

بررسی رابطه بین هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی

سمانه سلیمی*، زهرا ارباب**

چکیده

بهره‌مندی مدیران از هوش استراتژیک سبب بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌شود و بهبود عملکرد شغلی به عنوان هدف مهم در آموزش و پرورش نیازمند تدابیری چون توانمندسازی روان‌شناختی معلمان است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان است. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه به تعداد ۷۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که تعداد ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش استراتژیک مک کویی (۲۰۱۵)، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و عملکرد شغلی میرکمالی و کریمی (۱۳۹۵) استفاده شده که روایی محتوایی به تأیید متخصصان و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۲ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و مانوا استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های عملکرد شغلی رابطه وجود داشت.

کلید واژگان: هوش استراتژیک، توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد شغلی.

پرتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت: ۱۰ تیر ۱۳۹۹ تاریخ پذیرش: ۳۰ مرداد ۱۳۹۹
* استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:
salimisamane89@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۱. مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی^۱ نیروی انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان، از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (Chino Mona, 2012). از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز به مفهوم عملکرد سازمانی توجه شده است. عملکرد سازمان‌ها، مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها، همان عملکرد آن‌ها است (خاکپور، یمنی و پرداختچی، ۱۳۸۷). از آنجاکه بهبود عملکرد شغلی نیروی انسانی سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی خویش استفاده نمایند (Miao, 2011). در میان مشاغل مختلف، شغل معلمی از پراهمیت‌ترین آن‌ها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقش بی‌بدیل یافته‌اند (Johnson, Cooper, Cartwright, 2005). سالیسو^۲ (۲۰۱۴) معتقد است که مهم‌ترین مؤثرترین عامل در مدرسه معلمان هستند و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می‌باشند. پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به اثربخشی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است؛ بنابراین عملکرد معلمان به عنوان هدف مهم در همه نظام‌های آموزشی نیازمند تدابیری است که مدیران آن‌ها را اتخاذ می‌کنند. مدیری

1 Job Performance

2 Salisu

موفق است که به تغییرات محیط و توانمندی روان‌شناختی معلمان توجه داشته و در تشخیص به‌موقع فرصت‌ها و جهت‌گیری در راستای بهبود عملکرد شغلی معلمان گام بردارد؛ و با توجه به اینکه عصر امروزی عصر اطلاعات و فرصت‌ها و تهدیدهاست و درک اینکه ما در محیطی پر از هیجان به سر می‌بریم بسیار اساسی است باید توجه داشته باشیم که در این محیط پیچیده امروزی و رقابت نه‌تنها در تولید، خدمات، سرعت، انعطاف‌پذیری و جهانی‌شدن صورت می‌گیرد بلکه در مهندسی مجدد مدیریت نیز نمود پیدا می‌کند. در دنیای پرقابلیت که تغییرات به سرعت صورت می‌گیرد مدیران برای سازش و هماهنگی با دنیای کنونی باید بیاموزند که چگونه تصمیمات را سریع بگیرند و از اشتباهاتی که در زمینه تصمیم‌گیری داشته‌اند درس بیاموزند مدیرانی در فرآیند تصمیم‌گیری موفق خواهند بود که به‌موقع و در زمان واقعی مسیر اطلاعات را دنبال کنند و بتوانند به‌صورت شهودی سازمان را عمیقاً درک نمایند که نیازمند هوشمندی است (عبداللهی، ۱۳۹۱). از آنجایی که هوش از جذاب‌ترین نیروهای روانی است که جلوه‌های آن در موجودات مختلف به مقادیر متفاوت قابل‌مشاهده و رؤیت است. هر چه موجودات از تکامل بیشتری بهره‌مند بوده و به همان نسبت از پیچیدگی بیشتری برخوردار باشند، از نظر هوشی نیز پیشرفته‌تر خواهند بود (عزیزی و ندیمی شاهوردی، ۱۳۹۶).

در نتیجه یکی از انواع هوش، هوش استراتژیک است که نمایانگر ارزیابی تغییرات در استراتژی رقابتی در بازده زمانی مشخص است که از تغییرات در ساختار، رقباء، جایگزینی‌های جدید محصول و تازه‌واردهای صنعت حاصل شده است (وظیفه دوست و قاسمی، ۱۳۸۸). پیرتیماکي^۱ (۲۰۰۷) هوش استراتژیک را به‌عنوان درک واقع‌بینانه از شرایط و استفاده از آن برای تدوین استراتژی‌های مناسب و تطبیق محل کار با موقعیت‌های مختلف تعریف می‌کند. (Boikanyo, 2016).

از آنجایی که مدیران مدارس می‌توانند ظرفیت‌های جمعی را برای تقویت و پیشبرد تجربه، مهارت‌ها و درک هوش استراتژیک گسترش دهند. در این وضعیت مدیران نه تنها روند فعلی پیشرفت مدرسه را بهبود می‌بخشند بلکه به‌طور هماهنگ توانایی‌های استراتژیک را در مدرسه نیز ایجاد می‌کنند که در توانمندسازی معلمان می‌تواند اثرگذار باشد (Davis, 2010). یکی دیگر از عواملی که بر چگونگی عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است توانمندسازی روان‌شناختی است. امروزه این موضوع بر همگان آشکار است که با تجهیز سیستم‌های کامپیوتری و امکانات فراوان، سازمان‌ها در مسیر رشد و توسعه قرار نمی‌گیرند و همواره نیازمند افرادی توانمند هستند که با کمک آن‌ها بتوانند در رقابت پیروز گردند. تغییرات موجود در محیط کار سازمان‌ها را مجبور کرده که به‌منظور بقا در محیط متلاطم در نظام‌های مدیریت خود بازنگری کنند و توانمندسازی کارکنان به‌منزله موضوع اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت این امکان را برای سازمان‌ها فراهم ساخته که رقابتی‌تر شوند. همچنین سازمان‌ها به دنبال افزایش عملکرد شغلی از طریق کارکنانشان می‌باشند (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸).

در سال‌های اخیر توانمندسازی به‌عنوان یک راهکار نیروی انسانی، برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد (Hoffman & Frost, 2014)؛ توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان رویکرد نوین انگیزش درونی شغل و به معنی آزادسازی نیروهای درونی کارکنان و همچنین، بسترسازی و ایجاد فرصت شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان می‌باشد (بیگی نیا، سرداری و نجاری نژاد، ۱۳۸۹). شواهد حاکی از آن است که کارکنان توانا بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتری داشته و ابتکارات زیادتری را ارائه می‌دهند (امیرخانی، ۱۳۸۸).

و چون معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته‌شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند. لذا، معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته

شوند و با انگیزه کار کنند که این نیازمند توانمندسازی است (یاسینی، عباسیان و یاسینی، ۱۳۹۲)؛ به همین خاطر از توانمندسازی به عنوان مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود. در کشور ایران، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری رنج می‌برد و برنامه‌های توانمندسازی نظام‌مند کمتر به چشم می‌خورد، در حالی که توانمندسازی یک راهکار مهم برای توسعه، به منظور تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش است که با عملکرد معلمان ارتباط مستقیم دارد (صفری، خیبری و سجادی، ۱۳۹۱). بهبود ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده، از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است (ناظم، شاکری و مطلبی، ۱۳۹۰)؛ و امروزه مدیریت سازمان‌های آموزشی با ابعاد و قلمرو وسیع و پیچیده خود به عمق نظر، بینش و انعطاف‌پذیری بیشتری نیاز دارد؛ و بخصوص با توجه به ویژگی‌های آموزشی، نسبت به سایر سازمان‌ها حساس‌تر و پراهمیت‌تر می‌باشد، اما در ایران به اهمیت مدیریت در سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش توجهی نشده است (ایمانی، ۱۳۹۰). از آنجایی که امروزه آموزش و پرورش و بالأخص مدارس از حساسیت مضاعفی برخوردارند، زیرا که آن‌ها از حساس‌ترین و پراهمیت‌ترین سیستم‌های اجتماعی هر جامعه می‌باشند که بر تولید علم و پرورش قوای فکری و جسمی نسل گرداننده جامعه سروکار دارند. از این رو در برخی موارد گزارش شده که معلمان به دلایل مختلف از قبیل نارضایتی از حقوق و دستمزد، عدم تسهیلات کافی و ... با تأخیر و بی‌میلی در سر کلاس‌های درس حضور پیدا می‌کنند (کفاش پور و شکوری، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه مدیران مدارس، برای ارزیابی و بهبود عملکرد شغلی معلمان خود، در درجه اول می‌بایست استراتژی‌های آموزشی و توانایی‌های معلمان را شناسایی کرده و نسبت به بهبود عملکرد آنان تمام تلاش خود را به کار گیرند و نیز به خاطر گستردگی حیطه فعالیت آموزشی خود در مقاطع مختلف و پیچیدگی و متغیر بودن محیط اجتماعی نیازمند به سطحی از هوش استراتژی می‌باشند تا بتوانند بر تغییرات محیطی غلبه کرده و

بر توانایی‌ها و عملکرد معلمان تمرکز نمایند. لذا روند کنونی سازمان آموزش و پرورش در شهرستان زاهدان از روش‌های مکانیکی فاصله گرفته و برای اداره آن‌ها بیشتر از روش‌های ارگانیک که انعطاف‌پذیری زیادی دارند استفاده می‌شود. علی‌رغم افزایش کمی تحقیقات مربوط به هوش استراتژیک بر متغیرهای سازمانی هنوز ارتباط مستقیم بین این متغیرها (هوش استراتژیک، توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی) موردبررسی قرار نگرفته است و بسیاری از پیامدهای آن‌ها به‌خوبی برای مدیران و کارگزاران سازمانی روشن نشده است. به‌علاوه توجه به تأثیرات متقابلی که این متغیرها می‌تواند با سایر متغیرهای سازمانی داشته باشد به‌خوبی ارزیابی نشده است. لذا نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند خلأ موجود در این زمینه را پر نماید.

۲. مبانی نظری هوش استراتژیک

هوش استراتژیک گسترده‌ترین هوش سازمانی بوده که پایه و اساس اطلاعات است و در طول فرایند مدیریت استراتژیک می‌تواند فرصت‌ها و چالش‌های روبه‌رو را شناسایی کند. هوش استراتژیک می‌تواند فرصت‌ها و چالش‌های روبه‌رو را شناسایی کند. هوش استراتژیک با اطلاعات بهتر اجازه می‌دهد تصمیمات اثربخش‌تری گرفته شود که سازمان برای کسب سهم بازار و موفقیت در برابر رقبا به آن تصمیمات نیاز دارد (Anastrain, 2013).

هوشمندی استراتژیک شامل قوانین، مالیات و امور مالی، گستره اقتصادی و سیاسی و مقولات منابع انسانی سازمان است به عبارتی هوشمندی استراتژیک رفتارهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی یک سازمان را مشاهده و تحلیل می‌کند. هوشمندی استراتژیک با عواملی همچون دید استراتژیک، داشتن منابع اجتماعی و انسانی، بررسی

مسائل اقتصادی و سیاسی سازمان می‌شود (Gabber, 2007).

مک گناگل^۱ (۱۹۹۶) و لیوویتز^۲ (۲۰۰۶) هر دو، هوش استراتژیک را به‌عنوان اطلاعات مرتبط با محیط‌های رقابتی، تجاری و سیاسی تعریف کرده‌اند که در آن سازمان ترکیب دوشاخه‌ی تخصصی هوش، یعنی هوش تجاری و هوش رقابتی را به کار می‌گیرد تا اطلاعات باارزشی را برای به حداکثر رساندن مأموریت و چشم‌انداز سازمان، ارائه کنند.

هوشمندی استراتژیک به‌نظام برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان وابسته است. در تعریفی دیگر هوشمندی استراتژیک به‌عنوان مفهومی که به‌صورت گسترده با هوشمندی سازمانی، استراتژی‌های سازمان، منابع استراتژیک سازمان و مدیریت استراتژیک ارتباط دارد تعریف می‌شود (Richard & Russell, 2007). هوش استراتژیک به معنی ایجاد بالاترین سطوح مدیریت اطلاعات در مورد محیط رقابتی، اقتصاد و محیط سیاسی است که سازمان‌ها می‌توانند در آن به‌طور صحیح عمل کرده و می‌توانند از تصمیم‌های استراتژیک حمایت کنند. (Marchand & Hykes, 2007).

توانمندسازی روان‌شناختی

اسپریتزر (۱۹۹۵) بیان کرده است توانمندسازی، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شوند (رحیمی، عباسی رستمی، صفری شاد و نوروزی، ۱۳۹۶). توانمندسازی به معنی قدرت بخشیدن است بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود

^۱ McGonagle

^۲ Liebowitz

چیره شوند هم‌چنین بدین معنی است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج کنیم. توانمندسازی افراد به معنی تشویق آنان است. یعنی این‌که فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و آن‌ها را به عمل برسانند. توانمندسازی به معنی آن است که افراد را به‌طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کارشان ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خود را به عهده بگیرند و درنهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیمات کلیدی بزرگی بگیرند (عزیزی الاصل، مرزوقی و جهانی، ۱۳۹۴).

توانمندسازی به معنی قادر بودن و اجازه داشتن می‌باشد توانمندسازی می‌تواند درونی باشد یا به‌وسیله دیگران ایجاد شود سازمان‌های توانمند دو ویژگی دارند: قدرت را از طریق ایجاد و توسعه و افزایش همکاری‌ها با یکدیگر افزایش می‌دهند و به‌صورت مشارکتی باهم کار می‌کنند. ایجاد تعهد مشترک نسبت به اهداف و انجام فعالیت‌هایی که نیاز به ریسک و خلاقیت بالایی دارند.

توانمندسازی کارکنان از طریق تشویق کارکنان در مشارکت فعالانه در فرآیند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد توانمندسازی به کارکنان اجازه می‌دهد که شناختشان نسبت به سازمان بیشتر شود و درگیر کنند خودشان را در کار تا کارشان باارزش شود و نتیجه آن افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کاری است (ودادی و مهرآرا، ۱۳۹۲). همان‌طور که از تعاریف مختلف توانمندسازی استنباط می‌شود توانمندسازی به ایجاد یک حس درونی در افراد که می‌تواند به‌طور مستقل تصمیماتی را در فرآیند کاری خویش اتخاذ نمایند اطلاق می‌گردد در تمامی تعاریف فوق اشاره به استقلال در تصمیم‌گیری و وجود یک قدرت درونی از مهم‌ترین ابعاد توانمندسازی هست.

عملکرد شغلی

عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت‌زمان معین. عملکرد به معنای وظیفه، معلول، عمل، فایده، انگیزه، غایت، نیت، نتیجه و حاصل نیز به کار می‌رود. عملکرد راه‌هایی است که یک سازمان از طریق

آن داده‌ها یا اقلام مصرفی (مانند نیروی کار، منابع مالی، وسایل، اطلاعات و ...) را به محصول (کالا یا خدمات) تبدیل می‌کند (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۹۰).

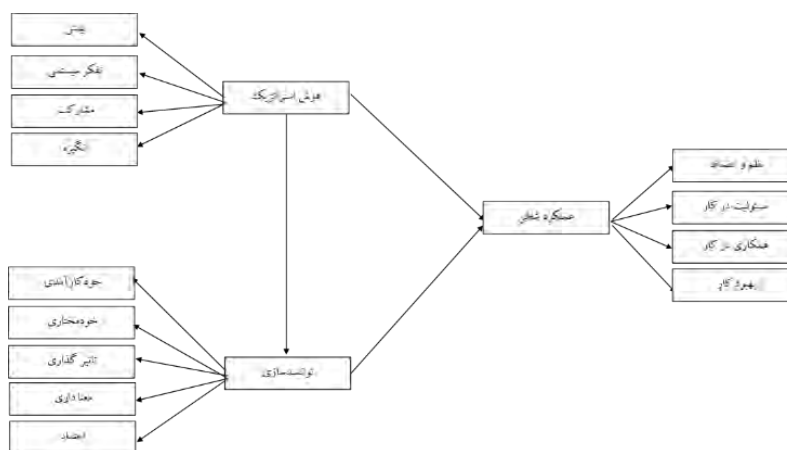
معمارزاده و سرافرازی (۱۳۸۹) تعاریف مختلفی از عملکرد را ارائه داده‌اند:

- عملکرد انجام دادن چیزی است با قصد و نیتی خاص؛
- عملکرد نتیجه یک عمل است؛
- توانایی رسیدن به یک نتیجه یا قابلیت ایجاد آن را عملکرد می‌گویند؛
- عملکرد نتایج مقایسه با انتظارات است.

بهبود عملکرد به عنوان بخشی از فرایند مستمر مدیریت عملکرد باید هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی مورد توجه و بحث قرار گیرد. در سطح فردی، هدف از بهبود عملکرد ضعیف، بایستی مثبت باشد یعنی اقدام اصلاحی باید بر روی آن دسته از افرادی صورت گیرد که طبق استاندارد عمل نکرده‌اند (قربانی و خالقی نیا، ۱۳۹۲).

بهسازی عملکرد عبارت است از فرایند شناسایی نارسایی‌ها و یا شکاف‌ها، درک علل آن‌ها و سرانجام تعیین استراتژی‌هایی برای از بین بردن آن‌ها. عملکرد شغلی کارکنان بر پایه ویژگی‌ها، رفتارها (شامل غیبت) و دستاوردها یا هدف‌ها ارزشیابی می‌شوند. این عوامل علاوه بر این که در شناسایی عملکرد مؤثرند در تشخیص شکاف‌های عملکرد نیز به کار می‌آیند.

بر مبنای فرضیات و بر اساس چارچوب نظری پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب مدل مفهومی تحقیق و به صورت شکل شماره (۱) رسم شده است. در این مدل، متغیر هوش استراتژیک که شامل چهار مؤلفه بینش، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزه است از مدل مک کوبی (۲۰۱۵) اقتباس شده است؛ متغیر توانمندسازی روان‌شناختی که شامل پنج مؤلفه معنی داری، شایستگی، انتخاب، تأثیر و مشارکت است، از مدل اسپریتزر (۱۹۹۵) اقتباس شده است و همچنین متغیر عملکرد شغلی که شامل چهار مؤلفه رعایت نظم و انضباط در کار؛ احساس مسئولیت در کار؛ همکاری در کار؛ بهبود کار است از مدل میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) اقتباس شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

اهداف تحقیق

هدف اصلی

- تعیین رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان

اهداف فرعی

- تعیین رابطه بین هوش استراتژیک مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن متوسطه زاهدان
- تعیین رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان
- تعیین رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان
- تعیین رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان زن
- تعیین رابطه بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک مدیران با مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان زن

پیشینه تحقیق

پژوهشی توسط اکبری، هاشمی نیا و رزقی (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی متعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد صورت گرفته است. ر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری (ضریب همبستگی ۰/۹۰۸ و ۰/۷۹۷) دارد. هم چنین متغیرهای توانمندسازی پرستاران و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد بالاتر از متوسط (عدد ۳) است و میانگین این سه متغیر در گروه‌های سنی، تحصیلاتی، جنسیتی و تجربه تفاوت معناداری ندارد.

پژوهشی توسط علوی و ربانی (۱۳۹۷) تحت عنوان رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران خود و اثربخشی سامانه ارزیابی عملکرد صورت گرفته است. نتایج پژوهش، همبستگی آماری معنی‌داری از اثربخشی این سامانه را بین دیدگاه‌های مدیران و کارکنان نشان نمی‌دهد؛ این نتیجه، نشان‌دهنده تفاوت دیدگاه این دو گروه درباره این موضوع است. اعتماد کارکنان به مدیرانشان، برخلاف سهولت استفاده از سامانه، رابطه آماری معنی‌داری با اثربخشی سامانه از دیدگاه کارکنان دارد. در مقابل، سهولت استفاده از سامانه، رابطه معنی‌داری با اثربخشی سامانه از دیدگاه مدیران دارد. همچنین، بر اساس نتایج تحقیق، گرایش کارکنان به اعتماد، تنها متغیر این پژوهش است که با هر دو دیدگاه سنجیده شده از اثربخشی سامانه ارزیابی عملکرد رابطه دارد.

پژوهشی توسط غیاثی، جوانمردی و خورسندی (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات صورت گرفته است. نتایج نشان داد که بین خلاقیت با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اینکه بین بُعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد.

پژوهشی توسط پور عمران، معصومی و رحیمی (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی بین

مدیریت استعداد با بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد صورت گرفت. نتایج نشان داد همبستگی حاصل بین مدیریت استعداد با بهبود عملکرد کارکنان ۰/۶۲۹ و با بهره‌وری سازمانی ۰/۷ برابر می‌باشد که با توجه به سطح معناداری برآورد شده می‌توان ادعا نمود بین این سه متغیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهشی توسط اصغرپور، پور سعید و کریمی (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان: مطالعه موردی کارکنان بانک کشاورزی صورت گرفته است. نتایج نشان داد که بین سیستم اطلاعات مدیریت و ابعاد توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهشی توسط مورکانی، مشایخی و سلیمانی (۱۳۹۶) تحت عنوان تبیین نقش هوش استراتژیک در ارتقای عملکرد سازمانی صورت گرفت. نتایج نشان داد که هوش استراتژیک مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوب و عملکرد سازمانی آنان در سطح مطلوبی است؛ هوش استراتژیک متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی است و ۸۱/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر مالک را تبیین می‌کند؛ و تمامی ابعاد هوش استراتژیک به‌غیر از بعد کاربرد دانش با عملکرد سازمانی همبستگی چندگانه دارند.

پژوهشی توسط مندجین و آقچه کند (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها در شهرداری منطقه ۱۸ تهران انجام گرفته است و یافته‌ها نشان داده است که احساس مؤثر بودن کارکنان با عملکرد آن‌ها در سازمان شهرداری منطقه ۱۸ تهران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر هر چه کارکنان از احساس مؤثر بودن بیشتری برخوردار باشند، به همان نسبت عملکرد آن‌ها در سازمان شهرداری منطقه ۱۸ تهران اثربخش‌تر خواهد بود.

عظیم پور و جلیلیان (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس سرسختی شغلی؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه در شهرستان خوی

استان آذربایجان غربی و باهدف مطالعه تعداد ۳۰۶ نفر از معلمان مقطع ابتدایی انجام شد، نتایج نشان داد متغیرهای رفتارهای کاری نوآوری و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار بر روی عملکرد شغلی دارند.

آزادمنش و رشیدی دهنه (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران با خودکارآمدی معلمان مدارس متوسطه شهرستان بزم در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴ و باهدف مطالعه تعداد ۹۰ مدیر و ۸۸۱ معلم مدارس مقطع متوسطه انجام شد، نتایج نشان داد که بین هوش استراتژیک مدیران و خودکارآمدی دبیران، رابطه وجود دارد. خودکارآمدی دبیرانی که دارای سنین مختلف بودند، با یکدیگر تفاوت معنادار داشت. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که هوش استراتژیک مدیران در بروز رفتارها و توانایی‌های معلمان اثر مستقیم دارد.

حسین زاده و محمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و بهره‌وری آن‌ها (مطالعه موردی در سازمان ثبت‌احوال استان تهران) در شهر تهران و باهدف مطالعه تعداد ۱۹۶ نفر از مدیران ثبت‌احوال انجام شد، نتایج تحقیق نشان می‌داد که هوش استراتژیک مدیران بر بهره‌وری آنان در سازمان ثبت‌احوال تأثیر مثبت دارند.

حاجی پور و شافعیان (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان در تهران و باهدف مطالعه ۸۰ نفر از رؤسا، مدیران و معاونان شهرداری کل و مناطق هشت‌گانه شهرداری انجام شد، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک که شامل: آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم‌انداز، انگیزش و مشارکت است با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مسعودی و باباخانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان رابطه بین توانمندسازی با عملکرد

شغلی آموزگاران شهرستان اقلید و باهدف مطالعه ۱۸۰ نفر از آموزگاران انجام شد، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین توانمندسازی با عملکرد شغلی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که ابعاد توانمندسازی (دو مؤلفه‌ی احساس شایستگی و حق انتخاب)، می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی باشند.

یزدان شناس و هاشم پور (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تأثیر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان؛ مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان قم و باهدف مطالعه ۱۵۴ نفر از کارکنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی انجام شد، یافته‌های تحقیق نشان داد تأثیر فرصت‌جویی هوشمندانه و پیشروی با فرضیه‌ها بر توانمندسازی روان‌شناختی اندکی بیشتر سایر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بوده است.

سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و تأثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری زاهدان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی با بهره‌وری کارکنان وجود دارد. در رگرسیون گام‌به‌گام بعد فرصت رشد و امنیت مداوم و بعد تأثیرگذاری بهترین توان پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری را داشتند. از بین متغیرهای جمعیت شناختی تنها تعامل جنس × سابقه خدمت و تعامل سن × جنس منجر به تفاوت میانگین نمرات افراد (کارکنان) در مورد بهره‌وری شده است.

کانسان بن عبدالله و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت و تعهد شغلی در میان دبیران مقطع راهنمایی در سه شهر (پنانگ، کده و پرلیس کشور مالزی) و باهدف شناسایی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی میان معلمان مقطع راهنمایی انجام شد، جامعه آماری تعداد ۸۰۰ نفر از معلمان مقطع راهنمایی در ۸۳ مدرسه راهنمایی در شبه‌جزیره شمالی

شامل سه شهر پنانگ، کده و پرلیس بودند، یافته‌ها نشان دادند که رضایت و تعهد شغلی معلمان اساساً تحت تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی قرار دارد. همچنین نشان دادند که اراده فردی و بُعد اثرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی رابطه چشمگیری بر رضایت شغلی درونی و بیرونی داشت. درعین‌حال، یافته‌های تحلیل رگرسیون چندجانبه نیز نشان دادند که بعد توانمندسازی روان‌شناختی معنی و بُعد صلاحیت به شدت تحت تأثیر تعهد مداوم و احساسی بودند و نتیجه این مطالعه پیامدهای مستقیمی بر رفتار و رویکرد دبیران در مدارس داشت.

لینگ، لوپ پیفه، آسیمیرین و سای فوری^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان اثر هوش استراتژیک مدیران بر کارایی دبیران در میان معلمان مدارس راهنمایی در سیلانگور کشور مالزی و باهدف تعیین اثر هوش استراتژیک مدیران بر کارایی معلمان انجام شد، جامعه آماری شامل ۱۳۷ نفر از معلمان مدارس راهنمایی بود، نتایج نشان داد رابطه‌ای چشمگیر بین ابعاد هوش استراتژیک مدیران و کارایی دبیران وجود دارد.

۳. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در مدارس دخترانه شهر زاهدان، مدیران مدارس اظهار داشتند که عملکرد شغلی معلمان مطلوبیت لازم را ندارد. در این پژوهش محقق بر آن شد که این تحقیق را بر روی معلمان زن شهر زاهدان انجام دهد بنابراین جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش زاهدان به تعداد ۷۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای به دست آوردن حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. حجم نمونه برای جامعه ۷۰۰ نفر ۲۴۸ نفر قید شده است، به‌منظور افزایش دقت نتایج و احتمال تکمیل پرسشنامه ناقص و بروز

1 Ling, Lope Pihie, Asimirin & Say Fooi

افت آزمودنی‌ها، با احتساب ۵ درصد بیشتر تعداد نهایی نمونه برای جامعه آماری معلمان ۲۶۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب که بعد از جمع‌آوری اطلاعات تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص کنار گذاشته شد.

روش گردآوری اطلاعات

به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید پرسشنامه هوش استراتژیک مک کویی (۲۰۱۵): پرسشنامه هوش استراتژیک مک کویی (۲۰۱۵) دارای ۲۰ سؤال و ۴ مؤلفه بینش (۱ تا ۶)، تفکر سیستمی (۷ تا ۱۰)، مشارکت (۱۱ تا ۱۴) و انگیزه (۱۵ تا ۲۰) که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است. جهت سنجش روایی محتوایی این پرسشنامه از روایی محتوایی پرسشنامه به چند نفر از صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی ارسال شد و روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی مؤلفه‌های این پرسشنامه برای مؤلفه بینش (۰/۷۲)، تفکر سیستمی (۰/۷۱)، مشارکت (۰/۷۴) و انگیزه، (۰/۷۸) و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۵ به دست آمد.

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر: جهت سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۲۰۰۳) در پنج مؤلفه؛ احساس خودکارآمدی (۱ تا ۳)، احساس خودمختاری (۴ تا ۶)، احساس تأثیرگذاری (۷ تا ۹)، احساس معناداری (۱۰ تا ۱۲) و احساس اعتماد (۱۳ تا ۱۵) که با مقیاس ۵ درجه لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است. جهت سنجش روایی محتوایی این پرسشنامه از روایی محتوایی پرسشنامه به چند نفر از صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی ارسال شد و روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی مؤلفه‌های این پرسشنامه برای مؤلفه احساس خودکارآمدی (۰/۷۲)، احساس خودمختاری (۰/۸۱)، احساس تأثیرگذاری (۰/۷۳)، احساس معناداری (۰/۷۴) و احساس اعتماد (۰/۷۲) و ضریب آلفای

کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵): پرسشنامه عملکرد شغلی میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) دارای ۱۵ سؤال و ۴ مؤلفه رعایت نظم و انضباط (۱ تا ۳)، احساس مسئولیت در کار (۴ تا ۷)، همکاری در کار (۸ تا ۱۱) و بهبود کار (۱۲ تا ۱۵) است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است. جهت سنجش روایی محتوایی این پرسشنامه از روایی محتوایی پرسشنامه به چند نفر از صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی ارسال شد و روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی مؤلفه‌های این پرسشنامه برای رعایت نظم و انضباط ۰/۷۲، احساس مسئولیت در کار ۰/۷۱، همکاری در کار ۰/۷۷ و بهبود کار ۰/۷۰ و ضریب کل پرسشنامه ۰/۷۲ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل در این تحقیق از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شد، بدین صورت که پس از استخراج داده‌های پرسشنامه، ابتدا جهت بررسی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مورد مطالعه از روش‌های توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار استفاده و سپس برای رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیات استفاده شد.

۴. یافته‌ها

در این قسمت با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی تحلیلی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

فرضیه اصلی: بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱) نتایج حاصل از ضریب همبستگی، فرضیه اصلی

عملکرد شغلی				متغیر
نتیجه	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
تأیید	۰/۰۰	۰/۳۴۴	۰/۴۳۴	هوش استراتژیک
تأیید	۰/۰۰		۰/۵۶۶	توانمندسازی روان‌شناختی

یافته‌های جدول ۱ نشان از آن دارد که ضریب همبستگی بین هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با توانمندسازی روان‌شناختی در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده ($R = 0/434$, $R = 0/566$)، بنابراین بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $34/4$ درصد هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی مشترک بوده است.

فرضیه فرعی اول: بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲) نتایج حاصل از ضریب همبستگی، فرضیه فرعی اول

هوش استراتژیک				توانمندسازی روان‌شناختی
نتیجه	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
تأیید	۰,۰۰۳	۰,۰۳۳	۰,۱۸۲	توانمندسازی روان‌شناختی

یافته‌های جدول ۲ نشان از آن دارد که ضریب همبستگی بین هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده ($R = 0/182$)، بنابراین بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $3,3$ درصد هوش استراتژیک و

توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی مشترک بوده است.

فرضیه فرعی دوم: بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳) نتایج حاصل از ضریب همبستگی، فرضیه فرعی دوم

توانمندسازی روان‌شناختی				
نتیجه	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
تأیید	۰,۰۰۰	۰,۳۲۰	۰,۵۶۶	عملکرد شغلی

یافته‌های جدول ۳ نشان از آن دارد که ضریب همبستگی بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده ($R = 0/566$)، بنابراین بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه ناحیه ۲ آموزش و پرورش زاهدان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۲ درصد توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی مشترک بوده است. فرضیه فرعی سوم: بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴) نتایج حاصل از ضریب همبستگی، فرضیه فرعی سوم

هوش استراتژیک				
نتیجه	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
تأیید	۰,۰۰۰	۰/۲۱۲	۰/۴۳۴	عملکرد شغلی

یافته‌های جدول ۴ نشان از آن دارد که ضریب همبستگی بین هوش استراتژیک با عملکرد شغلی در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده ($R = 0/434$)، بنابراین بین هوش استراتژیک با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۱,۲ درصد هوش استراتژیک با عملکرد شغلی مشترک بوده است.

فرضیه فرعی چهارم: بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های عملکرد

شغلی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵) آزمون باکس جهت بررسی پیش فرض همگنی ماریس - کوواریانس

Sig	F	Box sm
۰/۰۶۴	۱/۹۸۶	۶/۲۳۵

جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری ($P > ۰/۰۵$) می‌باشد که گویای آن است شرط همگنی ماتریس واریانس - کوواریانس به خوبی رعایت شده است ($P = ۰/۰۶۴$ و $F = ۱/۹۸۶$).

جدول ۶) آزمون لامبدای ویکلز در تحلیل واریانس چند متغیره

آزمون	ارزش	F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معنی داری	مجذور ایتا
لامبدای ویکلز	۰/۰۰۶	۷۶/۰۰۳	۳۶/۰۰۰	۹۲۷/۳۶۱	۰/۰۰۰	۰/۷۲۴

نتایج آزمون لامبدای ویکلز نشان می‌دهد که بین دو گروه حداقل دریکی از مؤلفه‌های عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد ($F = ۷۶/۰۰۳$ و $P < ۰/۰۱$).

جدول ۷) بررسی پیش فرض برابری واریانس

متغیرها	F	Df1	Df2	sig
رعایت نظم و انضباط	۴۵/۴۱۱	۱۶	۲۴۳	۰/۱۲۷
احساس مسئولیت در کار	۴۰/۹۷۴	۱۶	۲۴۳	۰/۲۳۵
همکاری در کار	۲۰/۹۹۸	۱۶	۲۴۳	۰/۱۸۳
بهبود کار	۶۴	۱۶	۲	۰/۲۲۹
	۲۰/۵		۴۳	

جدول فوق گویای آن است که واریانس‌های مؤلفه‌های عملکرد شغلی در دو گروه باهم برابر بوده و با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند که این یافته، پایایی نتایج بعدی را

نشان می دهد.

جدول ۸) نتایج مانوا

منبع	متغیر وابسته	SS	df	MS	F	Sig	PES
گروه	رعایت نظم و انضباط	۲۳۲/۴۴۷	۱۶	۲۵/۸۲۷	۱۵۱/۸۳۵	/۰۰۰ .	۰/۴۴۵
	احساس مسئولیت در کار	۱۰۴/۵۵۱	۱۶	۱۱/۶۱۷	۸۴/۳۴۵	/۰۰۰ .	۰/۳۵۲
	همکاری در کار	۱۲۱/۴۲۱	۱۶	۱۳/۴۹۱	۸۸/۱۷۴	/۰۰۰ .	۰/۳۶۰
	بهبود کار	۱۴۳/۸۸۹	۱۶	۱۵/۸۹۸	۱۳۴/۱۲۵	/۰۰۰ .	۰/۵۲۸
خطا	رعایت نظم و انضباط	۴۴/۵۲۵	۲۴۳	۰/۱۷۰			
	احساس مسئولیت در کار	۳۴/۴۳۲	۲۴۳	۰/۱۳۸			
	همکاری در کار	۲۵/۲۵۱	۲۴۳	۰/۱۵۳			
	بهبود کار	۲۹/۸۰۲	۲۴۳	۰/۱۱۹			

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون های باکس، لامبدای ویلکز و لون، تحلیل های مربوط به اثرات بین آزمودنی ها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده در جدول قابل مشاهده است:

بر اساس نتایج جدول قبل از انجام تحلیل واریانس چند عاملی برای رعایت پیش فرض ماتریس های واریانس - کوواریانس از آزمون باکس استفاده شد که بر اساس آن این پیش فرض رعایت شده است ($p=0/640$ و $M=6/235$) و برای رعایت پیش فرض برابری واریانس ها از آزمون لوین استفاده شد که بر اساس

نتایج این آزمون شرط برابر واریانس‌ها در مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی رعایت شده است؛ سپس تحلیل واریانس چندعاملی نشان داد بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد. به این صورت که مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی ۴۴/۵ درصد واریانس رعایت نظم و انضباط، ۳۵،۲ درصد واریانس احساس مسئولیت در کار، ۳۶ درصد واریانس همکاری در کار، ۵۲،۸ درصد واریانس بهبود کار را تبیین می‌کند. فرضیه فرعی پنجم: بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک مدیران با مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹) آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض همگنی ماریس - کوواریانس

Sig	F	Box sm
۰/۱۶۴	۱/۷۸۶	۶/۵۵۶

جدول ۹ نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری ($P > ۰/۰۵$) هست که گویای آن است شرط همگنی ماتریس واریانس - کوواریانس به خوبی رعایت شده است ($F = ۱/۷۸۶$ و $P > ۰/۰۵$).

جدول ۱۰) آزمون لامبدای ویکلز در تحلیل واریانس چند متغیره

آزمون	ارزش	F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری	مجذور ایتا
لامبدای ویکلز	۰/۴۲۸	۲۰/۰۱۳	۱۲/۰۰۰	۶۳۵/۲۷۲	۰/۰۰۰	۰/۲۴۶

نتایج آزمون لامبدای ویکلز نشان می‌دهد که بین دو گروه حداقل در یکی از مؤلفه‌های عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد ($F = ۲۰/۰۱۳$ و $P < ۰/۰۱$).

جدول ۱۱) بررسی پیش‌فرض برابری واریانس

متغیرها	F	Df1	Df2	sig
رعایت نظم و انضباط	۳۳/۸۰۹	۱۶	۲۴۳	۰/۱۱۲
احساس مسئولیت در کار	۱۶/۷۴۷	۱۶	۲۴۳	۰/۱۱۸
همکاری در کار	۳۲/۲۹۰	۱۶	۲۴۳	۰/۸۰۹
بهبود کار	۱۵/۸۳۰	۱۶	۲۴۳	۰/۱۰۱

جدول فوق گویای آن است که واریانس‌های مؤلفه‌های عملکرد شغلی در دو گروه باهم برابر بوده و با یکدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند که این یافته، پایایی نتایج بعدی را نشان می‌دهد.

جدول (۱۲) نتایج مانوا

منبع	متغیر وابسته	SS	df	MS	F	Sig	PES
گروه	رعایت نظم و انضباط	۴۹/۷۳۲	۳	۱۶/۵۷۷	۳۳/۴۸۷	۰/۰۰۰	۰/۳۱۶
	احساس مسئولیت در کار	۹/۵۱۸	۳	۳/۱۷۳	۱۰/۶۷۱	۰/۰۰۰	۰/۱۱۶
	همکاری در کار	۸/۶۲۳	۳	۲/۸۷۴	۸/۶۳۶	۰/۰۰۰	۰/۰۹۶
	بهبود کار	۱۴/۸۶۲	۳	۴/۹۵۴	۱۴/۶۲۵	۰/۰۰۰	۰/۱۵۳
خطا	رعایت نظم و انضباط	۱۰۷/۴۶۰	۲۴۳	۰/۴۴۲			
	احساس مسئولیت در کار	۷۲/۲۴۴	۲۴۳	۰/۲۹۷			
	همکاری در کار	۸۰/۸۷۸	۲۴۳	۰/۳۳۳			
	بهبود کار	۸۲/۳۱۳	۲۴۳	۰/۳۳۹			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون‌های باکس، لامبدای ویلکز و لون، تحلیل‌های مربوط به اثرات بین آزمودنی‌ها موردبررسی قرار گرفت که نتایج به‌دست‌آمده در جدول قابل مشاهده است:

بر اساس نتایج جدول قبل از انجام تحلیل واریانس چندعاملی برای رعایت پیش‌فرض ماتریس‌های واریانس-کوواریانس از آزمون باکس استفاده شد که بر اساس آن این پیش‌فرض رعایت شده است ($p=0,164$ و $\text{Boxes } M=6/556$) و برای رعایت پیش‌فرض برابری واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد که بر اساس نتایج این آزمون شرط برابر واریانس‌ها در مؤلفه عملکرد شغلی رعایت شده است؛ سپس تحلیل واریانس چندعاملی نشان داد بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک مدیران با مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد. به این صورت که

مؤلفه‌های هوش استراتژیک ۳۱/۶ درصد واریانس رعایت نظم و انضباط، ۱۱/۶ درصد واریانس احساس مسئولیت در کار، ۹/۶ درصد واریانس همکاری در کار، ۱۵/۳ درصد واریانس بهبود کار را تبیین می‌کند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن مقطع متوسطه شهر زاهدان بود. در خصوص یافته‌های حاصل از پژوهش مربوط به فرضیه اصلی پژوهش "بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن متوسطه زاهدان رابطه معناداری وجود دارد." با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی بین هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی با توانمندسازی روان‌شناختی معنادار است؛ یعنی با افزایش هوش استراتژیک مدیران عملکرد شغلی معلمان و با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی عملکرد شغلی معلمان زن افزایش می‌یابد؛ بنابراین آموزش و پرورش شهرستان زاهدان اگر می‌خواهد عملکرد شغلی معلمان افزایش یابد، باید در جهت افزایش انگیزه معلمان، تفکر سیستمی آنان و مشارکت دادن آنان در امور مدرسه برنامه‌ریزی لازم را داشته باشد. از طرفی باید تمهیداتی در نظر گرفته شود که معلمان احساس معناداری، احساس تأثیرگذاری، احساس خودکارآمدی در آنان تقویت شود. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های پژوهش مورکانی و همکاران "تبیین نقش هوش استراتژیک در ارتقای عملکرد سازمانی معلمان"، پژوهش مندجین و آنچه‌کند (۱۳۹۵) "بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد کارکنان شهرداری تهران" انجام گرفته است همسو است.

یافته دیگر پژوهش مربوط به فرضیه فرعی اول نشان داد که بین هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همان‌طور که آنستراین (۲۰۱۳) بیان داشته است هوش استراتژیک می‌تواند فرصت‌ها و

چالش‌های روبه‌رو را شناسایی کند. هوش استراتژیک با اطلاعات بهتر اجازه می‌دهد تصمیمات اثربخش‌تری گرفته شود که سازمان برای کسب سهم بازار و موفقیت در برابر رقبا به آن تصمیمات نیاز دارد، هوش استراتژیک مدیران می‌تواند باعث افزایش توانمندسازی در معلمان شود. داشتن تفکر سیستمی یکی از مؤلفه‌های هوش استراتژیک بدین معنی است که مدیران در سازمان‌ها کلیت سازمان را در نظر بگیرند و نگاه جزئی و خرد به مسائل نداشته باشند وقتی چنین باشد معلمان و یا کارکنان در سازمان احساس توانمندسازی خواهند کرد همان‌طور که عنایتی، صفر محمد لو و شاه گل زاده (۱۳۹۵) بیان داشتند که بین توانمندسازی نیروی انسانی با تفکر سیستمی رابطه معناداری وجود دارد. یافته حاصل از فرضیه فرعی اول پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های آزادمنش و رشیدی دهنه (۱۳۹۴) "رابطه بین هوش استراتژیک مدیران با خودکارآمدی معلمان مدارس متوسطه شهرستان بم"، حسین زاده و محمدی (۱۳۹۴) "رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و بهره‌وری آن‌ها"، یزدان‌شناس و هاشم‌پور (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تأثیر مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و لینگ و همکاران (۲۰۱۵) "اثر هوش استراتژیک مدیران بر کارایی دبیران در میان معلمان مدارس راهنمایی در سیلانگور کشور مالزی" همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌های فرضیه فرعی دوم، بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان رابطه معنادار بوده است. بدین معنی که هر چه توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بالاتر باشد عملکرد شغلی آنان بهبود می‌یابد. گریسلی، برایمن، دانتی، نایسمیت و سوتانتو^۱ (۲۰۰۸) استدلال می‌کنند توانمندسازی می‌تواند پاسخ قوی عاطفی را تحریک کند که ممکن است بر نگرش کارکنان نسبت به مشاغلشان تأثیر بگذارد. آن‌ها بیشتر بر این باورند که اگر کارکنان احساس کنند دارای

1 Greasley, Bryman, Dainty, Price, Naismith & Soetanto

قدرت هستند، می‌توانند سطح بالایی از اعتماد به نفس را که می‌تواند به فراتر از مرزهای نقش‌های کاری فرد رود، تجربه کنند. وقتی معلمان مدارس نسبت به شغل خود شناخت داشته باشند احساس معناداری نسبت به کار خود پیدا می‌کنند، اگر آنان از خود و توانایی خود شناخت کافی داشته باشند و خود را باور داشته باشند احساس شایستگی و خودکارآمدی در آنان تقویت می‌یابد و همچنین اگر جو مدرسه، جوی توأم با اعتماد و اثربخشی باشد در مجموع معلمان مدارس احساس توانمندسازی روان‌شناختی در آنان تقویت می‌شود و این موارد همه در بهبود عملکرد شغلی معلمان اثر مطلوب خواهد گذاشت. این یافته با یافته‌های پژوهش مسعودی و باباخانی (۱۳۹۴) "رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی آموزگاران شهرستان اقلید"، پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان "بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای" و پژوهش مندجین و آنچه‌کند (۱۳۹۵) با عنوان "بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها" همسو می‌باشد چراکه این محققان هم بیان داشته‌اند که با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، بهره‌وری، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌های فرضیه فرعی سوم، بین هوش استراتژیک با عملکرد شغلی رابطه معنادار بوده است. بدین معنا که داشتن هوش استراتژیک مدیران باعث افزایش عملکرد شغلی معلمان می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت افراد سازمانی به‌خصوص مدیران و معلمان مدارس نیازمند پرورش هوش در راستای تحقق و بهره‌گیری هوش استراتژیک به‌منظور ارتقاء و بهره‌وری عملکرد شغلی هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به‌طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. مؤلفه‌های هوش استراتژیک داشتن بینش، انگیزه، تفکر سیستمی و مشارکت است. هرکدام از این مؤلفه‌ها دارای بار ارزشی مثبت هستند؛ و وجود هرکدام از این‌ها باعث خلق جو مثبت همکاری، اعتماد و اثربخش در مدارس خواهد شد که برون داد آن بر روی عملکرد

شغلی معلمان تأثیر مثبت خواهد گذاشت. یافته حاصل از این فرضیه با یافته‌های پژوهش حسین زاده و محمدی (۱۳۹۴) "رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و بهره‌وری آن‌ها"، حاجی پور و شافعیان (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان" و پژوهشی توسط مورکائی، مشایخی و سلیمانی (۱۳۹۶) تحت عنوان "تبیین نقش هوش استراتژیک در ارتقای عملکرد سازمانی" صورت گرفت همسو است.

در ارتباط با فرضیه فرعی چهارم و پنجم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های عملکرد شغلی و رابطه بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک با مؤلفه‌های عملکرد شغلی نتایج نشان داد همه مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و هوش استراتژیک مؤلفه‌های عملکرد شغلی را تبیین می‌کند اما بیشترین مقدار مربوط است به مؤلفه بهبود کار (۵۲/۸) و مؤلفه نظم و انضباط در کار (۳۱/۶) از مؤلفه‌های عملکرد شغلی. بدین معنی که افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در یک سازمان بیشتر بر روی مؤلفه بهبود کار و همچنین افزایش هوش استراتژیک مدیر در یک سازمان بر روی مؤلفه نظم و انضباط در کار اثر خواهد گذاشت. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و بررسی مستندات ارائه‌شده می‌توان راهکارهایی را در جهت ارتقاء و توسعه هوش استراتژیک و توانمندسازی روان‌شناختی پیشنهاد نمود:

- برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت سالانه و کارگاه‌های آموزشی درباره راه‌های مؤثر بر بهبود عملکرد برای معلمان.
- درک نیازهای کارکنان، ایجاد جو حمایتی و پرداختن به شیوه‌های اعتماد سازمانی می‌تواند در احساس توانمندی بیش‌تر، دخیل باشد.
- می‌توان با ایجاد عواملی که باعث افزایش احساس مؤثر بودن در شغل می‌شود، زمینه افزایش بهبود عملکرد را در معلمان ایجاد نمود.
- برگزاری کارگاه‌های مربوط به افزایش تفکر سیستمی در بین مدیران مدارس

- برگزاری دوره‌های آموزشی در ارتباط با افزایش احساس خودکارآمدی،

معناداری و اثربخشی در محیط کار

یکی از بهترین شیوه‌ها برای ایجاد احساس شایستگی در افراد، ترغیب و تشویق

کلامی است. آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان در زمینه توانمندسازی شغلی به

کارکنان کمک می‌کند تا برای انجام دادن موفقیت‌آمیز کارها توانایی‌ها خود را بشناسند

و به کارگیرند، نه این که انتظارات غیرواقعی که ممکن است بر فرد اثر منفی داشته باشد،

ایجاد کند.



منابع

۱. اصغرپور، رضا؛ پور سعید، زهرا و کریمی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان: مطالعه موردی کارکنان بانک کشاورزی، *اجلاس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها*، ۵۱-۶۳.
۲. اکبری، معصومه؛ هاشم‌نیا، شهرام و رزقی، هادی (۱۳۹۷). بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد، *مدیریت بهداشت و درمان*، دوره ۹، شماره ۱، ۶۱-۷۲.
۳. امیرخانی، امیرحسین (۱۳۸۸). توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی دیدگاه‌ها و ابعاد. *مجله پیک نور*، دوره ۶، شماره ۱، ۵۰-۴۱.
۴. ایمانی، جواد (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی و جوسازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندرعباس، *آموزش و ارزشیابی*، شماره ۱۴، ۴۵-۷۴.
۵. آزادمنش، علی و رشیدی دهنه، ناهید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران با خودکارآمدی معلمان مدارس متوسطه شهرستان بم. *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه*، تهران، مؤسسه سفیران فرهنگی ممبین.
۶. بخشی نیک، نسرين (۱۳۸۶). استقرار نظام آراستگی محیط کار S ۵، (علیرضا علینقی و احمدرضا زیت بخش، مترجم). تهران، سازمان بهره‌وری ایران.
۷. بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد و نجاری نژاد، حسن (۱۳۸۹). تأثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت‌کننده بهره‌وری نیروی انسان. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۳، ۷۹-۱۰۲.
۸. پورعمران، محبوبه؛ معصومی، معصومه و رحیمی، رسول (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی در کارکنان. *اولین اجلاس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت*.

۹. حاجی‌پور، ابراهیم و شافعیان، فرید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان. *اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران*، همدان، دبیرخانه دائمی همایش.
۱۰. حسین‌زاده، سعید و محمدی (۱۳۹۴). رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و بهره‌وری آن‌ها (مطالعه موردی در سازمان ثبت‌احوال استان تهران). *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی*، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.
۱۱. خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد و پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۲، شماره ۳، ۵۷۹-۵۶۴.
۱۲. دیویس، کیت (۱۳۸۹). اصول و مبانی رهبری مدرسه (ترجمه بیژن عبدالهی و رضا ساکی). تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
۱۳. رحیمی، ابراهیم؛ عباسی رستمی، نجیبه؛ صفری شاد، فرانک و نوروزی، مهدی (۱۳۹۶). اثر میانجی‌گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، دوره ۸، شماره ۲۷، ۱۲-۲۰.
۱۴. سلیمی، سمانه و سعیدیان، نرگس (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و تأثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری زاهدان. *مدیریت بهره‌وری*، شماره ۲۸، ۳۲-۷.
۱۵. صفری، سمیه؛ خبیری، محمد و سجادی، سید نصرالله (۱۳۹۱). ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی مدارس متوسطه ایران. *پایان‌نامه ارشد*، دانشگاه تربیت‌معلم، تهران.
۱۶. ضیافتی فرامرزی؛ مژگان و مسیح ابراهیمی (۱۳۹۴). هوش هیجانی و نقش آن در عملکرد معلمان، دومین اجلاس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، مؤسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

۱۷. عابدی، احیا؛ رضوی، سید محمدحسین و فرزانه، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۲۸، ۲۱۸-۱۹۷.
۱۸. عبدالحی، امیرحسین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی (مطالعه موردی دفتر مرکزی تهران). *پایان‌نامه ارشد*، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور واحد تهران.
۱۹. عزیزی‌الاصیل، شمس‌اله؛ مرزوقی، رحمت‌اله و جهانی، جعفر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز. *رهبری و مدیریت تحول*، دوره ۱، شماره ۴، ۱۷-۲۵.
۲۰. عزیزی، ناظم و ندیمی شاهوردی، هادی (۱۳۹۶). رابطه‌ی هوش معنوی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان/اولین همایش بین‌المللی/فقه‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران.
۲۱. عظیم‌پور، احسان و جلیلیان، سهیلا (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس سرسختی شغلی؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه. *نواوری‌های مدیریت آموزشی*، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۶۰-۷۲.
۲۲. علوی، سید بابک و ربانی، محمدمهدی (۱۳۹۷). رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران خود و اثربخشی سامانه ارزیابی عملکرد. *مدیریت منابع/انسانی*، دوره ۷، شماره ۳، ۵۰-۲۹.
۲۳. عنایتی، غلامرضا؛ صفر محمد لو، شیما و شاه‌کل زاده، عطیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی با تحقق تفکر سیستمی. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، دوره ۲، شماره ۱، ۱-۱۷.
۲۴. غیاثی، سعید؛ جوانمردی، فاطمه و خورسندی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *ابتکار و خلاقیت در علوم/انسانی*، دوره ۶، شماره ۳، ۹۶-۷۷.

۲۵. فرهنگی، ابراهیم و صفر زاده، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی توانمندسازی معلمان و تأثیر آن در ارتقا سطح آموزش و پرورش. *اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی ایران*.
۲۶. قربانی زاده، وجه اله و خالقی نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامعه امام حسین (ع)، دوره ۱، شماره ۲، ۸۵-۱۰۵*.
۲۷. قربانی، محمد؛ کرامتی، محمدرضا و جعفری راد، اشرف (۱۳۹۲). بررسی تفاوت دیدگاه معلمان و مدیران نسبت به نظام موجود ارزشیابی عملکرد، *پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۱۱، ۹۸-۱۱۴*.
۲۸. کفاش پور، آذر و شکوری، ندا (۱۳۹۴). شناخت وضعیت موجود منابع انسانی با تأکید بر الزامات توانمندسازی روان‌شناختی و شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خراسان). *رسالت مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱۷، ۱۷-۳۱*.
۲۹. مسعودی، مجید و باباخانی، ملیحه (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی آموزگاران. *دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و شبکه زندگی، مشهد، دانشگاه تربت حیدریه*.
۳۰. مندجین، محمدرضا و آقچه کند، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها در شهرداری منطقه ۱۸. *مدیریت شهری، شماره ۴۴، ۵۴۹-۵۶۱*.
۳۱. مورکانی، غلامرضا؛ مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید (۱۳۹۶). تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران. *فصلنامه روانشناسی تربیتی، شماره ۳۱، ۷۵-۸۶*.

۳۲. ناظم، فتاح؛ شاکری، غلامرضا؛ ارقنه، جواد و مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد. پژوهش اجتماعی، دوره ۴، شماره ۱۲، ۷۵-۹۵.
۳۳. ودادی، منوچهر و مهر آرا، یونس (۱۳۹۲). نقش میانجی‌گری تب‌آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۱۷، ۵۳-۶۳.
۳۴. وظیفه دوست، حسین و قاسمی، فاطمه (۱۳۸۸). هوشمندی رقابتی؛ رویکردها و کاربردها. مجله تدبیر، شماره ۱۹۷.
۳۵. یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین و یاسینی، طاهره (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱، ۳۳-۵۰.
۳۶. یزدان‌شناس، مهدی و هاشم‌پور، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر مؤلفه‌های تفکر استراتژیک بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان قم. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت. تهران.
37. Anastrain, N. (2013). Strategic intelligence role in the management of organizations. The USV Annals of Economics and Public Administration, 2(18), pp. 109-116.
38. Bin Abdullah, A. G. K. Almadhoun, T. Z, Ling, Y. L. (2015). Psychological empowerment, job satisfaction and commitment among Malaysian secondary school secondary school teachers. Asian Journal of Educational Research, 3(3).
39. Boikanyo, H. (2016). Investigating strategic intelligence as a management tool in the mining industry. Thesis of Phd in Business

Administration at the Potchefstroom Campus of the North – West University.

40. Chinomona, R. & Surujlal, J. (2012). The influence of student internship work experience on their self-improvement and professionalism in Sport Management: sport management. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 18(42), pp. 885-899.
41. Gabber, H. (2007). Competitive intelligence topology analyzes for improved plan operation. *Industrial Management and Data Systems*, 107(2), pp. 198-236.
42. Greasley K, Bryman A, Dainty A, Price A, Naismith N, Soetanto R. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective: what does it mean and do they want it? *Team Performance Management: An International Journal*, 14(1/2), pp. 39-55.
43. Hoffman, B. J. & Frost, B. C. (2014). Multiple intelligence of transformational leaders: an empirical examination. *International Journal of Manpower*, 27(1), pp. 37-51.
44. Huovinen, P. (2013). Hydrodynamics at RHIC and LHC: what have we learned? *International Journal of Modern Physics E*, 22(12), pp. 1330029.
45. Johnson, S. Cooper, C. Cartwright, S. Donald, I. Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*. leaders: an empirical examination. *International Journal of Manpower*, 27(1), pp. 37-51.

46. Ling, T. P. Lope Pihie, Z. A. Asimirin, S & Say Fooi, F. (2015). The Influence of Transformational School Leadership on Teacher Efficacy in Malaysian Secondary School Teachers, *International Journal of Social Science Research*, 3(2).
47. Marchand, D. & Hykes, A. (2007). Leveraging what your company really knows: A process view of strategic intelligence,' in M. Xu (ed.), *Managing strategic intelligence - techniques and technologies*, Idea Group Inc. University of Portsmouth. Pp. 1–13.
48. Miao, E. A. Rajan, J. V. & Aderem, A. (2011). Caspase-1-induced pyroptotic cell death. *Immunological reviews*, 243(1), pp. 206-214.
49. Richard, L. Russell, P. (2007). *Sharpening Strategic Intelligence: Why the CIA Gets It Wrong and What Needs to Be Done to Get It Right*, Cambridge University Press, pp. 237.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی