



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

موضوع:

رابطه عوامل مرتبط با کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه و
توانمندسازی روان شناختی: آزمون مدل اسپریتزر

پایان نامه:

به منظور اخذ درجه فوق لیسانس در رشته مدیریت آموزشی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر الهه حجازی

استاد داور:

جناب آقای دکتر علی علاقه بند

دانشجو:

فیروز افشارفر

زمستان ۱۳۸۶

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده:

این پژوهش بر اساس نظریه اسپریتزر (۱۹۹۵، ۱۹۹۶) و با هدف بررسی روابط عوامل مرتبط با کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه و توانمندسازی روان شناختی انجام شد. تعداد ۲۵۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه شهر تهران به طور تصادفی انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت از دو پرسشنامه بوده پرسشنامه اول ناظر بر سنجش توانمندسازی روان شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) با ۱۶ گویه و ضریب آلفای ۸۷٪ بود و پرسشنامه دوم مربوط به سنجش کارکردهای روان شناختی مدرسه با ۲۴ گویه با ضریب آلفای ۸۴٪. در نظر گرفته شد. بررسی یافته ها نتایج با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد:

۱- الگوی پیشنهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد برازش قرار گرفت که شاخص های نیکویی برازش حاکی از برازش نسبتاً خوب الگوی داده های قابل مشاهده می باشد. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی به عنوان یک متغیر مستقل با کارکردهای روان شناختی رابطه مستقیم دارد. گرچه وجود متغیر میانجی شرایط بهتری را برای مدل فراهم می کرد. در مجموع، نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان شناختی نقش موثری را در تبیین واریانس کارکردهای روان شناختی دارد.

۲- شناسایی کارکردهای روان شناختی به عنوان یک سازه با نشانگرهای چهارگانه (جو مشارکتی، تغییر و نوآوری، کار تیمی و تعهد) یکی از یافته های مهم پژوهش حاضر می باشد می توان گفت کارکردهای روان شناختی یک مفهوم چند بعدی است.

کلید واژه ها:

توانمند سازی، توانمندسازی روان شناختی، کارکرد های روان شناختی، سازمان مدرسه

تقدیر و تشکر :

منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. هر نفسی که فرو می رود ممد حیات است و چون بر می آید مفرح ذات ، پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکری واجب. نگارش این پایان نامه برای من شخصا مملو از تجربه و آموختن بود. من بدون کمک و راهنمایی اساتید بزرگوار قادر نبودم آن را به انجام برسانم.

پیش از همه از **جناب آقای دکتر عباس عباس پور** تشکر می کنم که به خاطر صبوری و فراستش در راهنمایی برای تکمیل این پایان نامه که برای شاگرد خود مایه مباهات است. تشکر مخصوص من از **سرکار خانم دکتر الهه حجازی** به عنوان استاد مشاور که با دیدگاههای تخصصی ، قابلیت که به این پایان نامه بخشید که بر هدفمند بودن دیدگاه هایم اطمینانی شگرف داد. از **جناب آقای دکتر علی علاقه بند** که داوری این پایان نامه را پذیرفتند صمیمانه تشکر می کنم . سپاس خود از پروفسور اسپریتزر استاد دانشگاه میشیگان به جهت ارائه نظرات و پروفسور جی از دانشگاه میشیگان بستون به دلیل راهنماییها و ارسال مقالاتشان تقدیم کنم. در اینجا لازم می دانم مراتب سپاس خود را از سایر اساتید و دانشجویان که حسب مورد اینجانب را راهنمایی کرده اند، تقدیم کنم.

پیروز باشید .

فیروز افشارفر

زمستان ۱۳۸۶

تقدیم به خانواده عزیزم
تقدیم به خانواده عزیزم
که به من دوست داشتنی با صداقتش را آموختند.
که به من دوست داشتنی با صداقتش را آموختند.

فهرست مطالب

چکیده	سه
تقدیر و تشکر	یازده

فصل یک : معرفی پژوهش

مقدمه	۲
شناسایی و بیان مسئله	۳
اهمیت موضوع پژوهش	۵
هدف پژوهش	۷
سوالات پژوهش	۸
معرفی مفاهیم و واژگان اختصاصی پژوهش	۸
مدل کلی پژوهش	۱۲

فصل دو : مطالعه مبانی نظری و تجربی پژوهش

یک : مقدمه

الف : تبیین مفاهیم نظری و تجربی پژوهش

مفهوم مدیریت منابع انسانی	۱۷
اهمیت مدیریت منابع انسانی	۱۷
رویکرد راهبردی	۱۸
رویکرد توانمند سازی	۱۸
رویکرد تلفیقی	۱۸
اعلام چشم انداز	۲۱

ب : توانمند سازی

۲۳	تبیین کلی مفاهیم توانمندسازی
۲۹	توانمندسازی چالش عصر حاضر
۳۲	نظریه های مختلف توانمندسازی
۳۳	دیدگاه مدیریتی
۳۶	دیدگاه روان شناختی
۳۸	دیدگاه عقلایی
۳۹	دیدگاه انگیزشی

ج : مباحث جاری توانمند سازی روان شناختی

۴۱	سیر تاریخی توانمند سازی
۴۵	تعریف توانمند سازی
۴۸	توانمندسازی و رهبری
۵۰	مزایا و موانع توانمندسازی
۵۳	استقرار توانمندسازی در مدرسه

د : ابعاد توانمند سازی روان شناختی

۶۰	خود اثربخشی
۶۲	خود خواستگی
۶۳	اثر گذار بودن
۶۵	معنی داری

ه : مفهوم کارکردهای روان شناختی

۶۷	کارکرد
۶۹	مفهوم کلیدی کارکردهای روان شناختی

خ : ابعاد کارکردهای روان شناختی

۷۰	جو مشارکتی
۷۲	مشارکت و توانمندسازی
۷۴	کارتیمی
۷۵	سازمان ، کارتیمی
۷۷	ویژگی های کارتیمی
۸۲	تغییر و نوآوری

۸۳ نوآوری در آموزش و پرورش
۸۵ شرایط اجرای تغییر و نوآوری
۸۶ تعهدسازمانی
۸۷ تعهدسازمانی و توانمندسازی

دو : مطالعات تجربی توانمند سازی روان شناختی

۸۸ بررسی مطالعات و پژوهش های خارج از کشور
۹۰ بررسی مطالعات و پژوهش های داخل کشور

سه : نتیجه گیری مبانی نظری و تجربی

فصل سوم : (روش پژوهش)

۹۶ مقدمه
۹۶ روش پژوهشی
۹۷ جامعه آماری
۹۷ حجم نمونه و روشهای نمونه گیری
۹۸ ابزارهای اندازه گیری
۱۰۰ ویژگی های فنی سازه توانمندسازی روان شناختی
۱۰۱ مقیاس های سازه
۱۱۲ ویژگی های فنی سازه توانمندسازی کارکردهای روان شناختی
۱۱۲ مقیاس های سازه
۱۲۴ روش اجرایی پژوهش
۱۲۴ روش تحلیل داده ها

فصل چهارم : (تجزیه و تحلیل داده ها)

۱۳۰ مقدمه
۱۳۰ توصیف آماری مقیاس پژوهش
۱۳۲ ماتریس همبستگی نشانگرها
۱۳۴ بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش
۱۳۹ بررسی سوال های پژوهشی

فصل پنجم : (بحث و نتیجه گیری)

۱۴۲مقدمه
۱۴۲ خلاصه یافته های پژوهش
۱۴۴ خلاصه یافته های حاصل از سوال اصلی
۱۴۶ هماهنگی و ارتباط یافته های حاصل از سوال اصلی با مبانی نظری و تجربی
۱۴۹ نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی
۱۴۹ نتایج تحلیل اکتشافی پرسشنامه کارکردهای روان شناختی
۱۵۰ محدودیت ها
۱۵۱ پیشنهادات

۱۵۴ فهرست منابع
۱۶۳ ضمایم

فهرست نمودارها و شکل ها

۵.....	نمودار شماره ۱-۱ الگوی مفهومی پژوهش.....
۱۲.....	نمودار شماره ۱-۲ مدل کلی پژوهش
۱۶.....	نمودار شماره ۱-۲ مدل نظری پژوهش
۵۶.....	نمودار شماره ۲-۲ الگوی توانمندسازی روان شناختی.....
۱۳۳.....	شکل شماره ۱-۴ الگوی برازش شده مدل.....

فهرست جداول

جدول شماره ۲-۱ سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی	۴۵
جدول شماره ۲-۲ پنج بعد هسته ای توانمندسازی	۵۶
جدول شماره ۲-۳ تفاوت‌های گروه کاری و تیم	۷۷
جدول شماره ۳-۱ اطلاعات مربوط به نمونه پژوهشی	۹۸
جدول شماره ۳-۲ ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی	۱۰۰
جدول شماره ۳-۳ شاخص برازش نمونه صنعتی و بیمه ای اسپریتزر	۱۰۰
جدول شماره ۳-۴ اندازه های KMO و نتایج آزمون بارتلت پرسشنامه ها	۱۰۱
جدول شماره ۳-۵ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس خوداثربخشی	۱۰۲
جدول شماره ۳-۶ پارامترهای الگوی اندازه گیری عامل خوداثربخشی مدیران در تحلیل عاملی	۱۰۳
جدول شماره ۳-۷ شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری خوداثربخشی مدیران	۱۰۴
جدول شماره ۳-۸ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس خودخواستگی (آزادی عمل)	۱۰۵
جدول شماره ۳-۹ پارامترهای الگوی اندازه گیری عامل خودتعیین گری در تحلیل عاملی	۱۰۶
جدول شماره ۳-۱۰ شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری آزادی عمل مدیران	۱۰۶
جدول شماره ۳-۱۱ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس اثرگذاربودن	۱۰۷
جدول شماره ۳-۱۲ پارامترهای الگوی اندازه گیری عامل اثرگذاربودن مدیران در تحلیل عاملی	۱۰۸
جدول شماره ۳-۱۳ شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری اثرگذاربودن مدیران	۱۰۹
جدول شماره ۳-۱۴ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس معناداری	۱۱۰
جدول شماره ۳-۱۵ پارامترهای الگوی اندازه گیری عامل معناداری فعالیت‌های مدیران در تحلیل عاملی	۱۱۱
جدول شماره ۳-۱۶ شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری معناداری مدیران	۱۱۱
جدول شماره ۳-۱۷ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس جو مشارکتی	۱۱۵
جدول شماره ۳-۱۸ بارعاملی جو مشارکتی	۱۱۶
جدول شماره ۳-۱۹ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس تغییرونوآوری	۱۱۷
جدول شماره ۳-۲۰ بارعاملی تغییرونوآوری	۱۱۸
جدول شماره ۳-۲۱ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس کار تیمی	۱۲۰
جدول شماره ۳-۲۲ بارعاملی کار تیمی	۱۲۱
جدول شماره ۳-۲۳ نقش هریک از سوالات در پایایی کلی مقیاس تعهد	۱۲۲
جدول شماره ۳-۲۴ بارعاملی تعهد	۱۲۳

- جدول شماره ۱-۴ شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد ۱۳۱
- جدول شماره ۲-۴ ماتریس همبستگی ۱۳۲
- جدول شماره ۳-۴ اثر مستقیم سازه توانمندسازی روان شناختی و کارکردها بر عامل های مربوطه ۱۳۴
- جدول شماره ۴-۴ اثر کل متغیر درون زا بر برون زا ۱۳۵
- جدول شماره ۴-۵ اثر مستقیم متغیرهای نهفته ۱۳۶
- جدول شماره ۴-۶ آماره های مربوط به نیکویی برازش الگو ۱۳۷

فصل اول

معرفی پژوهش

مقدمه:

توانمند سازی^۱ یکی از مفاهیم کاربردی در ادبیات نوین مدیریت به شمار می رود که طی دهه گذشته در حیطه مدیریت سازمانها باقبال عمومی روبرو شده و تاکنون در سنت پژوهشی مربوط برداشتهای متفاوتی با خود به همراه داشته است. بررسی ها نشان می دهد که مدیران و کارکنان آموزشی توانمند به طور مستقیم در **فرایندهای یادگیری**^۲ و یاددهی نه تنها مشارکت دارند بلکه تصمیمات اساسی سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می دهند.

مقوله های توانمندسازی در محیط های آموزشی نه تنها موجب تقویت **حرفه گرایی**^۳ می شود بلکه در رهبری معلمان ، بهبود کیفیت زندگی کاری و نیز پیاده سازی اثربخش الگوهای تحول و تعالی در نظام آموزش و پرورش نقش به سزایی دارد.

برخی دیدگاههای توانمندسازی بر رابطه بین **ساختارهای سازمانی**^۴ و توانمندسازی مدیران و کارکنان آموزشی تاکید دارند و برخی دیدگاههای دیگر از بعد روان شناختی به این موضوع توجه کرده اند. توانمندسازی می تواند با توجه به وضعیت گروههای کاری در مراکز آموزشی نیز مورد توجه قرار گیرد و از این حیث روابط بین توانمندسازی با عوامل مرتبط بررسی شود.

1 -Empowerment

2- Learning Processes

3- Professionalism

4-Organizational Structure s

امروزه بسیاری از سازمان ها در تلاش برای استفاده بهینه از منابع انسانی خود با این طرز تفکر که مدیران باید تصمیمات را اتخاذ کنند و کارکنان آنها را بدون اعمال نظر پذیرفته و به اجرا گذارند ، فاصله گرفته اند. بر این اساس ، به موضوع خود مدیریتی توجه کرده اند. **خودگردانی**^۱ به جای تاکید بر کار فیزیکی کارکنان برافزایش اعتماد در ظرفیتهای فکری و قوه خلاقه آنان تاکید دارد. این موضوع تا آنجا حائز اهمیت است که صاحب نظرانی همچون **پیتو دراکر**^۲ (۱۹۹۹) قرن ۲۱ را به عنوان قرن چالش خود مدیریتی یاد کرده است.

بنابراین ، لزوم پرورش کارکنانی که داری توانایی خود مدیریتی باشند ، موجب توانمندسازی نیروی انسانی شده است. سازمانها با چالش هایی در سطوح سازمانی مواجه اند و ضروری است در نگرش به اهداف سازمانی ، **تغییر**^۳ در الگوها، دیدگاههای افراد و راهبردهای مدیریتی بازاندیشی و بازنگری اساسی را در متن کار خود قرار دهند تا بتوانند در دنیای تحول آفرین به حیات خود ادامه دهند.

شناسایی و بیان مسئله:

توانمندسازی با جهت گیری راهبردی به مثابه فرایندی پویا در سازمانهای امروز مطرح گردیده و به نقش و اهمیت آن توجه می شود. به زعم **بلانچارد و همکاران** (۱۹۹۹) توانمندسازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به یکی از موضوعات روز در سازمانها تبدیل شده است. به رغم بحث های فراوانی که درباره فواید توانمندسازی تاکنون به میان آمده بهره برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. هرچند توانمندسازی به مدیران این امکان را می دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان

1-Self_Management

2-Deraker

3- Change

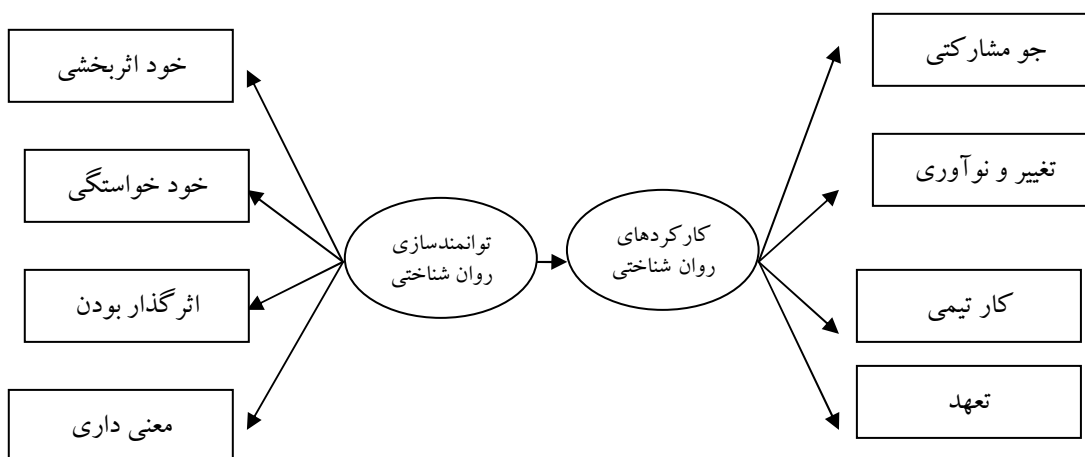
استفاده کنند، اما متأسفانه تعداد مدیران و گروه‌هایی که شیوه ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند، اندک است.

وتن و کمرون¹ (۱۹۹۸، ترجمه اورعی، ۱۳۸۳) توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن می‌دانند. بدین معنی که به افراد کمک می‌شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی خود چیره شوند. از آنجا که موفقیت هر برنامه تا حدود زیادی به شرایط و مقتضیات و اجرای صحیح آن بستگی دارد. بنابراین، لازم است که آموزش و پرورش با توجه به شرایط و مقتضیات خود سازو کارهای مناسب در جهت پرورش نیروی انسانی توانمند را شناسایی و کلیه امکانات خود را برای کارآمدی آنها بسیج نماید.

هرچند بر مبنای رویکرد سیستم زیستی سازمان‌ها از اهمیت کارکردی به مثابه فیزیولوژی سازمان محسوب می‌شوند و با حوزه مطالعاتی ساختار که قلمرو مطالعاتی آناتومی سازمان را در بر می‌گیرد و می‌تواند جدا از فرایندهای آن بررسی شود، اما در عمل نمی‌توان مرز جدایی بین ساختار و کارکردهای سازمان ایجاد کرد. جهت‌گیری به سمت کارکردهای سازمان آموزشی رویکرد فرایند محور و ناظر بر جنبه پویای سازمان است که می‌تواند صرف نگاه یک مجری به موضوع ساختار را از حالت ایستایی خارج سازد. براین پایه، تلاش اصلی، معطوف به این موضوع بود که با رویکرد روان‌شناختی به کارکردهای سازمان آموزشی، مدیران و کارکنان به عنوان گنجینه‌ای از منابع ناشناخته در نظر گرفته شوند. منابعی که دارای ظرفیتهای بالقوه‌ای از خود_مدیریتی، و کار تیمی می‌باشند و موفقیت سازمان به میزان قابل توجهی تابع رشد و به کارگیری کامل این ظرفیتهاست. کارکردهای روان‌شناختی در سازمانها به عنوان یک رویکرد فرایند محور سازمانی از مدیران می‌خواهد که استعدادهای خاص هر فرد را تشخیص و رشد دهند، محیطی باز و قابل اعتماد برای آنان فراهم سازند، موانع جو مشارکتی و اظهار نظرهای فردی را برطرف نمایند، مسئولیت را به رده‌های پائین تر تفویض کنند و کار تیمی را تشویق نمایند. محور

1- Whetten & Cameron

اصلی این رویکرد این است که مدیران با ایجاد فرصتهایی برای کارکنان با هدف تامین رضایت درونی آنها، می توانند سطوح بالاتری از تغییر و نوآوری فردی و تعهد جمعی را محقق سازند. برپایه نکات یادشده، مسئله اصلی این پژوهش عبارت است از بررسی رابطه عوامل توانمندسازی روان شناختی با کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه با توجه به مدل اسپریتزر در قالب یک مدل ساختاری. کاربرد مدل توانمندسازی روان شناختی در شرایط موجود می تواند منجر به استقرار بیشترین میزان توانمندی در مدیران مدرسه شود.



مدل مفهومی پژوهش

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش :

در طی دهه اخیر سازمان های آموزشی توجه روزافزونی به مدیریت منابع انسانی داشته اند . موضوع توانمندسازی به عنوان یکی از موضوعات مهم در مطالعات مربوط به مدیریت رفتار سازمانی از جمله مواردی است که باقبال ویژه ای ، در آموزش و پرورش همراه شده است. نظریه پردازان بر نقش توانمندسازی افراد در تعیین میزان برخورداری از مهارت های چندگانه تاکید دارند و یکی از عمده ترین دلایل این توجه را نقش بارز توانمندسازی سازمانی در دستیابی به

هدف های متعالی سازمان می دانند. بنابراین این موضوع در صدد این است که در زمینه خاصی توانمندسازی و کارکردهای سازمان مدرسه چهارچوب مفهومی تازه ای را مطرح سازد. اما، نباید انتظار داشت که در آغاز راه قدرت فائق آمدن بر همه زوایای پنهان و ناشناخته موضوع را با توجه به بدیع بودن و پیچیده بودن ابعاد آن را داشته باشد. دلیل دوم آن جهت گیری متدولوژیکی مناسب با بهره گیری از تمامیت نرم افزاری برای پیشینه و روش شناسی موضوع و نیز تهیه امکان مدل سازی است. ثالثاً تلاش در جهت روش شناختی برخی. از مسائل خاص مدارس امروز از حیث توانمندسازی است. در سازمان های سده بیست و یکم نیاز به آن است که علاوه بر انرژی، نیروی فکری و خلاقیت کارکنان در سازمانها نیز مورد توجه قرار گیرد در این شرایط نه تنها روشهای سلسله مراتب دستوری _ کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات سریعاً اقدام کنند، در فرایندهای برنامه ریزی، تصمیم گیری و تعیین اهداف شرکت کنند، قدرت و اختیار بیشتری به آنان تفویض گردد و در تیم های خود گردان ایفای نقش کنند. مطالعه توانمندسازی کارکنان به عنوان یک عامل اثربخش در کارایی سازمان مدرسه واجد اهمیت است.

هولفیش واسمیت^۱ (۱۹۹۸) می گویند: " هر چند مدیران مدرسه ها در تصمیم گیری انفرادی خود بتوانند حقایق را در نظر بگیرند اما همین کار باعث ناراحتی معلمان می شود و در تسهیل یادگیری کلاس موثر می افتد و نهایتاً ناکامی معلمان باعث پریشانی شاگردان می شود. " **فیلیپ گومبز^۲** معتقد است: " اگر قرار باشد در عرصه تعلیم و تربیت تحولی به وقوع پیوندد، این تحول و دگرگونی باید در مدیریت آموزش و پرورش آغاز گردد. "

به طور خلاصه آشنایی با نظرات محققان و دست انداز کاران حوزه فعالیت منابع انسانی، جمع آوری اطلاعات در مورد واقعیت های مربوط به عوامل موثر بر تقویت تحقیقات

¹ - Holfish & Esmith

² -Philip Gombs

توانمندسازی با رویکرد روان شناختی به ویژه در سازمان مدرسه جهت اتخاذ تصمیمات مقتضی و اتخاذ برنامه عملی مناسب، ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را توجیه می کند.

دلایل زیر حاکی از اهمیت پژوهش در این زمینه می باشد:

- اهمیت پرداختن به موضوع توانمندسازی در محیط های آموزشی این است که پژوهش مبسوطی راجع به توانمندسازی در آموزش و پرورش انجام نشده است.
 - طراحی و تبیین الگوی موثر برای توانمندی مدیران مدارس
 - علاقه فردی و بدیع بودن ابعاد موضوع
 - کمک به امر تجدید ساختار سازمان مدرسه برای آینده
- نتایج و یافته های پژوهش بستر سازی برای سازمان های آموزشی و به طور اخص برای سازمان مدرسه در زمینه توانمندسازی و کارکردهای روان شناختی فراهم می سازد. و می توان به عنوان الگویی بهینه برای بهره مندی از این یافته ها در پژوهش های آتی به منزله مبانی نظری مورد استفاده قرار گیرد.

اهداف پژوهش:

هدف اصلی:

شناسایی رابطه توانمندسازی روان شناختی با کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه بر

مبنای مدل (اسپریتزر) در قالب یک مدل ساختاری

اهداف فرعی:

- ۱- مشخص کردن رابطه توانمندسازی با کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه
- ۲- مشخص کردن رابطه توانمندسازی با جو مشارکتی در سازمان مدرسه
- ۳- مشخص کردن رابطه توانمندسازی با تغییر و نوآوری در سازمان مدرسه

- ۴- مشخص کردن رابطه توانمندسازی با کار تیمی در سازمان مدرسه
- ۵- مشخص کردن رابطه توانمندسازی با تعهد مدیران در سازمان مدرسه

سوالات پژوهشی :

- آیا توانمندسازی روان شناختی کارکردهای روان شناختی سازمان مدرسه را تحت تاثیر قرار می دهد؟
- ۱- آیا توانمند سازی جو مشارکتی سازمان مدرسه را تحت تاثیر قرار می دهد؟
- ۲- آیا توانمندسازی بر تغییر و نوآوری در سازمان مدرسه اثرگذار است؟
- ۳- آیا توانمندسازی به کار تیمی در مدرسه موثر است؟
- ۴- آیا توانمندسازی تعهد مدیران را نسبت به سازمان مدرسه تحت تاثیر قرار می دهد؟

معرفی مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح:

معرفی متغیرها:

متغیر برون زا: مراد از توانمندسازی روان شناختی عبارت از توانمندسازی روان شناختی که دارای ابعاد چهارگانه خوداثربخشی ، خودخواستگی ، اثرگذار بودن و معناداری است.

متغیر درون زا: کارکردهای روان شناختی مدرسه که شامل :

جو مشارکتی ، کار تیمی ، تغییر و نوآوری ، تعهد است.

تعریف مفهومی^۱ متغیر درون زا:

کارکردهای روان شناختی: کارکردها طیف وسیعی از ایده ها و وظایف را در چهارچوب روان شناختی پوشش می دهد.

¹ - Conceptual definition