



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی و میانجیگری  
نقش توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش  
نواحی شهرستان شیراز

استاد راهنما :

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور :

دکتر مجید برزگر

نگارش:

محمدامین ایزدی

شهریور ۱۳۹۱





## صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی : محمدامین ایزدی شماره دانشجویی :

۸۹۱۳۱۹۹۹۳

در تاریخ : رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان :

رابطه ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی و میانجیگری نقش توانمندسازی در  
بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز

با نمره دفاع نموده است .

نام و نام خانوادگی اعضای هیأت داورى : سمت امضاء هیأت داورى

۱- دکتر عباداله احمدی استاد راهنما

۲- دکتر مجید برزگر استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیربان زاده استاد داور

۴- دکتر اوجی نژاد استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

## سازگاری

من علمنی حرفاً قد صیرنی عبداً

هر کس به من کلمه‌ای بیاموزد مرا بنده خویش کرده است. «مولای متین حضرت علی (ع)»

سپاس بیکران پروردگاری که ما را هستی بخشید، به طریق علم و دانش را، نمونه‌مان شد و به بهشتی رحروان علم در آورد. بدین سان از استاد ارجمند جناب آقای دکتر جواد اله احمدی که راهبانی این پیمان نامه را پذیرفته و در تمامی مراحل تحقیق همراه و به کام من بوده و از پنج راهبانی دین نمودند، تشکر می‌کنم و برای ایشان از خداوند متعال سلامتی و اجر معنوی و اخروی را مسئلت دارم. همچنین از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر حمید بزرگ که مشاوره این پیمان نامه را قبول نموده و لطف و محبت ایشان فراموش نشدنی است، تشکر می‌کنم و امیدوارم که خداوند به ایشان توفیق روز افزون عطا فرماید.

همچنین مراتب تقدیر و تشکر خود را از اساتید بیات داوری سرکار خانم دکتر امیریان زاده و جناب آقای دکتر اوجی نژاد و ناظر محترم پژوهش اعلام می‌نمایم و آرزوی توفیق روز افزون برای یکایک آن عزیزان از دگاه این روز متعال مسئلت مینمایم.

با تشکر و دعای خیر

محمد امین ایزدی

تقدیم به :

**مادرم:** که در راه های تاریک و صعب العبور زندگی، چراغی در دست، پاهای لرزان مریاری می نمود و در تمامی مراحل زندگی از بدو تولد تا رسیدن به حد استقلال، بی منت یاریگرم بود.

و

**مادرم:** که همچون شمع می بر کرد و وجودم می سوزد و نگاه های مهربانانه و دعاهای خیرش، همواره بدرقه راهم خواهد بود و خنده های شیرینش، تلخ ترین لحظات را برایم با شکوه می سازد.

بر دستانتان بوسه میزنم.

هرگزم نقش تو از لوح دل و جان نرود      هرگز از یاد من آن سرو خزلان نرود

آن چنان مهر توام در دل و جان جای گرفت      که اگر سر برود از دل و از جان نرود

### فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول : کلیات تحقیق

مقدمه ..... ۲

بیان مساله ..... ۴

اهمیت و ضرورت تحقیق ..... ۶

اهداف پژوهش.....	۷
فرضیه های پژوهش.....	۸
تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها.....	۹

## فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مبانی نظری.....	۱۶
مبانی نظری ساختار سازمانی.....	۱۶
تعریف ساختار سازمانی.....	۱۶
سازمان چیست.....	۱۶
ساختار سازمانی چیست.....	۱۷
ابعاد طراحی ساختار.....	۱۸
ابعاد طراحی ساختار از دیدگاه آلن.آ.بنوویتز.....	۲۰
ابعاد طراحی ساختار از دیدگاه ریچارد دفت.....	۲۱
ابعاد طراحی ساختار از دیدگاه رابینز.....	۲۲

عنوان	صفحه
روش های رسمی سازی.....	۲۲
رابطه بین رسمیت و پیچیدگی.....	۲۳
تعریف تمرکز و عدم تمرکز.....	۲۴
ارتباط تمرکز، پیچیدگی و رسمیت.....	۲۳
ساختار مکانیک و ارگانیک.....	۲۵

۲۸.....	مبانی نظری اثر بخشی.....
۲۸.....	مفاهیم اثر بخشی.....
۳۰.....	متغیرهای علتی.....
۳۰.....	هدفهای عملیاتی.....
۳۱.....	روشهای سنجش اثر بخشی.....
۳۵.....	دیدگاههای اثر بخشی.....
۳۸.....	ملاکهای اثر بخشی.....
۴۰.....	ملاکهای سنجش اثر بخشی.....
۴۱.....	خصوصیات معیارهای اثربخشی.....
۴۱.....	اثر بخشی سازمانی.....
۴۲.....	مباحث نظری توانمندسازی.....
۴۲.....	تعاریف و مفاهیم توانمندسازی.....
۴۴.....	دلایل توانمند سازی.....

صفحه	عنوان
۴۵.....	دیدگاه های مختلف توانمند سازی.....
۴۹.....	مدل های توانمند سازی.....
۵۲.....	نگرش به توانمند سازی.....
۵۴.....	ابعاد توانمند سازی.....
۵۵.....	پیشینه های پژوهش.....

پژوهش های خارجی..... ۵۵

پژوهش های داخلی..... ۵۷

جمع بندی ..... ۶۱

### فصل سوم: روش شناسی پژوهش

روش تحقیق..... ۶۳

جامعه آماری..... ۶۳

نمونه، شیوه نمونه گیری و حجم نمونه..... ۶۳

روش اجرای پژوهش..... ۶۹

روش تجزیه و تحلیل داده ها..... ۶۹

ملاحظات اخلاقی ..... ۶۹

### فصل چهارم: یافته های پژوهش

یافته های توصیفی..... ۷۱

یافته های استنباطی..... ۷۵



## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۵.....	خلاصه پژوهش.....
۸۶.....	بحث و نتیجه گیری .....
۹۰.....	محدودیت های پژوهش.....
۹۱.....	پیشنهادات کاربردی.....
۹۲.....	پیشنهادات پژوهشی.....
۹۳.....	منابع و مأخذ.....
۹۳.....	منابع فارسی.....
۹۷.....	منابع لاتین.....

## پیوست ها

الف ( پرسشنامه ساختار سازمانی

ب) پرسشنامه اثر بخشی سازمانی

ج) پرسشنامه توانمندسازی

چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ قاعده های طراحی ساختار.....	۱۹
جدول ۲-۲ ابعاد ساختاری و مفهومی سازمانها.....	۲۱
جدول ۲-۳ مقایسه ویژگی های ساختار مکانیک با ارگانیک.....	۲۷
جدول ۲-۴ مقایسه توانمند سازی در پارادایم قدیم و جدید انگیزشی.....	۴۹
جدول ۲-۵ پنج بعد توانمند سازی.....	۵۵
جدول ۱ - ۳ فراوانی و درصد فراوانی جنسیت کارکنان.....	۶۴
جدول ۲ - ۳ فراوانی و درصد فراوانی سطح تحصیلات کارکنان.....	۶۴
جدول ۳ - ۳ فراوانی و درصد فراوانی سابقه کاری کارکنان.....	۶۴
جدول ۳ - ۴ ابعاد و سوالات مربوط به ابعاد ساختار سازمانی.....	۶۶
جدول ۳ - ۵ ابعاد و سوالات مربوط به ابعاد اثر بخشی.....	۶۷
جدول ۳ - ۶ ابعاد و سوالات مربوط به ابعاد توانمند سازی.....	۶۸
جدول ۱-۴ میانگین و انحراف معیار اثربخشی و مولفه های آن به تفکیک جنسیت.....	۷۱
جدول ۲-۴ میانگین و انحراف معیار ساختار سازمانی و ابعاد آن به تفکیک جنسیت.....	۷۲
جدول ۳-۴ میانگین و انحراف معیار توانمندسازی و مولفه های آن به تفکیک جنسیت.....	۷۳
جدول ۴-۴ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک میزان تحصیلات.....	۷۴
جدول ۴-۵ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک سابقه خدمت.....	۷۵
جدول ۴-۶ ضرائب همبستگی بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با اثربخشی سازمان.....	۷۶

جدول شماره ۷-۴ ضرائب همبستگی بین توانمندسازی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی.....	۷۷
جدول ۸-۴ ضرائب همبستگی بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با توانمندسازی.....	۷۸
جدول ۹-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد ساختار سازمانی روی توانمندسازی.....	۷۸
جدول ۱۰-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد ساختار سازمانی روی اثربخشی سازمانی..	۸۰
جدول ۱۱-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد توانمندسازی روی اثربخشی سازمانی.....	۸۱
جدول ۱۲-۴ شاخص های مدل برون داد.....	۸۳

## فهرست شکل ها و نمودارها

صفحه	عنوان
۵۲	نمودار ۱-۲ مدل توانمندی روانی در محیط کار.....
۸۲	شکل ۴-۱ مدل مفهومی (پیشنهادی) تحقیق.....
۸۲	شکل ۴-۲ ضرائب مسیر (اثرات مستقیم) مدل برون داد.....

## چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی و میانجیگری نقش توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز بوده که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداری نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز می باشد و نمونه آماری پژوهش کارکنان ناحیه ۴ و ۱ می باشند که به شیوه تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب گردیدند. جهت تعیین حجم نمونه ۱۴۱ نفر از جدول مورگان و گرجسی به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات و داده ها از سه پرسشنامه ساختار سازمانی (ورعی) ، توانمندسازی ( شورت و راینهارت ) و اثر بخشی ( هرسی بلانچارد ) استفاده گردید . جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین ، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است . نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد . بین ابعاد ساختار سازمانی با اثر بخشی رابطه معنی دار وجود دارد. بین ابعاد توانمندسازی با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد . از بین ابعاد ساختار سازمانی سنجش میزان تمرکز و عدم تمرکز ، قدرت قوی تری برای پیش بینی اثر بخشی سازمانی دارند و از بین مولفه های توانمندسازی خودکارآمدی قدرت قوی تری برای پیش بینی اثر بخشی سازمانی دارد.

کلید واژه ها : ساختار سازمانی - اثر بخشی سازمانی - توانمندسازی

# فصل اول:

## کلیات تحقیق

## مقدمه

تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و بعنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند. بنابراین، داشتن صرف مهارتهای رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روشهای خود رهبری نیازمند هستند. برای دستیابی به این ویژگیهای سازمان باید مهم ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید. بکارگیری شیوه های سنتی مدیریت در چنین شرایطی، منجر به از بین رفتن حس ابداع و نوآوری کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای کارکنان می گردد. واگذاری آزادی کامل در کار نیز منجر به بی نظمی و لجام گسیختگی امور می شود. در واقع، این دو حالت منجر به هدر رفتن منابع مادی و معنوی سازمان و دست نیافتن به اثر بخشی می گردد.

بنابراین توجه به عوامل کاهنده ناتوانی های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای بهبود عملکرد آنان است. ویژگی های فردی مانند اعتماد به نفس، خلاقیت<sup>۱</sup> و نوآوری<sup>۲</sup>، مثبت اندیشی و ...، در جهت چیرگی بر این مشکلات از اهمیت خاصی برخوردارند. دستیابی به چنین اهدافی نیازمند به کارگیری راهکارهای مناسب و علمی مرتبط با آن است. (اسچنی در، ۲۰۰۷) توانمند سازی یکی از مهمترین راهکارها برای ایجاد ویژگی ها در افراد بوده و عامل انگیزش جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشا اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می دهد. (گریساو و درازین ۲۰۰۷)

---

1 - Creativity  
2 - Innovation

توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است، بنابراین در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند. (اسچنی در ۲۰۰۷) بررسی مطالعه صورت گرفته در سازمان‌های موفق به اجرای برنامه توانمندسازی، نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل اثر گذار در استقرار ابعاد مختلف فرآیند توانمندسازی «ساختار سازمانی» می‌باشد. اهمیت ساختار سازمانی در شکل‌گیری فرآیندهای سازمانی (به‌خصوص شیوه‌های توسعه منابع انسانی در سازمان)، توجه بیشتر به رابطه و اثرات آن بر فرآیند توانمندسازی کارکنان را می‌طلبد. این موضوع از اوایل دهه ۱۹۷۰ مورد توجه سازمان‌ها و محققین توانمندسازی قرار گرفت. این مطالعات منجر به تغییرات وسیع در جایگزینی ساختارهای سنتی، متمرکز و غیرفعال با ساختارهای سازمانی پویا، فعال، مشارکتی و خودمدیریتی گردید. (میهم، ۲۰۱۰) در واقع ساختارهای سنتی با ویژگیهایی چون تمرکز، تقسیم‌شدیدکار، عدم انعطاف در برابر تغییرات محیط، کنترل نزدیک و شکل مکانیکی خود، هرگونه تحرک و پویایی را از کارکنان می‌گیرد. در مقابل، ساختارهای سازمانی ارگانیک با اشکال شبکه‌ای و ویژگی‌هایی چون مشتری‌محوری، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، تقسیم قدرت، انعطاف بالا، کاهش عدم اطمینان محیطی و گرایش به خودکنترلی زمینه قوی تری برای اجرای فرآیند توانمندسازی فراهم می‌کند. (وینتر، ۲۰۰۷) بنابراین هر ساختاری مستعد و مناسب اجرای فرآیند توانمندسازی کارکنان نیست. ساختاری برای اجرای فرآیند توانمندسازی مناسب خواهد بود که عوامل و شاخص‌های توانمندسازی را بپذیرد و بستری مساعد برای متغیرهای آن باشد (میهم، ۲۰۱۰) تلاش برای اثر بخشی وجه اشتراک اصلی همه سازمان‌هاست به گونه‌ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمانی و مدیریت، آگاهانه یا غیر آگاهانه و مستقیم و غیر مستقیم به آن پرداخته‌اند. (رابینز، ۱۹۴۳) اثر بخشی یکی از مفاهیم مدیریت است که



همواره مورد توجه و مطالعه دانشمندان و صاحب‌نظران مدیریت و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش قرار گرفته است. توانمندسازی کارکنان بر اثر بخشی سازمان رابطه مستقیم دارد. چنانچه یک کارمند با توان بالا در یک سازمان پویا اثر بخشی بیشتری نسبت به کارمند با توان پایین دارد.

### بیان مساله :

مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که مسائل ساختار از موثرترین موانع افزایش اثربخشی است. ویژگیهای شخصیتی مدیران و همچنین نوع ساختارهای سازمانی با میزان اثر بخشی در رابطه است و به ادعای برخی محققان عملکرد صحیح باعث ارتقا و رضایت شخصی کارکنان با افزایش نگرش کارکنان و ارتقا بهره‌وری و رشد و بالندگی می‌باشد. (فرج‌وند، ۱۳۷۴) برای اینکه یک سازمان، اثر بخش بوده و به اهداف خود دست یابد، باید با موفقیت به عوامل محیطی پاسخ دهد و آنچه یک سازمان را اثر بخش می‌سازد به اینکه در چه مرحله‌ای از توسعه خود قرار داشته باشد، بستگی خواهد داشت. و همچنانکه سازمان‌ها در طول چرخه عمر خود از مراحل متداول گذر می‌کنند، ساختار و مبنای اهداف آن‌ها تغییر می‌کند (ریچارد. جی. فیلد)

ساختار سازمانی وسیله‌ای است برای انجام بهتر و لذا باید از انعطاف، پویایی، سرعت عمل، دقت و کیفیت لازم و همچنین از ایجاد امکان توسعه فردی، کنترل پذیری امور و انسجام درونی برخوردار باشد. پیتردارکر واژه کارایی و اثر بخشی را چنین تعریف کرده است. کارایی یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته یا مناسب و اثر بخشی یعنی انجام دادن کارهای شایسته مناسب. ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌هایی دانست که طی آن فعالیت‌های سازمانی به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظایف هماهنگی تامین شود. اجزای ساختار سازمان بیانگر ویژگیهای درونی سازمان هستند که شدت یا ضعف هر کدام از

آنها در شکل گیری کلی ساختار سازمانی موثر است . (رمضان پور، ۱۳۸۴) ارتباط هدف با ساختار برای تامین منظورهایی خاص به وجود می آید که طرح ساختار سازمان از نتایج آن است . مسئولیت اصلی مدیران سازمان ها، تعیین هدف استراتژی و طرح سازمانی است تا بدین وسیله سازمان را با محیطی متناسب سازد که همواره در حال تغییر و دگرگونی است. (هنری میتزبرگ، ۱۹۳۷) توانمندسازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار است که اکنون به موضوع روز بدل شده است. به رغم بحث های فراوان درباره فواید توانمندسازی تاکنون بهره برداری از آن اندک و ناچیز بوده است، هرچند توانمندسازی به مدیران امکان می دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند.

اما تعداد مدیران و گروههایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمند سازی را بدانند اندک است . (بلانچارد و همکاران ، به نقل از عبدالهی، ۱۳۸۶) توانمندسازی (توانا سازی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است، در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و براساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. (وتن و کمرون، ۱۹۹۶).

در پژوهش حاضر محقق بر آن شد رابطه ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمان را از طریق متغیر میانجی توانمندسازی بررسی کرده و امید است با توجه به فراگیر و پویا بودن نظام آموزشی سعی در اثر بخشی و کارکردن آن شود .

## اهمیت و ضرورت تحقیق

تغییر و تحولات سریع جهان که در محافل بین المللی از آن به عنوان سپیده دم مدرنیت یاد می شود نتایج و عواقب بسیار گسترده ای را در سازمان های عصر اطلاعات به جای گذاشته به نحوی که جهان ناگزیر از پذیرش اوضاع و احوال خیره کننده این تحولات شده است، یکی از بارزترین نمونه های این تحولات، پدیده جهانی شدن است، چالشی که کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مجبور به پذیرش آن هستند، برای رویارویی با این چالش ها اکثر کشورهای توسعه یافته، در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت اثر بخشی و توانمند سازی کارکنان خود می باشند.

مقابله با این چالش ها نیاز به متخصصین و افراد کاردانی دارد که از دامان سازمان های آموزشی همچون آموزش و پرورش پا به عرصه وجود می گذارند. از این رو می توان گفت آموزش و پرورش یکی از نهادهای بسیار مهم و اساسی در هر جامعه ای است. آموزش و پرورش با ساختار پویا، سالم و اثر بخش نقش کلیدی در تعلیم و تربیت نیروی انسانی مفید و متخصص برای جوامع در حال تغییر و تحول دارد، چرا که سیستم آموزش و پرورش به گونه ای طراحی شده که نیرویهای انسانی تربیت شده در آن (دانش آموزان) از بدو شناخت خود با این سیستم درگیر هستند، لذا ساختار آموزش و پرورش می تواند روح کارآمدی و اثر بخشی را در کالبد جامعه تحت پوشش خود بدمد (سید عباس زاده، ۱۳۸۰)

پیشرفت شکوفایی و ارتقای توانمندیهای کارکنان، در سالیان اخیر تحت عنوان توانمند سازی کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. توانمند سازی کارکنان یکی از تکنیکهای نوین و موثر برای افزایش اثر بخشی و بهره

وری کارکنان و استفاده بهینه و بهره‌گیری از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است.

با توجه به مطالعات صورت گرفته در می‌یابیم که در دنیای امروز ساختار سازمانی مناسب با سازمانها می‌تواند عملکرد افراد را هدایت کرده و توانایی تطابق افراد با محیط‌های متناسب درونی و بیرونی را با توانمندساختن آنان افزایش داده و در نتیجه باعث اثر بخش و کارا شدن سازمان گردد.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

تبیین رابطه ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمان و میانجیگری نقش توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز

### اهداف فرعی

- ۱- تبیین رابطه ابعاد ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمان
- ۲- تبیین رابطه ابعاد توانمندسازی با اثر بخشی
- ۳- بررسی میانجیگری توانمندسازی در تبیین رابطه بین ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمان

- ۴- پیش بینی توانمندسازی از طریق ابعاد ساختار سازمانی
- ۵- پیش بینی اثر بخشی از طریق ابعاد ساختار سازمانی
- ۶- پیش بینی توانمندسازی از طریق ابعاد اثر بخشی