

رابطه توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران

سیده بدری السادات حسینی

کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد رودهن، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران بود. روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران که در سال ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به اندازه‌ی ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپیترز (۱۹۹۵)، رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) و محقق ساخته بهره‌وری کارکنان استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر سه پرسشنامه بالای ۰.۷ به دست آمد؛ هم‌چنین به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS21 در دو بخش توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین توانمندسازی کارکنان و مولفه‌های آن شامل احساس معنی‌داری، احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود داشت، اما بین مولفه احساس خود تعین با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود داشت، اما بین احساس خود تعین با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود نداشت. هم‌چنین، بین رضایت شغلی و مولفه‌های آن شامل توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش و بازخور با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، رضایت شغلی، بهره‌وری، وزارت آموزش و پرورش.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش به طور بالقوه یکی از محوری ترین و تعیین کننده ترین نهادهای اجتماعی در تحقق توسعه کشورها به حساب می آید. نهاد آموزش و پرورش در بین سیستم های اجتماعی و اقتصادی یکی از قدیمی ترین و پرچالش ترین نهادهای جامعه بشری است و بسیاری از آسیب های اجتماعی که امروزه توجه بشریت را به خود جلب نموده است ناشی از شکست و ناتوانی همین نهاد است. از سوی دیگر توجه به این نظام موجب توسعه یافتگی و جوامع توسعه یافته را از منظر آموزش و پرورش جامعه دانش بنیان می نامند. جامعه دانش بنیان، جامعه ای است که بقای آن منوط به خلق دانش از طریق تحقیق و پژوهش و شکوفایی آن را نوآوری های دانشی تضمین می کند (کیقبادی و همکاران، ۱۳۹۰).

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان ها هستند. نیروی انسانی با برخورد مناسب می تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه ای دارد. البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفا نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. در جهان امروز توانمندی، قدرت اجتماعی، اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی است. در این راستا هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور بیشتر است و کار بخشی از زندگی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی های فناوری، تنوع سلیقه ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست؛ هم چنین بهره‌وری و کارایی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران و کارکنان دارم و همه در جستجوی بهره‌وری فزون ترند تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. بهره‌وری همواره سعی دارد آن چه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد (همتی و همکاران، ۱۳۹۴). کشور ما نیز که در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه های انسانی به کار می گیرد چاره ای جز ارتقای بهره‌وری در سطوح گوناگون به ویژه آموزش و پرورش ندارد.

ارتقای بهره‌وری کارکنان در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی کمک می کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می تواند موجب موجب اعتلای کشور گردد. از آن جایی که امروزه دانش آموزان علاوه بر مهارت های پایه نیازمند مهارت های پیچیده تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می گیرد، محدود است؛ در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه به وجود آورد، بدون شک می تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفت های قابل ملاحظه ای در نرخ رشد بهره‌وری به وجود آورد (پورقاضی و همکاران، ۱۳۸۶؛ به نقل از محمدنیا، ۱۳۹۱). لذا توماس و ساکارجان^۱ (۱۹۹۴)، معتقدند که به شکل ساده می توان بهره‌وری نیروی انسانی را به عنوان میزان تولید انجام شده تقسیم بر ساعات کار تعریف نمود. البته می توان بهره‌وری نیروی انسانی را با استفاده از نسبت درآمد ایجاد شده به کل نیروی انسانی نیز سنجید. در تعریفی دیگر آمده است، بهره‌وری نیروی انسانی^۲ مجموع کارایی و اثربخشی نیروی انسانی است که در یک محیط کاری مشخص رخ می دهد (شریف زاده و محمدی مقدم، ۱۳۸۸)؛ بنابراین، بهره‌وری مفهومی است برای نشان دادن نسبت برون داد بر درون داد که در سه سطح فرد، واحد و سازمان بکار گرفته می شود (باجونا و لوکی^۳، ۲۰۱۲). در این خصوص حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، طی پژوهشی با عنوان «همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز» دریافته اند که با افزایش عدالت سازمانی در سازمان بهزیستی، میزان بهره‌وری کارکنان افزایش یافته است. لذا به مدیران توصیه می شود با تقویت عدالت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در محل کار می توانند بهره‌وری کارکنان سازمان خود را افزایش دهند.

^۱ - Thomas & Sakarcan

^۲ - Human productivity

^۳ . Bajona & Locay

افزون بر این، آن چه همواره مورد توجه روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. اگر فرد به شغل خود علاقمند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و فرسودگی می‌شود. به عکس اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار خستگی و افسردگی می‌شود و هم کارش بی نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن نیز جامعه دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند (اتینه و همکاران^۱، ۲۰۱۱). از طرف دیگر نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند و این موضوع منجر به بهره‌وری بالاتر خواهد شد (مقیمی، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (نویدیان و همکاران، ۱۳۹۳). به عبارتی دیگر، رضایت شغلی عبارتست از احساس کلی افراد نسبت به شغل‌شان که تاثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند (نورانی‌پور و اکبرزاده عبدالجبار، ۱۳۹۰). لاک^۲ (۱۹۶۹)، رضایت شغلی را در بردارنده‌ی چهار عامل توصیف می‌کند که این عوامل عبارتند از: پاداش به معنی حقوق و شرایط ارتقاء، زمینه‌ی شغلی به معنی شرایط و مزایای شغلی، عوامل و روابط انسانی با همکاران و سرپرستان، ویژگی‌های شغلی (به نقل از رضائیان، ۱۳۸۶). با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان و این امر اثبات شده که رضایت شغلی با بهره‌وری بطور مثبتی رابطه دارد، کارکنانی که رضایت شغلی بالاتری دارند، بهره‌وری و کارایی بیشتری دارند و دیرتر از کار ناخشنود می‌شوند (جاج^۳، ۲۰۰۱). کام^۴ (۲۰۰۱)، معتقد است رضایت شغلی می‌تواند بر عملکرد شغلی افراد تأثیر بگذارد و اگر مدیران به این موضوع توجه نداشته باشند سازمان نمی‌تواند به بهره‌وری بالایی دست یابد؛ در حالی که رضایت شغلی در حد متوسط نیز می‌تواند عملکرد بهتر و بهره‌وری بالایی را بوجود آورد. در همین راستا، رضائی هرنیدی و سیادت (۱۳۸۹)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین میزان رضایت شغلی با بهره‌وری متصدیان امور بانکی بانک ملی ایران» دریافتند بین رضایت شغلی و میزان بهره‌وری متصدیان امور بانکی بانک ملی ایران همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین، بین عواملی هم‌چون امکانات مادی، رفاهی و بهداشتی محل کار، امکانات آموزشی و فرصت ارتقای شغلی، روابط انسانی، امنیت شغلی و پایگاه اجتماعی شغل با میزان بهره‌وری متصدیان امور بانکی بانک ملی ایران همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.

هم‌چنین، امروزه در هر سازمان برای توانمند کردن نیروی انسانی روش‌های مختلفی به کار برده می‌شود. تواناسازی کارکنان تکنیک جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده قرار گرفته است. این شیوه، روش ارزش‌مندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند، چنان چه مدیریت، کنترل اعمال کند، علاوه بر این که حس ابداع و ابتکار و نوآوری از کارکنان سلب می‌شود، حجم کار مدیر افزایش یافته و کارکنان را متکی به غیر بار می‌آورد. آزادی کامل نیز ممکن است به لجام گسیختگی منجر شده و موجب دوباره کاری و تداخل وظایف گردد. حاصل هر دو کار، آن است که از منابع سازمانی در جهت تحقق اهداف سازمانی استفاده به عمل نمی‌آید. تواناسازی کارکنان بین دو عنصر مذکور تعادل برقرار کرده و اهداف فردی و سازمانی را هم سو می‌سازد و در راستای هم افزایی نیروها و استعدادها، کارکنان باور می‌کنند که رشد و پیشرفت سازمان‌شان منافع آن‌ها را نیز در بردارد (راه‌دارپور و همکاران، ۱۳۹۱).

¹ - Etienne, et al

² Luck

³ Jouje

⁴ Cam

همان‌طور که گفته شد، توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی را اعطای اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان می‌دانند (چنگ و لیو^۱، ۲۰۰۸). به اعتقاد اسپیتزر^۲ (۱۹۹۵)، ابعاد توانمندسازی عبارتند از: احساس موثر بودن^۳؛ وظیفه‌ای که دارای ویژگی موثر بودن است، از سوی فرد به عنوان منشأ اثر در جهت دستیابی به اهداف و وظیفه‌ای تلقی می‌شود؛ به عبارت دیگر، فرد باید به این باور برسد که در انجام وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده ایفا کند. احساس شایستگی^۴؛ شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله. اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت، فعالیت‌های موظف خود را به انجام رساند، بر احساس او از کفایت خود، تأثیری مثبت به جای خواهد گذاشت. احساس معنی‌داری^۵؛ این شناخت به ارزش یک هدف کاری بر مبنای ایده‌آل‌ها و استانداردهای فرد اشاره دارد. اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد با ارزش تلقی کند، آن وظیفه دارای ویژگی معناداری است. احساس خودتعیینی^۶؛ این وظیفه به آزادی عمل شاغل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی خود اشاره دارد. در همین خصوص ایزدی و محسنی (۱۳۹۴)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی راه‌های توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازنداران و ارائه الگوی مناسب» دریافتند متغیرهای رهبری، دسترسی به اطلاعات، مشارکت، آموزش، غنی‌سازی شغل، پاداش به ترتیب در رتبه اول تا ششم قرار دارند. همچنین بررسی وضعیت این متغیرها نشان‌دهنده آن است که به غیر از دو متغیر خودتعیینی و موثر بودن تمامی متغیرهای دیگر وضعیت نسبتاً مطلوبی در میان کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان مازنداران دارد.

در دنیای کنونی، ثروت ملل را متشکل از ثروت‌های طبیعی فیزیکی و ثروت‌های انسانی می‌دانند، لذا سازمان‌های آموزشی به عنوان مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان اصلی از این ثروت بهره‌مند است. رهبران و مدیران آموزش باید برای بهبود عملکرد نظام آموزش از طریق ترغیب مدیران مدارس، معلمان، دانش‌آموزان و والدین با یکدیگر همکاری کنند تا بتوانند بر موانع مختلف افزایش بهره‌وری در نظام آموزش غلبه نمایند (گاون و میلر^۷، ۲۰۰۵؛ به نقل از حجازی، ۱۳۹۳).

همچنین، بهره‌وری در آموزش و پرورش ضمن این که سبب افزایش کیفیت خدمات آموزش و پرورش می‌گردد، قیمت تمام شده‌ی آن را کاهش می‌دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و ارتقای استانداردهای زندگی را فراهم می‌سازد که این هر دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند؛ بنابراین می‌توان گفت که افزایش بهره‌وری به ویژه در آموزش و پرورش بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. از دیدگاه سیستمی با گسترش این تفکر در سطح منابع اقتصادی جامعه می‌توان نتیجه گرفت که افزایش بهره‌وری آموزش و پرورش موجب افزایش بهره‌وری ملی شده و آن نیز به بالا رفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در درازمدت منجر خواهد شد (محمدنیا، ۱۳۹۱). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. کارکنان به عنوان یکی از عناصر مهم در آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارند و رضایت آنان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (طوسی و صائبی، ۱۳۸۱).

از سوی دیگر، آموزش و پرورش از ارکان مهم پیشرفت کشورهاست چرا که پایه‌ها و ریشه‌های تعلیم و تربیت نیروی انسانی خلاق، آموزش دیده و مسئولیت‌پذیر که سکandar توسعه و ترقی جامعه هستند از ابتدا در این دستگاه شالوده‌ریزی می‌شود.

^۱- Chang & Liu

^۲- Spreitzer

^۳- Impact

^۴- competence

^۵- Meaning

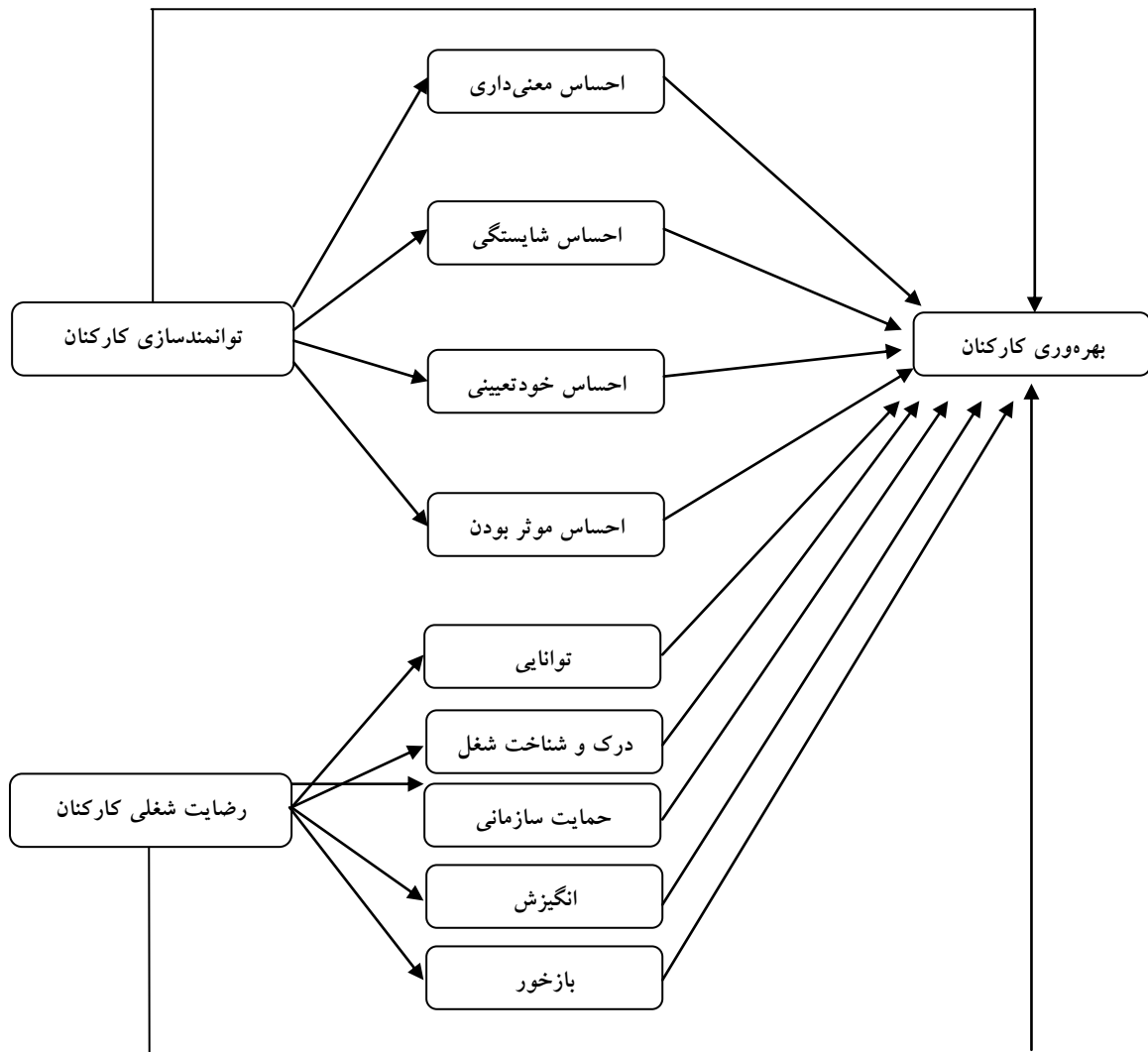
^۶- Self Determination

^۷- Gaven and Milner

جوانی جمعیت و رشد بالای آن در دهه‌های گذشته، بر تعداد و نسبت جمعیت دانش‌آموزی افزوده و دستگاه اصلی تعلیم و تربیت را گسترده، عظیم و پرحجم ساخته است. با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد انبوه نیروی انسانی این وزارتخانه، بی‌گمان این دستگاه یکی از پرمشکل‌ترین و پرمشغله‌ترین اجزاء جامعه نیز می‌باشد. در جایی که کمبودها و نارسایی‌های این دستگاه از نظر فضاهای فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی و... آشکار و محسوس بوده و تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع کامل این معضلات حداقل در کوتاه‌مدت دور از انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آن چه در اختیار می‌باشد تاکید گردد تا شاید از این زاویه بتوان بر مشکلات بطور نسبی فائق آمد. پرداختن به تمامی مقوله‌های یاد شده بسیار مفصل بوده و از حوصله‌ی این گفتار خارج است. از این رو از میان این عوامل تنها به بیان اهمیت و نقش نیروی انسانی (کارکنان) خواهیم پرداخت. نوشتار اخیر نیز دستاوردی در این زمینه دارد و بر این محور نگارش یافته است که چگونه می‌توان از ظرفیت نیروی انسانی موجود در آموزش و پرورش به نحو بهینه و شایسته‌تری استفاده کرد و بی‌آن که بر تعداد کمی آن‌ها افزود، بازدهی و ثمره‌ی بهتر حاصل نمود. از این رو در پژوهش حاضر با قصد برطرف نمودن خلأهای پژوهشی به دنبال پاسخ‌گویی به این مسئله هستیم که «چه رابطه‌ای بین توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟». با توجه به این سوال و با استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته گذشته، فرضیه‌های پژوهشی ذیل تدوین گردید:

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
فرضیه‌های فرعی:

۱. بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی و احساس موثر بودن) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
 ۲. بین رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن (توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
- مدل مفهومی نیز در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (اسپیترز، ۱۹۹۵؛ فیلد و روث، ۱۹۵۱؛ محقق ساخته)

روش‌شناسی

روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. علاوه بر این، به دلیل استفاده از پرسشنامه، تحقیق حاضر از نوع کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به اندازه‌ی ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپیترز (۱۹۹۵)، رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) و محقق ساخته بهره‌وری کارکنان استفاده شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تائید متخصصین مربوطه رسید، هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر سه پرسشنامه بالای ۰.۷ به دست آمد. پرسشنامه‌های مذکور در میان

گروهی از کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به متغیرها و مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

سازه‌های اصلی	مولفه‌های متغیر	نویسنده	شماره گویه	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی کارکنان	احساس معنی داری	اسپیترز (۱۹۹۵)	۱ تا ۴	۰.۷۳
	احساس شایستگی		۵ تا ۸	۰.۸۹
	احساس خود تعیینی		۹ تا ۱۲	۰.۸۷
	احساس موثر بودن		۱۳ تا ۱۶	۰.۷۵
رضایت شغلی کارکنان	توانایی	فیلد و روث (۱۹۵۱)	۱ تا ۳	۰.۷۸
	درک و شناخت شغل		۴ تا ۷	۰.۸۳
	حمایت سازمانی		۸ تا ۱۱	۰.۷۶
	انگیزش		۱۲ تا ۱۵	۰.۷۹
	بازخور		۱۶ تا ۱۹	۰.۷۲
بهره‌وری کارکنان	کاهش دوباره کاری؛ استفاده مهارت‌ها؛ کاهش خطا؛ تحقق اهداف سازمانی	محقق ساخته	۱ تا ۴	۰.۸۹

یافته‌ها

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون K-S برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره K-S	تعداد	سطح معناداری
توانمندسازی	۱.۲۷	۳۷۷	۰.۱۶
رضایت شغلی	۱.۳۵	۳۷۷	۰.۱۵
بهره‌وری	۱.۱۷	۳۷۷	۰.۱۲

مطابق با این جدول، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰.۰۵، برای تمام متغیرها می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی این که توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.

این فرضیه توسط رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جداول زیر منعکس شده است: اما قبل انجام محاسبات، مفروضه‌های این آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرد. قبل از بررسی این آزمون مفروضه‌های آزمون رگرسیون نظیر بررسی رابطه خطی بین متغیرها (دیاگرام پراکنش)، بررسی نرمال بودن عبارت خطا، استقلال عبارت خطا و بررسی هم خطی بودن مورد بررسی قرار گرفت که نتایج بیانگر آن بود که می‌توان از این آزمون استفاده کرد. در جدول زیر خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی رابطه بین متغیرهای توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان آورده شده است.

جدول ۳: خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی متغیرهای توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان

مدل	متغیرهای پیش‌بینی وارد شده در مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	توانمندسازی	۰/۵۸۶	۰/۳۵۴	۰/۳۳۷	۰/۵۰۵۴
	رضایت شغلی				

متغیر ملاک: بهره‌وری کارکنان

اطلاعات جدول بالا حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه بین دو مولفه توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان برابر با ۰/۵۸۶ برآورد شده است؛ به عبارت دیگر، این دو متغیر تقریباً ۳۵/۴ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان را تبیین می‌کنند ($R^2=0/354$).

آماره ی F نیز نشان داد، مدل رگرسیونی پژوهش، مرکب از دو متغیر توانمندسازی و رضایت شغلی و یک متغیر ملاک بهره‌وری کارکنان، مدل معناداری می‌باشد، زیرا سطح معناداری ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ است ($p=0/000$; $F=53/946, df=3$).

برون داد بعدی رایانه تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ضرایب متغیرهای توانمندسازی و رضایت شغلی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان

مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
۱ عرض از مبدا	۱/۰۳۵	۰/۱۸۹		۵/۴۸۶	۰/۰۰۰
توانمندسازی	۰/۴۴۲	۰/۰۵۶	۰/۴۶۱	۸/۵۵۱	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۱۱۸	۰/۰۴۹	۰/۱۴۲	۲/۶۰۳	۰/۰۱۰

متغیر ملاک: بهره‌وری کارکنان

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضرایب ثابت و متغیر یعنی (عرض از مبدا و توانمندسازی و رضایت شغلی)، در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر در مدل رگرسیونی، عرض از مبدا و توانمندسازی و رضایت شغلی، قادر به پیش‌بینی معنی‌داری تغییرات بهره‌وری کارکنان است؛ بنابراین بر اساس داده‌های موجود در جدول، می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت: (رضایت شغلی) $+0/118 + (توانمندسازی) 0/442 = (Y)$ بهره‌وری کارکنان پیش‌بینی شده بر پایه مدل رگرسیون بالا می‌توان گفت: با افزایش یک واحد در مولفه‌های توانمندسازی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۴۴۲ و ۰/۱۱۸ واحد به بهره‌وری کارکنان افزوده می‌شود.

ضرایب استاندارد بتا برای ارزیابی سهم هر متغیر پیش‌بین در مدل بر حسب انحراف استاندارد است؛ یعنی به ازای هر واحد تغییر در انحراف استاندارد توانمندسازی و رضایت شغلی می‌توانیم پیش‌بینی کنیم بهره‌وری کارکنان به ترتیب به اندازه

- ۰/۴۶۱ و ۰/۱۴۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. هم‌چنین ضریب بتا امکان مقایسه اثر چندین متغیر پیش بین را بر روی متغیر ملاک (بهره‌وری کارکنان) فراهم می‌کند که در اینجا مولفه توانمندسازی کارکنان بیشترین اثر یعنی ۰/۴۶۱ است.
- فرضیه فرعی اول: بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی و احساس موثر بودن) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
- نتایج آزمون همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان در جدول زیر آورده شده است.
- جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان

رابطه همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
احساس معنی داری	۰.۰۰۱	۰.۳۸۷	تأیید فرضیه
احساس شایستگی	۰.۰۰۱	۰.۳۳۷	تأیید فرضیه
احساس خود تعیینی	۰.۶۳۷	۰.۰۳۷	رد فرضیه
احساس موثر بودن	۰.۰۰۱	۰.۴۱۷	تأیید فرضیه

از آن جایی که سطح معناداری در همه فرضیه‌ها به جز احساس خود تعیینی کمتر از ۰.۰۱ شده، می‌توان نتیجه گرفت رابطه معنادار و مثبت میان مولفه‌های احساس معناداری، شایستگی و موثر بودن با بهره‌وری کارکنان وجود دارد. هم‌چنین علامت مثبت ضرایب همبستگی در جداول بالا نیز نشان دهنده رابطه مستقیم بین متغیرها است، بدین معنی که با افزایش یا کاهش یکی، دیگری نیز افزایش یا کاهش می‌یابد؛ اما در مورد مولفه احساس خودتعیینی یافته‌ها بیانگر بود که بین این مولفه با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد زیرا سطح معناداری بالای ۰.۰۵ شده است.

- فرضیه فرعی دوم: بین رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن (توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
- نتایج آزمون همبستگی بین رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان در جدول زیر آورده شده است.
- جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی بین رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان

رابطه همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
توانایی	۰.۰۰۱	۰.۴۱۳	تأیید فرضیه
درک و شناخت شغل	۰.۰۰۱	۰.۵۱۸	تأیید فرضیه
حمایت سازمانی	۰.۰۰۱	۰.۴۵۱	تأیید فرضیه
انگیزش	۰.۰۰۱	۰.۴۹۸	تأیید فرضیه
بازخور	۰.۰۰۱	۰.۵۱۲	تأیید فرضیه

مطابق با نتایج جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری آزمون همبستگی رضایت شغلی کارکنان با بهره‌وری آنان برابر ۰.۰۰۱ در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت، بین این متغیرها به احتمال ۹۹ درصد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. علاوه بر این، از آن جا که مقدار ضریب همبستگی رضایت شغلی با بهره‌وری نیز ۰.۶۷۱ شده که مثبت بوده، حاکی از آن است که با افزایش رضایت شغلی کارکنان، بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای پژوهش است. چرا که هدف از انجام پژوهش، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام پژوهش شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارآیی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق پژوهش می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارآیی و نتایج مثبت افزایش یابد.

لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، رابطه‌ی بین توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران را مورد بررسی قرار داد که در ادامه براساس فرضیه‌های موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

یافته‌ی فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که میان توانمندسازی و رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نشان داده شد که هر چه توانمندسازی و رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد به میزان زیادی بهره‌وری آنها نیز بالاتر خواهد بود و در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمان می‌شود.

هم‌چنین، با انجام پژوهش حاضر نتایج مهمی در بخش‌های گوناگون حاصل گشت. از جمله با مرور ادبیات نتیجه شد که زندگی پیچیده امروزی هر لحظه در حال نو شدن است و بهره‌وری ضرورت استمرار زندگی فعال است. افزایش بهره‌وری در افراد می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. به خصوص، کارکنان آموزش و پرورش اگر بخواهند بهره‌وری بالا داشته باشند، باید شرایطی فراهم آید که در پژوهش حاضر به دو مورد توانمندسازی و رضایت شغلی پرداخته شد. پژوهشگران زیادی بوده‌اند که به متغیرهای موثر بر بهره‌وری اشاره داشته‌اند. علاوه بر این در ادبیات پژوهش نیز نشان داده شد که رضایت شغلی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی از جمله بهره‌وری تاثیر بالقوه دارد. یافته‌های بدست آمده از فرضیه اصلی پژوهش نیز نشان داد که توانمندسازی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه بر بهره‌وری آنها تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی می‌توان بیان کرد که هر چقدر عوامل تقویت کننده توانمندسازی و رضایت شغلی فراهم باشد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. نتیجه این فرضیه به نوعی با نتیجه برخی پژوهش‌های پیشین از قبیل حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، رضائی هرندی و سیادت (۱۳۸۹)، ایزدی و محسنی (۱۳۹۴)، نصرت‌پناه و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری‌پور و همکاران (۱۳۸۹)، شریف‌زاده و محمدی مقدم (۱۳۸۸)، سیدجوادی (۱۳۸۸)، مقیمی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد.

یافته‌ی فرضیه فرعی اول نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی و احساس موثر بودن) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب که از بین مولفه‌های ساختاری تشکیل‌دهنده توانمندسازی کارکنان (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی، احساس موثر بودن) همه عوامل بجز احساس خود تعیینی با بهره‌وری کارکنان رابطه همبستگی مثبت دارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که بین ابعاد تشکیل دهنده توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان یک رابطه خطی وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هر چقدر احساس معنی‌داری در بین کارکنان افزایش یابد بهره‌وری آنان

نیز بیشتر می‌شود. بدین معنی که هر چقدر کارکنان وظیفه‌ای را که انجام می‌دهند با ارزش تلقی کنند، آن وظیفه دارای ویژگی معناداری است و بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. چنانچه شریف‌زاده و محمدی مقدم (۱۳۸۸)، در مطالعه خود نشان دادند توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان رابطه دارد؛ از این رو چنین به نظر می‌رسد که نتایج بدست آمده در این پژوهش با سایر مطالعات انجام شده مطابقت دارد. هر قدر کارکنان احساس کنند که برای انجام کاری شایسته هستند بدین معنی که کارکنان نسبت به قابلیت‌هایشان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله بیشتر باشد در این صورت بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. نصرت‌پناه و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در یکی از شرکت‌های نفتی پرداختند و نشان دادند که داشتن حس مناسب نسبت به کار و شرایط آن می‌تواند به افزایش بهره‌وری کارکنان کمک نماید؛ از این رو چنین به نظر می‌رسد که نتایج بدست آمده در این پژوهش با سایر مطالعات انجام شده سازگار است. چنانچه کارکنان به این باور برسند که در انجام وظایف شغلی‌شان می‌توانند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده ایفا کنند بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. ویو و شرت^۱ (۱۹۹۶)، در پژوهش خود به وجود رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی معلمان و تعهد شغلی پی بردند و بیان کردند بین مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد. از این رو چنین به نظر می‌رسد که نتایج بدست آمده در این پژوهش منطقی باشد. هم‌چنین نتایج یافته‌ها نشان داد که از بین عوامل توانمندسازی کارکنان، احساس معنی‌داری بیشترین تاثیر را در بهره‌وری کارکنان دارد و این عامل می‌تواند عامل کلیدی در برنامه‌ریزی منابع انسانی باشد.

یافته‌ی فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن (توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد) با بهره‌وری کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. در خصوص رضایت شغلی می‌توان به نگرش کلی فرد درباره شغلش اشاره کرد. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کار نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی، بهره‌وری و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند و معتقدند اگر شغل لذت‌مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲).

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت زندگی پیچیده امروزی هر لحظه در حال نو شدن است و بهره‌وری ضرورت استمرار زندگی فعال است. افزایش بهره‌وری در افراد می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. به خصوص کارکنان اگر بخواهند بهره‌وری بالا داشته باشند، باید شرایطی فراهم آید که در پژوهش حاضر به دو مورد توانمندسازی و رضایت شغلی پرداخته شد. پژوهشگران زیادی بوده‌اند که به متغیرهای موثر بر بهره‌وری اشاره داشته‌اند به طور نمونه مقیمی (۱۳۸۶)، طی پژوهشی نشان داد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند و این موضوع منجر به بهره‌وری بالاتر خواهد شد. همسو بودن نتایج فرضیه حاضر با نتایج آن مبنی بر ارتباط متغیرهایی نظیر رضایت شغلی با بهره‌وری، نشان از توافق نظر بر سر یافته‌های پژوهش حاضر و آن تحقیق است. علاوه بر این در ادبیات پژوهش نیز نشان داده شد که رضایت شغلی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی از جمله بهره‌وری تاثیر بالقوه دارد. در نهایت، یافته‌های بدست آمده از فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که رضایت شغلی با بهره‌وری رابطه معنی‌داری دارد. به عبارتی می‌توان بیان کرد که هرچقدر عوامل تقویت‌کننده رضایت شغلی کارکنان فراهم باشد، میزان بهره‌وری آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. بالاخره نتایج نشان داد، در صورتی که مدیران ارشد و مسئولین مربوطه در وزارت آموزش و پرورش، بذل توجهی بدان داشته باشند در بالا بردن رضایت شغلی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری منابع انسانی موثر خواهند بود. براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد:

¹ - Wu & Short

- ۱) به منظور ارتقای بهره‌وری در سازمان، کارها طوری طراحی شود که از دیدگاه کارکنان وزارت مهم و باارزش تلقی شود.
- ۲) آموزش‌های ضمن خدمت به صورت اثربخش در سازمان اجرا شود تا کارکنان احساس مهارت و شایستگی در انجام کارهای‌شان پیدا کنند.
- ۳) مدیران مدارس در راستای افزایش رضایت شغلی معلمان تلاش نمایند تا بهره‌وری آنان بیش از پیش افزایش یابد. از راه کارهای افزایش رضایت شغلی نظرسنجی از معلمان در رابطه با مشکلات درونی، افزایش مزایا و حقوق و دستمزد، کاهش ساعات کاری، مرخصی دادن به معلمان و ... می‌باشد.
- ۴) کارکنان با مهارت‌های تخصصی بالا استخدام شوند.
- ۵) مدیران با ارائه بازخورهای مناسب به کارکنان نشان دهند که آنان در دستیابی به اهداف سازمان موثر واقع شده‌اند.

منابع

۱. ایزدی، صمد و محسنی، عباس. (۱۳۹۴). بررسی راه‌های توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازنداران و ارائه الگوی مناسب. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۶، شماره ۳ (پیاپی ۲۳)، صص: ۲۳-۴۱.
۲. حجازی، معصومه السادات. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان آموزش و پرورش شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
۳. حسینی، محمدعلی؛ مرادی، لیلیا؛ خانجانی، سعید و بخشی، عنایت‌اله. (۱۳۹۵). همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز. *مدیریت ارتقای سلامت*، دوره ۵، شماره ۲ (پیاپی ۱۸)، صص: ۷۰-۷۷.
۴. راهدارپور، جواد؛ محمد داوودی، امیرحسین؛ شفیق زاده، رضا و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). ارتباط میان عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان. تهران: شمیم دانش.
۵. رضائی هرنندی، حسن و سیادت، سید علی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان رضایت شغلی با بهره‌وری متصدیان امور بانکی بانک ملی ایران. *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (۲۷ و ۲۸ بهمن ۱۹-شیراز)*.
۶. رضائیان، ع. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
۷. سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۵). "مدیریت منابع انسانی"، تهران: انتشارات ترمه.
۸. شریف‌زاده، فتاح و محمدی مقدم، یوسف. (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴(۱)، صص: ۵-۱۸.
۹. طوسی، محمد علی، صائبی، محمد، (۱۳۸۱)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران، انتشارات ترمه.
۱۰. عسکری، گیتا؛ کلدی، علیرضا. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. *پایان نامه دکتر، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران*.
۱۱. کارلوس، هرناندز و راشمی، مایور. (۲۰۰۹). *یادگیری برای هزاره نوین، چالش‌های آموزش در قرن ۲۱*. ترجمه کیقبادی، مرضیه؛ بوشهری، علیرضا و وحیدی مطلق، وحید. (۱۳۹۰). نشر: موسسه آموزش و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
۱۲. محمدنیا، سکینه. (۱۳۹۱). رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*.
۱۳. مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۶). سازمان مدیریت و رویکرد پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.

۱۴. نصرت پناه، سیاوش؛ حسنی، کاوه و یزدی، امید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال چهارم، شماره ۱، بهار و تابستان، صص: ۱۸۹-۲۰۶.

۱۵. نصیری پور، امیراشکان؛ ریسی؛ پوران و هدایتی، سیدپوریا. (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری کارکنان: بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. مدیریت سلامت، ۱۲(۳۵)، صص ۱۷-۲۴.

۱۶. نورانی‌پور، رحمت‌الله و اکبرزاده‌عبدالجبار، حسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۲۵-۴۴.

۱۷. نویدیان، علی؛ صابر، سامان؛ رضوانی امین، مهدی و کیانیان، تکتیم. (۱۳۹۳). همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت ارتقای سلامت، ۳(۲)، صص: ۷-۱۵.

۱۸. همتی، علی‌رضا؛ گودرزی، محمدعلی و حاجیانی، ابراهیم. (۱۳۹۴). ضرورت آینده‌پژوهی در نظام‌های آموزش و پرورش. فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، سال بیست و ششم، شماره ۱۰۳، صص: ۵۹-۶۷.

19. Bajona, C., & Locay, L. (2009). Entrepreneurship and productivity: The slow growth of the planned economies. *Review of Economic Dynamics*, 12(3), 505-522.
20. Cam, O. (2001). *The burnout in nursing academicians in Turkey*. *International Journal of Nursing Studies*, 201-207.
21. Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1442-1448.
22. Etienne, A. M., Dupuis, G., Spitz, E., Lemetayer, F., & Missotten, P. (2011). The gap concept as a quality of life measure: Validation study of the Child Quality of Life Systemic Inventory. *Social indicators research*, 100(2), 241-257.
23. Jouge, W. (2001). *Personal characteristics & Job satisfaction of greek teachers*, *Journal of organization behavior*. 21.17-25.
24. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
25. Thomas, H. R & Sakarcan, A. S. (1994). Forecasting labor productivity using factor model. *Journal of Construction Engineering and Management*, 120(1), 228-239
26. Wu, V & Short, P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*.

Relationship between Empowerment and Job Satisfaction with Employees' Productivity in Tehran's Education System

Seyedeh Badri Sadat Hosseini

MA in Educational Planning, Faculty of Education and Counseling, Islamic Azad University of Roodehen, Tehran, Iran

Abstract

The present study was aimed to examine the relationship between empowerment and job satisfaction with employees' productivity in Tehran's education system. Research method was practical in terms of objective; and in terms of data collection method, it was descriptive-correlational. In this research, the statistical population consisted of all employees of Tehran's education system (2016-2017). Using a Morgan Table and a stratified cluster random sampling method, a sample with 377 individuals was provided, and certain questionnaires were distributed. In order to collect data, three questionnaires were used: 1) Spiters's standard empowerment questionnaire (1995); 2) Feld and Ruth's job satisfaction questionnaire (1951); 3) employees' productivity made questionnaire. To measure the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used, which was calculated to be greater than 0.7 for all three questionnaires. In addition, in order to measure the validity of the questionnaires, content validity was used. Hence, the questionnaires were approved by experts. Analysis of the data obtained from implementing the questionnaires was done through SPSS21 software in two sections: descriptive and inferential (Pearson Correlation and Multifold Regression). Research findings showed that there was a relationship between employees' empowerment and its components such as feeling of being important, feeling of being eligible, and feeling of being effective with productivity; and there was a relationship between feeling of self-determination and productivity; in addition, there was a positive significant relationship between job satisfaction and its components such as the ability to understand and identify jobs, organizational support, motivation and feedback with employees' productivity.

Keywords: education system, empowerment, job satisfaction, productivity
