





دانشگاه اصفهان  
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی  
گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت آموزشی

بررسی رابطه خویش‌داری و توانمندی روان‌شناختی در بین مدیران معاونان و  
معلمان مدارس شهرستان فریدن

استاد راهنما:

دکتر سعید رجایی‌پور

استاد مشاور:

دکتر احمد عابدی

پژوهشگر:

فاطمه منظری

آبان‌ماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان  
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی  
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی خانم فاطمه منظری

تحت عنوان

بررسی رابطه خویشداری و توان‌مندی روان‌شناختی در بین مدیران معاونان و

معلمان شهرستان فریدن

در تاریخ ۲۱ / ۸ / ۹۱ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء  
امضاء  
امضاء  
امضاء

۱- استاد/استادان راهنمای پایان نامه دکتر سعید رجائی پور با مرتبه علمی استادیار

۲- استاد/استادان مشاور پایان نامه دکتر احمدعابدی با مرتبه علمی استادیار

۳- استاد/استادان داور داخل گروه دکتر رضا هویدا با مرتبه علمی استادیار

۴- استاد/استادان داور خارج از گروه دکتر حسین سماواتیان با مرتبه علمی استادیار

امضای مدیر گروه

عد

ن وای طان آ . ازداش یده ای ش زار بام و آ ن زولای می مه ار . ام رابا  
آ و زکاری وش رون وده ارا اوان ده و آن شای نا ما بازماره یات وش نراوار  
دش ون ازجا وبام و نای ن آ و . م و د بارو و ام یاری شی اوداده ارنده  
ای شای . ای وویاوری وای ای ننگا بام .

ای! ما و ررات دودا صاص ده و داش آ . راز و ق اشان ن لازم ات ن طا  
ن . اک رودای و پاس دارم از اساید . و اقدر و مریدرجان و راتادرا ماد مراد  
حاری شاورو با و ص و و اوح اوان را ن اجام ان وش و در .

قدم

ررم

وا و زرقام

و

مام

و ارز نذرقام

مرم

مرا حا و و دم

## چکیده

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین خویشتن‌داری (واکنش معنایی و غیرمعنایی، ریسک‌پذیری، پشتکار داشتن، عصبانیت، خودمحوری و تابع امیال آنی بودن) و توانمندی روانشناختی (احساس موثر بودن، احساس خودمختاری، احساس شایستگی، احساس معناداربودن و احساس اعتماد) بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونان و معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهرستان فریدن در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بود. حجم نمونه آماری برآورد شده برای مدیران ۲۰ نفر، برای معاونان ۲۵ نفر و برای معلمان ۲۰۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته خویشتن‌داری و پرسشنامه محقق ساخته توانمندی روانشناختی بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود که روایی محتوایی آنها با نظر متخصصان بررسی و تایید شد. ضرایب پایایی این دو پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۶ برآورد گردید. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های بدست آمده از روشهای آماری ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون، و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) آزمون لوین و آزمون LSD استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توانمندی روانشناختی و واکنش معنایی و غیر معنایی و همچنین بین توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری و پشتکار داشتن و خودمحور بودن رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ( $p \leq 0/05$ ). بین توانمندی روانشناختی و تابع امیال آنی بودن و عصبانیت رابطه معناداری وجود نداشت ( $p \leq 0/05$ ). میانگین مولفه‌های خویشتن‌داری گروه سنی ۳۳ تا ۳۹ سال نسبت به گروه ۴۰ تا ۴۶ سال و ۴۷ سال و بالاتر و گروه دارای مدرک دیپلم نسبت به گروه‌های دارای مدرک فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس، مدیران نسبت به معاونان و معلمان و مردان نسبت به زنان تفاوت معناداری را نشان داد.

**واژه‌های کلیدی:** خویشتن‌داری، توانمندی روانشناختی، مدیریت مدرسه

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه.....	۱
۱-۱ شرح و بیان مساله.....	۱
۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق.....	۴
۳-۱ اهداف تحقیق.....	۵
۴-۱ فرضیه‌های تحقیق.....	۵
۵-۱ تعاریف واژه‌ها.....	۶
۱-۵-۱ تعاریف مفهومی.....	۶
۲-۵-۱ تعاریف عملیاتی.....	۷

### فصل دوم: پیشینه پژوهش

مقدمه.....	۸
۱-۲ خویشتن‌داری.....	۹
۱-۱-۲ مفهوم خویشتن‌داری.....	۹
۲-۲ ابعاد خویشتن‌داری.....	۱۰
۱-۲-۲ تابع امیال آنی بودن.....	۱۰
۲-۲-۲ ریسک‌پذیری.....	۱۱
۳-۲-۲ پشتکار داشتن.....	۱۱
۴-۲-۲ خود محور بودن.....	۱۱
۵-۲-۲ عصبانیت.....	۱۱
۶-۲-۲ واکنش معنایی و غیرمعنایی.....	۱۲
۳-۲ اثرات خویشتن‌داری.....	۱۲
۴-۲ توانمندی روانشناختی.....	۱۶
۱-۴-۲ مفهوم توانمندی.....	۱۶
۲-۴-۲ رویکردهای اصلی توانمندی.....	۱۸



۱۸.....	۲-۴-۱ رویکرد ارتباطی.....
۱۹.....	۲-۴-۲ رویکرد انگیزشی.....
۱۹.....	۳-۴-۲ رویکرد شناختی.....
۱۹.....	۳-۴-۲ عوامل توانمندی روانشناختی.....
۲۰.....	۱-۳-۴-۲ کفایت نفس (احساس شایستگی).....
۲۰.....	۲-۳-۴-۲ استقلال نفس (خودمختاری).....
۲۱.....	۳-۳-۴-۲ پذیرفتن شخصی نتیجه (احساس مؤثر بودن).....
۲۱.....	۴-۳-۴-۲ معنی دار بودن (احساس ارزشمند بودن).....
۲۱.....	۵-۳-۴-۲ احساس اعتماد.....
۲۲.....	۵-۲ اثرات توانمندی روانشناختی.....
۲۲.....	۱-۵-۲ افزایش رضایت شغلی.....
۲۲.....	۲-۵-۲ افزایش خلاقیت در روش های انجام کار.....
۲۲.....	۳-۵-۲ افزایش تعهد و وفاداری سازمانی.....
۲۲.....	۴-۵-۲ افزایش خودکنترلی.....
۲۳.....	۵-۵-۲ کاهش فشار عصبی مخرب.....
۲۳.....	۶-۵-۲ کاهش ابهام نقش.....
۲۳.....	۷-۵-۲ اثربخشی.....
۲۳.....	۸-۵-۲ مشارکت گروهی.....
۲۴.....	۹-۵-۲ تمایل به تصمیم گیری.....
۲۷.....	۶-۲ پیشینه پژوهش.....
۲۷.....	۱-۶-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۲۹.....	۲-۶-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
۳۰.....	۷-۲ خلاصه فصل.....

## فصل سوم: روش پژوهش

۳۲.....	مقدمه.....
۳۲.....	۱-۳ روش پژوهش.....

۲-۳	جامعه آماری.....	۳۳
۳-۳	حجم نمونه .....	۳۳
۴-۳	روش نمونه‌گیری.....	۳۳
۵-۳	ابزار اندازه‌گیری .....	۳۴
۱-۵-۳	پرسشنامه توانمندی روانشناختی .....	۳۴
۱-۱-۵-۳	روایی پرسشنامه توانمندی روانشناختی.....	۳۵
۲-۱-۵-۳	پایایی پرسشنامه توانمندی روانشناختی.....	۳۵
۲-۵-۳	پرسشنامه خویشتن‌داری.....	۳۵
۱-۲-۵-۳	روایی پرسشنامه خویشتن‌داری .....	۳۶
۲-۲-۵-۳	پایایی پرسشنامه خویشتن‌داری.....	۳۶
۶-۳	شیوه جمع‌آوری اطلاعات .....	۳۷
۷-۳	روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها .....	۳۷

#### فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۳۸	مقدمه.....	۳۸
۱-۴	بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه .....	۳۸
۲-۴	یافته‌های توصیفی .....	۳۹
۳-۴	یافته‌های استنباطی پژوهش .....	۴۶

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱-۵	خلاصه موضوع و روشها.....	۶۴
۲-۵	بحث و نتیجه‌گیری .....	۶۵
۳-۵	محدودیت‌های پژوهش .....	۶۹
۴-۵	پیشنهادات کاربردی .....	۷۰
۵-۵	پیشنهادات پژوهشی.....	۷۰
پیوست ۱	.....	۷۲
منابع و مأخذ .....		۷۵

## فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

شکل (۱-۲) رویکردهای اصلی در تعریف توانمندی ..... ۱۸

شکل (۲-۲) رابطه مولفه‌های خویشتن‌داری و توانمندی روانشناختی ..... ۲۷

## فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۳۳	جدول (۱-۳) توزیع فراوانی جامعه بر حسب مقاطع تحصیلی
۳۴	جدول (۲-۳) توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه
۳۴	جدول (۳-۳) مولفه‌های پرسشنامه و سئوالات مربوط به آنها
۳۵	جدول (۴-۳) ضریب پایایی مولفه‌های توانمندی روانشناختی
۳۶	جدول (۵-۳) مولفه‌های پرسشنامه و سئوالات مربوط به آنها
۳۶	جدول (۶-۳) ضریب پایایی برای مولفه‌های خویشتن‌داری
۳۸	جدول (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس جنسیت
۳۹	جدول (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سن
۳۹	جدول (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس میزان تحصیلات
۴۰	جدول (۴-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه ریسک‌پذیری از خویشتن‌داری بر اساس گزینه‌های سئوالات
۴۰	جدول (۵-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه واکنش معنایی و واکنش غیرمعنایی از خویشتن‌داری براساس گزینه‌های سئوالات
۴۰	جدول (۶-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه پشتکار داشتن از خویشتن‌داری براساس گزینه‌های سئوالات
۴۱	جدول (۷-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه خودمحور بودن از خویشتن‌داری براساس گزینه‌های سئوالات
۴۱	جدول (۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه تابع امیال آنی بودن از خویشتن‌داری براساس گزینه‌های سئوالات
۴۲	جدول (۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه عصبانیت از خویشتن‌داری براساس گزینه‌های سئوالات
۴۲	جدول (۱۰-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه احساس معنی‌دار بودن در کار از توانمندی روانشناختی براساس گزینه‌های سئوالات
۴۳	جدول (۱۱-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه احساس شایستگی (خودکارآمدی) در کار از توانمندی روانشناختی براساس گزینه‌های سئوالات
۴۳	جدول (۱۲-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه احساس خودمختاری (خودتعیینی) در کار از توانمندی روانشناختی براساس گزینه‌های سئوالات

- جدول (۴-۱۳) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه احساس موثر بودن در کار از توانمندی روانشناختی براساس گزینه‌های سوالات..... ۴۴
- جدول (۴-۱۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های افراد گروه نمونه نسبت به مولفه احساس اعتماد از توانمندی روانشناختی براساس گزینه‌های سوالات..... ۴۵
- جدول (۴-۱۵) نتایج توصیفی مولفه‌های پرسشنامه خویشتن‌داری..... ۴۵
- جدول (۴-۱۶) نتایج توصیفی مولفه‌های پرسشنامه توانمندی روانشناختی..... ۴۵
- جدول (۴-۱۷) نتایج آزمون کالماگوروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه..... ۴۶
- جدول (۴-۱۸) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و خویشتن‌داری مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۶
- جدول (۴-۱۹) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۷
- جدول (۴-۲۰) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه‌های توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۷
- جدول (۴-۲۱) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۷
- جدول (۴-۲۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و واکنش معنایی و غیر معنایی مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۸
- جدول (۴-۲۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و واکنش معنایی و غیر معنایی مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۸
- جدول (۴-۲۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و واکنش معنایی و غیر معنایی مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۹
- جدول (۴-۲۵) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و پشتکارداشتن مدیران، معاونان و معلمان..... ۴۹
- جدول (۴-۲۶) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و پشتکارداشتن مدیران، معاونان و معلمان..... ۵۰
- جدول (۴-۲۷) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و پشتکارداشتن مدیران، معاونان و معلمان..... ۵۰

- جدول (۲۸-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و خودمحروربودن، معاونان و معلمان ..... ۵۱
- جدول (۲۹-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و خودمحروربودن مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۱
- جدول (۳۰-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و خودمحروربودن مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۱
- جدول (۳۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و تابع امیال آنی بودن مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۲
- جدول (۳۲-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه‌های توانمندی روانشناختی و تابع امیال آنی بودن مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۲
- جدول (۳۳-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و تابع امیال آنی بودن مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۳
- جدول (۳۴-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توانمندی روانشناختی و عصبانیت مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۳
- جدول (۳۵-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه‌های توانمندی روانشناختی و عصبانیت مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۴
- جدول (۳۶-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع مولفه‌های توانمندی روانشناختی و عصبانیت مدیران، معاونان و معلمان ..... ۵۴
- جدول (۳۷-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات توانمندی روانشناختی مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی جمعیت شناختی ..... ۵۵
- جدول (۳۸-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات توانمندی روانشناختی مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی جمعیت شناختی ..... ۵۶
- جدول (۳۹-۴) نتایج آزمون F (مانوا) مقایسه میانگین نمرات توانمندی روانشناختی مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی جمعیت شناختی ..... ۵۷
- جدول (۴۰-۴) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین نمرات توانمندی روانشناختی بر اساس سن ..... ۵۷
- جدول (۴۱-۴) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین نمرات توانمندی روانشناختی بر اساس سمت ..... ۵۸

جدول (۴-۴۲) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین نمرات توانمندی روانشناختی بر اساس تحصیلات.....	۵۸
جدول (۴-۴۳) مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات خویشتنداری مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی جمعیت شناختی.....	۵۹
جدول (۴-۴۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات خویشتنداری مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی.....	۶۰
جدول (۴-۴۵) نتایج آزمون F (مانوا) مقایسه میانگین نمرات خویشتنداری مدیران، معاونان و معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی.....	۶۱
جدول (۴-۴۶) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین‌های نمرات خویشتنداری بر اساس سن.....	۶۲
جدول (۴-۴۷) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین نمرات خویشتنداری بر اساس مدرک تحصیلی.....	۶۲
جدول (۴-۴۸) نتایج آزمون LSD مقایسه زوجی میانگین نمرات خویشتنداری بر اساس سمت.....	۶۳

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### مقدمه

خویش‌داری به عنوان هدف غایی اجتماع شناخته شده است و الگوی رفتاری است که بندرت در اشیاء و مادون انسانی دیده شده که استثنائاً در انسانهاست. علاوه بر این برای اجتماع آنها و بقاء ارزشهایشان، خویش‌داری به وسیله یک انگیزه در خودشان علامتگذاری شده است. خویش‌داری مفهومی است که بررسی آن در بین مدیران و معاونان و معلمان مدارس می‌تواند اهمیت بالایی داشته باشد زیرا این افراد با انسان و تربیت انسان‌ها رابطه دارند. با این وجود مساله خویش‌داری در مدارس به طور جدی مورد بررسی قرار نگرفته و این پژوهش سعی دارد رابطه خویش‌داری و توانمندی روانشناختی را در مدارس بررسی کند. در این فصل سعی شده به بیان مساله، ارزش و اهمیت این موضوع، اهداف، سوالات و تعاریفی از خویش‌داری و توانمندی روانشناختی پرداخته شود.

#### ۱- اشرح و بیان مساله

توماس و ولتوس<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) مفهوم توانمندی روانشناختی را مفهومی چند بعدی دانسته و آن را به عنوان فرایند انگیزش درونی در انجام وظیفه تعریف کرده‌اند. از نظر آنان توانمندسازی روانشناختی عبارت است از:

---

1- Thomas & Velthouse



مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی یعنی حق انتخاب (خودمختاری)، معنی‌دار بودن و موثر بودن را نیز شامل می‌شود (نادری، ۱۳۸۶).

مشابه با مفهوم قدرت، توانمندسازی به دو شیوه می‌تواند بررسی شود: ۱) توانمندسازی به عنوان یک سازه ارتباطی به این معنا که مدیران باید تفویض قدرت به زیردستان کنند. ۲) یک سازه انگیزشی به این معنی که توانمندسازی به عنوان فنی برای انگیزش کارکنان در سازمان نگریسته می‌شود (ارگنلی و همکاران<sup>۱</sup> ۲۰۰۷؛ به نقل از حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

توانمندسازی الگویی از عدم تمرکز می‌باشد که نیازمند تفویض اختیار تصمیم‌گیری‌های اصولی به کارکنان رده پایین است. به زعم بلانچارد و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) توانمندسازی عبارت است از سهم شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروهها و ساختار سازمانی مناسب. اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت تا دهه ۱۹۹۰ توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان، سهم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی دانسته‌اند (عبداللهی، ۱۳۸۴).

اکثر مدیران توانمندسازی را رویکردی مکانیکی می‌دانند که هدف آن قدرتمند کردن کارکنان و تفویض اختیار به زیردستان از راهبردهای آن می‌باشد در حالی که محققان و صاحب‌نظران فراتر از اقدامات و راهبردهای مدیریتی، توانمندسازی روانشناختی را رویکردی ارگانیکی می‌دانند که هدف آن افزایش انگیزش درونی کارکنان است و از راهبردهای آن افزایش احساس شایستگی، خودسامانی، موثر بودن در شغل، معنی‌داری شغل و احساس اعتماد به دیگران می‌باشد کارکنان توانمند با استفاده از ابعاد توانمندسازی قادر خواهد بود سازمان را از بحران نجات دهند و بایجاد فرصت‌های طلایی در کسب و کار و فاداری خود را به سازمان نشان دهند (تیمورنژاد، ۱۳۸۹).

توانمندسازی کارکنان مشتمل بر یک رویکرد نوآورانه در کار با افراد و جابجایی قدرت از مفهوم کنترل مدیریت بالا به مدیریت سطوح پایین‌تر سازمانی است (زفریر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از حسن‌زاده، ۱۳۸۸). توانمندسازی در محیط کار ممکن است تسهیل رهبری معلم، بهبود کیفیت زندگی و اجرای موثر اصلاحات مدرسه را قادر سازد (هنکین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲).

---

1- Ergeneli et al  
2- Blanchard et al  
3- Tzafir  
4- Hencin

متغیر دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد خویش‌داری<sup>۱</sup> است. خویش‌داری به میزان کنترلی که فرد در برابر فرصت‌های بزه‌کاری بر خودش دارد گفته می‌شود. این متغیر شش بعد دارد: واکنش معنایی یا غیرمعنایی، پشتکار داشتن، خود محور بودن، تابع امیال آتی بودن و عصبانیت (هیرشی و فردسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ به نقل از جلایی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷).

خویش‌داری مستلزم مدیریت و مهار احساسات است و افراد خویش‌دار از ثبات هیجانی بیشتری برخوردار خواهند بود و این امر کارایی آنان را در حیطه‌های گوناگون افزایش می‌دهد مدیران از طریق خویش‌داری و همدلی در پرورش منش مطلوب، نقش مرکزی دارند و تعهد واقعی به ارزش مدنی و اخلاقی نیز از همین طریق میسر می‌گردد (گلمن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶).

مدیرانی که عملکرد بهتری دارند و رفتار مدیریتی آنها سبب تعهد کارکنان و افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود از ویژگی‌هایی چون: خودنظم‌دهی، مدیریت بر خود و کنترل عواطف و احساسات و هیجان‌های خود در محیط کار برخوردار هستند حمایت از نگرش‌های عاطفی مدیران باعث افزایش خویش‌داری آنان در برابر تغییرات و ابهامات سازمانی می‌شود. (کریستس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

هارتر<sup>۵</sup> (۱۹۸۳) معتقد است خویش‌داری به عنوان یک مهارت بسیار مهم و کارآمد در حفظ و تداوم نظم اجتماعی و اخلاقی محسوب می‌شود خویش‌داری به عنوان بخش مهمی از عملکرد انسان و از عناصر اساسی و بنیادین در شکل‌گیری رفتار انسان محسوب می‌شود. این مهارت به فرد کمک می‌کند رفتارهای خود را کنترل کرده، مسئولیت‌پذیر بوده و از پیامدهای ناخوشایندی که رفتارهای نامناسب برایش به دنبال دارد مصون بماند (جمالی، ۱۳۸۹).

پس می‌توان گفت که بسیاری از انحرافات اخلاقی که در جامعه به وجود می‌آید ناشی از ضعف خویش‌داری در افراد آن جامعه است. وقتی افرادی عملی را ناپسند می‌دانند و باز آن را مرتکب می‌شوند می‌توان نتیجه گرفت که عقل آنها بر عملشان حاکم نیست و این افراد دچار ضعف خویش‌داری هستند. با تقویت خویش‌داری می‌توان جلوی بسیاری از جرائم اجتماعی و انحطاط‌های اخلاقی را گرفت. افرادی که عملشان مطیع عقلشان است خویش‌دار هستند و به آن چیزی عمل می‌کنند که آن را صحیح می‌دانند براین

---

1- self control  
2- Hiroty & Fredson  
3- Goleman  
4- christos  
5- Harter

اساس اگر در جامعه‌ای یاسازمانی خویشتن‌داری رواج پیدا کند ضامن خوشبختی و آرامش آن جامعه یا سازمان می‌باشد.

به دلیل اهمیت توانمندسازی و خویشتن‌داری در حوزه مدیریتی و تاثیر این عوامل بر عملکرد مدیران، معاونان و معلمان مدارس و همچنین با توجه به این که در مورد این موضوعات پژوهش کافی در آموزش و پرورش صورت نگرفته این تحقیق سعی دارد به بررسی رابطه این عوامل پرداخته و نشان دهد که مدیران، معاونان و معلمان با داشتن مهارت‌های توانمندسازی و خویشتن‌داری چه عملکردهایی را در مدرسه خواهند داشت.

در این پژوهش برای بررسی متغیر خویشتن‌داری از تئوری عمومی خویشتن‌داری (فردسون و هیرشی)<sup>۱</sup> استفاده شده که در این تئوری این متغیر شش بعد دارد: ریسک‌پذیری، واکنش معنایی یا غیرمعنایی، پشتکار داشتن، خود محور بودن، تابع امیال آنی بودن و عصبانیت (هیرشی و فردسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ به نقل از جلایی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). برای بررسی متغیر توانمندی روانشناختی از تئوری اسپریتزر<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) استفاده شده است که در این نظریه این متغیر دارای پنج مولفه می‌باشد: معنی‌داری، شایستگی، استقلال، موثر بودن و احساس اعتماد (حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

## ۱-۲ اهمیت و ارزش تحقیق

در عصر حاضر، سازمان‌ها در محیطی قرار گرفته‌اند که با شتاب غیرقابل تصویری در حال تغییر و تحول هستند. در این شرایط عدم اطمینان، چنان چه توانمندی‌های روانشناختی همه اعضای سازمان‌ها تقویت نگردد، قدرت تحمل، رقابت و انطباق با تغییرات کاهش یافته، سازمان به سوی عدم بهره‌وری و فرسودگی پیش خواهد رفت. از این رو توانمندسازی کارکنان ایجاب می‌کند که همواره به عنوان یکی از کلیدهای مهم مدیریت منابع انسانی مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد (نادری، ۱۳۸۶).

در مورد خویشتن‌داری نیز مطالعه طولی والتر میشل<sup>۴</sup> نیز نشان داد که افرادی که در کودکی خویشتن‌دار بودند در نوجوانی از نظر اجتماعی صالحتر، کارآمدتر و دارای درک ابراز وجود بودند، بهتر می‌توانستند با ناکامی‌های زندگی دست و پنجه نرم کنند، کمتر دچار فشار روانی می‌شوند، در رویارویی با مشکلات به جای کنار کشیدن خود به استقبال چالش‌ها می‌رفتند (نوری، ۱۳۸۷).

---

1- Fredson & Hirotyi  
2- Hirotyi & Fredson  
3- Spreitzer  
4- Walter Mischel

اهمیت این تحقیق برای مدیران، معاونان و معلمان این است که مدیران علاوه بر دانش آموزان و معلمان با والدین دانش آموزان نیز سر و کار دارند که هر کدام رفتار و ذهنیت‌های خاصی نسبت به مسئولین مدارس دارند، بنابراین مدیران باید از مهارت‌های خویشتن‌داری برخوردار باشند. همچنین مطالعه مهارت‌های خویشتن‌داری برای مدیران باعث می‌شود که آنها در برخورد با افراد گوناگون بتوانند برخوردهای مناسب داشته باشند. مطالعه این تحقیق همچنین برای معلمان دارای اهمیت است چون آنها در هر مقطعی که تدریس می‌کنند با دانش آموزان مختلفی برخورد میکنند که نیازها و رفتارهای متفاوتی دارند بنابراین با مطالعه این تحقیق با مهارت‌های توانمندسازی و مهارت‌های خویشتن‌داری آشنا شده و می‌توانند با دانش آموزان رابطه مناسبی برقرار کنند.

### ۳-۱ اهداف تحقیق

#### الف: هدف اصلی:

تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و خویشتن‌داری در مدیران، معاونان و معلمان مدارس شهرستان فریدن.

#### ب: اهداف فرعی:

- ۱- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۲- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و واکنش معنایی و واکنش غیرمعنایی در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۳- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و پشتکار داشتن در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۴- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و خودمحرور بودن در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۵- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و تابع امیال آتی بودن در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۶- تعیین رابطه توانمندی روانشناختی و عصبانیت در مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۷- تعیین رابطه بین توانمندی روانشناختی و ویژگی‌های جامعه شناختی مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.
- ۸- تعیین رابطه بین خویشتن‌داری و ویژگی‌های جامعه شناختی مدیران، معاونان و معلمان شهرستان فریدن.

### ۴-۱ فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه کلی:** بین توانمندی روانشناختی و خویشتن‌داری رابطه وجود دارد.

- ۱- بین توانمندی روانشناختی و ریسک‌پذیری مدیران، معاونان و معلمان رابطه وجود دارد.