج. (۱۳۸۷). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، (ترجمه میر محمد سید عباس زاده) انتشارات دانشگاه ارومیه.
- یاسینی، علی؛ جمشیدی، محرم؛ ناب، محمد. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیرگذاری توانمندسازی روانشناختی و کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان فرماندهان انتظامی استان ایلام. چشم انداز مدیریت. شماره ۲۹. صص: ۶۸-۵۱.
- یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی؛ تیشه‌ورز دائم، محمد کاظم. (۱۳۸۸). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم شماره ۳۰. صص ۴۸-۳۳.

- Azeen,S,M. (2010). " Job Satisfaction and Organization Commitment among Employees in the Sultanate of Oman", *Scientific Research Psychology*, 1,295- 299
- Bodla, M. A.,Danish, R. Q. (2009). "Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance". *South Asian Journal of Management*, 16(1), pp.44-62.
- Bandura, A. (1989). Human agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44: 1175- 1184.
- Berry, R. (2003). The Relationships among Leadership Practices Organizational Climate, and Organizational Commitment within Church Ministry Settings. Unpublished Doctoral dissertation, Regent University.
- Bin Dost,M Rehman, Z. (2012). Empowered Emploees can be more Committed one: Acase study form- Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) Vol. 1, No.11*
- Boglora, 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, 277-289
- Brown,R.(2003).Organizational Commitmen in Perspective :Reconfiguring the Multidimensional approach .California State niversity.Retrieved from <http://www.sbaer.edu/research>.
- Buck, J.M & Watson.J,I. (2002). "The Relationship between Human Resource Management Strategies and Organizational commitment", *Innovative Higher Education*, vol.26. NO 3. PP 175-195
- Chaudhary,J & Sangwan,S. (2012). Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment: An Empirical Study of BPO Employees in Gurgaon (India). *National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business*.
- Chen, H. F., & Chen, Y. C. (2008). The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), 279-302.
- Choong, Y& Wong, K& Chai Lau, T. (2011). Psychological Empowerment and Organizational Commitment in the Malaysian private higher education institutions. A review and research. *Academic Research International Volume 1, Issue 3*
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13: 471-482.
- Daniel, L, J. (2008). The Relationship Between Perceived Teacher Empowerment and Principal Use of Power. Unpublished Ed.D. Dissertation, Auburn University.
- Eslami, J.& Gharakhani, D. (2012) " Organization Coommitment and Job Satisfaction", *Arpen Journal of Science and Technology*, vol.2. No.
- Foy, N. (1997). *Empowering People at Work*. Cambridge: Gower.
- Ghorbani, M & Ahmadi, SH. (2011). Relationship Between Employee's Empowerment Dimensions and Creativity Improvement in Educational Organizations. *Middle-East Journal of Scientific Research* 10 (2): 213-217
- Gorelick, C. (2005). Organisational Learning vs the Learning Organisation Conversation with a Practitioner. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol,12. NO,3
- Greasley, K & Nicola,K. (2005). Employee Perceptions of EmpowermentEmerald Group Publishing Limited.V,27. N,4. PP351-368
- Greenberg, J. (2005). "Managing Behavior in Organizations,"4th ed., Prentice-Hall, Englewood
- Greenberg, J & Baron, RA (2000). *Behavior in organizations*, 7thed, upper Saddle River, NJ: Prentice, Hall
- Harrison,W.&Tina, H.& Kathryn ,L. (2006). The internet, information and empowerment, *European Journal of Marketing* Vol. 40 No. 9/10, pp 972-993.
- Holifield, Wiley, Janice. (1999). A study of teacher empowerment andorganizational commitment in Texas Accelerated Schools. UnpublishedEd.D. dissertation, The University of Texas at Austin.
- Jesse E., Mo. W., Zickar M. J. (2006). "linking the big five personality constructs to organizational commitment"; *Personality and IndividualDifferences*. Vol41(5
- Kaneshiro, P. (2008). "Analyzing The Organizational Justice, Trust, Commitment Relationship In A Public Organization", Doctor Of Philosophy Submitted to North central University.

- Karim, F& Rehman,O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 3, No. 4, pp. 92-104
- Kauanui,K& Kevin,S & Thomas, D. (2007). Entrepreneurship and Spiritualleadership an Exploration Using Grounded Theory. *Journal of Managerial*Vol, 6, No, 8. Pp8-5
- Kenneth, T. W., and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Journal*. Vol. 15. No.4. pp: 666-681.
- kerjcie and morgana. (1970). determining sample size for research activities. educational and psychological measurement; .30.607-610.
- Kriemadis, TH & Papaioannou, A. (2006). Empowerment methods and techniques for sport managers. *Sport Management International Journal*. VOL. 2, Number 1 – 2,
- Laka-Mathebula, M. R. (2004), *Modeling the Relationship BetweenOrganizational Commitment, Leadership Style, Human Resource ManagementPractices and Organizational trust*, PhD Dissertation, University of Pretoria's
- Lina labtmediene. (2007). ,aukse endriulaitiene and loreta gustainiene individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic journal of management*. vol.2, No,2, PP:196-212.
- Liu, M.& Chiu, W.M. & Fellows, Richard. (2007). Enhancing commitment through work empowerment, *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 14, No. 6, pp.568-580.
- Lowler, EE. (1996). *From the ground up: six principles for building the new logic corporation*. San Francisco Jossey- Bass.
- Marvin, Robinson, Davis (2007). *Mentoring African American men: A studyof job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished Doctoraldissertation, University of Louisville.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol 1.
- Mishra A, Spreitzer GM. (1997). Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment. University of Southern California
- Mishra, AK. (1992). *Organizational response to crisis: the role of mutual trust& top management teams*, PhD Dissertation University of Michigan.
- Mojtahadzadeh,H &.Boroomandfar, S & Gholamhosini, M (2011) " Study of Relationship between Organizational Climate and Commitment staff in Sosangerd Azad Islamic University" , *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 1265-1269
- Morin. Stelle. (2008) the meaning of work, mental helth and organization commitment publication@irsst.gc.ca
- Mosadegh rad,A.M. Febrile. F. Rosenberg,D. (2008) study of the relationship between job satisfaction, organization commitment and turnover intention among hospital employess. *Health servies management pasearch*. vol 21. N4
- Mowday, R. T., (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 8. Issue 4.
- Neininiger,A ,Lehmann,N .Kauffeld,S. Henschel,A (2010) "Effect of organization commitment – Alongitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, 567-579
- Noe A. Raymond, Hollen Beck R,John,Gerhart Barry and Wright M,Patrich (2003) " Study of Relationship between Organizational Climate and Commitment staff in Sosangerd Azad Islamic University" , *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 1265-1269
- Osborn,J. (2002). components of empowerment and how they differently relate to employee job satisfaction, organizational commitment and intent to leave the job.Vol 5.No 8. Pp1-2
- Pearce,C.L,Trevino,L. (2003).Transactors, transtormers and Boe Ground: AMultimethod Development of Theoretical Typology of Leadership. *Journal ofManagement Development*.22(4),273-307.
- Porter. Et al (1979) measurement of organization commitment. *Journal if vocational behavior* p 224-274.
- Rawat, P. (2011). Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees: An Empirical Study. *International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences IPEDR* vol.17
- Rawat, P. (2011). *Workplace Empowerment and Commitment: An Empirical Study*. Somaiya Institute of Management Studies and Research, Vidya Vihar, Mumbai, 400077, India

- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior*, USA: Prentice-Hall.
- Robbins, T.L.; Crino, M.D & Frenchal, L.D. (2002). An Integrative Model of the Empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12 (3), 419- 443.
- Rogers, R.W. (2000), Commitment-based Employment Relationship and High Performance Work Systems: A Theory Driven Research Strategy to Bring the Traditional Concepts in Line with Empirical Research, Retrieved on February.
- Salazar, J.P. (2000). The Relationships Between Hospitality Employee Empowerment, Overall Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Race and Gender Difference. Auburn University. DAJ- A61/30, p1075.
- Selin, M. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers, *Journal of Business Research* 60, 41-42
- Shagholi, R, Zabihi, M, Atefi, M, moayedi, F (2011) "The consequences of organizational commitment in education" *Procedia Social and Behavioral* 15. 246- 250
- Short, P. M., Greer, J. T (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Research*, 32(4), 38-52.
- Short, P.M. and Rinehart, J.S. (1992). School Participant. Empowerment Sealed: Assessment of Level Within the School Environment. *Educational and Psychological Measurement*. P 959.
- Siemi, S. (2011). Assessment of effect of empowerment on employees performance. *Business and Management Review* Vol. 1(8) pp. 20 – 24
- Spreitzer, G.M. and Doneson, D. (2005). "Musing on the past and future of employee empowerment", in Cummings, T. (Ed.), *Handbook of Organizational Development*, Sage, Thousand Oaks, CA
- Spreitzer, G.M. (1995), Psychological Empowerment in The Workplace: Dimension, Measurement & Validation. *Academy of Management Journal*. Vol.3. No.1. pp. 1372-1445.
- Thomas, K & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Acad Manage*; 15(4):666-81
- Tyler, T. R. (2003). Trust within organization, *Personal Review*, vol 11
- Ugboro, I.O. (2006). Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing. *Institute of Behavioral and Applied Management*. All rights reserved.
- Ugboro. I. O. (2009). Organizational Commitment and Employee Empowerment. *Behavioral and Applied Management*. vol: 4. pp: 232-254.
- Yagil, D. (2006). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction, *International Journal of Service Industry Management*. Vol. 17 No. 3, pp.258-270.
- Yun, W, Y . (1994). Relationships Among Teachers' Perceptions of Empowerment, job Satisfaction, and Organizational Commitment In Public schools. Unpublished Doctoral dissertation, Pennsylvania State University.

Developing a Communication Model between Empowerment and Job Commitment Case Study (Physical Education Teachers of Secondary Schools in Kermanshah Province)

Ali Karimi¹

Javad Jahan²

Abstract

The purpose of this study was to develop a communication model between empowerment and job commitment of high school physical education teachers in Kermanshah province. The research method is descriptive and correlational study. The statistical population of this research is all physical education teachers of high schools of Kermanshah province, which was selected through multistage cluster sampling. In order to achieve the research goals, two standard questionnaires for empowerment of shorts and reynahart (1992) and job commitment questionnaire Lina et al. (2007) were used. Structural equation model was used for data analysis and the results showed that empowerment of occupational commitment with path coefficient of 0.60 and T 23.28 empowerment on emotional commitment with path coefficient of 0.27 and T 8.88 empowerment on normative obligation with path coefficient 0.32 and T 8.63 And continuous commitment empowerment with path coefficient 0.16 and T 2.63.

Key words: Empowerment, Job Commitment, Physical Education Teachers.

¹ karimi_ali60@yahoo.com

² JavadJahan18@gmail.com