

Investigating the Status of Factors and Components of Empowerment of Primary School Principals in Tehran Based on the Components of Futures Research

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mina Momenzadeh Garjansoei¹

Fariba Hanifi^{2*}

Mahboubeh Abdollahi³

How to cite this article

Mina Momenzadeh Garjansoei, Fariba Hanifi, Mahboubeh Abdollahi, Investigating the Status of Factors and Components of Empowerment of Primary School Principals in Tehran Based on the Components of Futures Research, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3): 607-624.

1. PhD student in Educational Management, Department of Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: f.hanifi95@gmail.com

Article History

Received: 2021/11/23

Accepted: 2022/01/13

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to investigate the factors and components of empowerment of primary school principals in Tehran based on the components of futures research.

Materials and Methods: In terms of developmental purpose and type of data, the research method is part of a series of consecutive exploratory research, which is both qualitative and quantitative. The statistical population in the qualitative section includes a number of specialists and in the quantitative section includes all male and female teachers of public primary schools in Tehran in the academic year 2020-2021, whose number was 907 people. In the qualitative part, 12 people were selected by snowball method and in the quantitative part, 269 people were selected according to Krejcie and Morgan table by cluster and random method. The research tool is a researcher-made questionnaire.

Findings: The results showed; That 6 factors and 20 sub-components affect the empowerment of managers based on the components of futures research. In addition, the components of responsibility (4.764), the role of organizational health (4.656), job strengthening of teachers (4.949), creative thinking (4.905), and delegation (4.961) are currently on empowerment. The basis of futures research components are less effective.

Conclusion: Also, the role model component with a coefficient (6.343) has the most effect and the organizational health component with a coefficient (4.656) has the least effect on empowering managers compared to other components.

Keywords: Empowerment, Futurology, Modeling, Transformation Management, Empowerment, Organizational Structure, Improvement, Managers

بررسی وضعیت عوامل و مولفه های توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مؤلفه های

آینده پژوهی

مینا مومن زاده گرجانسوی^۱
دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

فریبا حنیفی^{۲*}

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

محبوبه عبداللهی^۳

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: مقاله حاضر با هدف بررسی عوامل و مولفه های توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مؤلفه های آینده پژوهی انجام شد.

مواد و روش ها: روش تحقیق به لحاظ هدف توسعه ای و از نظر نوع داده ها جزء تحقیقات آمیخته اکتشافی متوالی می باشد، که هم کیفی و هم کمی است و به روش داده بنیاد انجام شد و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تعدادی از متخصصان و در بخش کمی شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ که تعداد آنها ۹۰۷ نفر بودند. در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۲۶۹ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش خوشه ای و تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می باشد.

یافته ها: نتایج نشان داد؛ که ۶ عامل و ۲۰ مولفه فرعی بر توانمندسازی مدیران بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیر دارد. بعلاوه مولفه های مسئولیت پذیری (۴/۷۶۴)، نقش سلامت سازمانی (۴/۶۵۶)، تقویت شغلی معلمان (۴/۹۴۹)، تفکر خلاق (۴/۹۰۵)، تفویض اختیار (۴/۹۶۱) در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارند.

نتیجه گیری: همچنین مؤلفه نقش الگوپذیری با ضریب (۶/۳۴۳) بیشترین تأثیر و مؤلفه سلامت سازمانی با ضریب (۴/۶۵۶) کمترین تأثیر را بر توانمندسازی مدیران نسبت به سایر مؤلفه ها داراست.

کلید واژه ها: توانمندسازی، آینده پژوهی، الگوپذیری، مدیریت تحول، توان افزایی، ساختار سازمانی، بهسازی، مدیران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

* نویسنده مسئول: f.hanifi95@gmail.com

مقدمه

ویژگی های سازمان های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است. آنها دائماً تحت تأثیر محیط اطراف خود هستند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات در عرصه های متفاوت اقتصادی و اجتماعی را افزایش می دهد (۱).

مدیریت با برخورداری از قدرت ایجاد هماهنگی میان کارکنان، موجبات افزایش اثربخشی و بالتبع آن موفقیت سازمانی را فراهم می آورد. پرواضح است که ایفای نقش، به دو ویژگی توانمندی و اثربخشی ۱ مدیران باز می گردد (۲).

بدون شک وجود مدیران ماهر و دارای قابلیت های سازمانی مؤثر موجب می شود، تا تعلیم و تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعداد های افراد جامعه و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود. در این راستا توانمندسازی مدیران ۲ می تواند، بر روی بسیاری از صفات شخصیتی ۳ و زندگی حرفه ای آنان اثرگذار باشد (۳، ۴) و ارتباط معناداری در پیشرفت سازمانی و قابلیت فن آوری اطلاعات افراد ایجاد نماید (۵).

در سازمانی مانند آموزش و پرورش توانمندی کارکنان به ویژه مدیران آموزشی از اهمیت دو چندانی برخوردار است، زیرا آنها وظیفه تربیت نسل بعد را بر عهده دارند. نتایج تحقیقات مؤید آن است که آموزش مناسب، بر افزایش توانمندی و در نتیجه بهبود سلامت افراد تأثیر دارد (۶) و بین توانمند سازی سازمان با به تحقق پیوستن اهداف دیگر سازمان ارتباط تنگاتنگی وجود دارد.

در رویکرد مدیران و رهبران توانمند، مدیران می توانند رفتارهای میان کارکنان را به روش هایی از قبیل حالت های انگیزشی ۴، تفویض اختیار ۵ و مسئولیت پذیری ۶، از بین بردن فعالیتهای سازمان رسمی ۷ و شناخت و تغییر شرایطی که موجب ناتوانی در سازمان می شود، ارتقاء بخشند (۷). با این وجود، توانمندسازی تنها به معنای تفویض اختیار به کارکنان نیست، بلکه فرصت های موجود به فراگیری دانش، توانایی و مهارت و متعاقب آن ارتقای عملکرد آنها منجر می شود (۸، ۹).

مدیران به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه های آموزش و پرورش، رکن اساسی به شمار رفته و عملکرد آنان تحت تأثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث عملکرد شغلی مدیران جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی توانمند سازی آنان مطرح گردد، اهمیت موضوع دو چندان می شود. چرا که مدیران به دلیل ارتباط با دانش آموزان شرایط کاری خاصی را تجربه می نمایند. به راحتی و

5 . Delegation of Authority

6 . Responsibility

7 . Official Organization Activities

1 .Capability & Effectiveness

2 .Empowering Managers

3 . Personality Traits

4 . Motivational

توسعه یافته باشد و با توجه به ضرورت مطالعه نقش مدیریت آینده، تحقیق آینده با توجه به نیازهای متغیر مدیران مدارس، بررسی ابعاد توانمندسازی بر اساس مؤلفه های آینده پژوهی نیز ضروری به نظر می‌رسد. همچنین بر اساس تجربیات پژوهشگر، مدیران آموزشی مهارت پیش بینی آینده و ترسیم چشم انداز مطلوب را ندارند و با استراتژیها و فنون آینده نگری آشنا نیستند. بعلاوه از راهکارهای توانمند شدن در راستای آینده پژوهی نیز آگاهی و اطلاعات کافی ندارند. همچنین براساس تحقیقات انجام شده معلوم شده که تاکنون پژوهشی در این راستا که بتواند توانمندسازی مدیران را براساس مؤلفه های آینده پژوهی توجیه کند، انجام نشده است. لذا پژوهشگر درصدد برآمد به سوالات زیر به شیوه علمی پاسخ دهد:

سوالات پژوهش

- ۱- عوامل و مولفه های فرایند توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مولفه های آینده پژوهی کدامند؟
- ۲- وضعیت عوامل و مؤلفه های توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مولفه های آینده پژوهی چگونه است؟

مبانی نظری

تعاریف و مفاهیم توانمندسازی

توانمند سازی واژه ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است، ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. لذا هنوز در ادبیات نظری سازمان و مدیریت واژه توانمندسازی به صورت بسیار وسیع بکار می رود ولی معنای شفافی از آن در دست نیست. در عین حال بسیاری از متخصصین، توانمندسازی را ایجاد وضعیتی برای افراد می دانند که آنها احساس نمایند بر سرنوشت خودشان کنترل دارند و می توانند به اهداف فردی و سازمانی دست یابند (۱۳).

توانمندسازی (تواناسازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (۱۴).

تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تأثیرگذار است (۱۵). تواناسازی فراهم آوردن ابزار لازم برای افراد به گونه ای است که برای آنها قابل فهم باشد و بتوانند از آن در جهت مصالح خود استفاده کنند. در فرهنگ لغت و بستر از تواناسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. کانگر و کانگو معتقدن هرگونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان منجر شود تواناسازی آنها را در پی خواهد داشت. در سال های اخیر واژه توانمندسازی، بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است. ایجاد این واژه با تحول و ایجاد زمینه های نو در مدیریت منابع و توسعه منابع انسانی مرتبط انسانی می باشد (۱۶).

وضوح می توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف با معلمان و دیگر همکاران و با دانش آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در مدیران مدارس مشاهده نمود، که چنین مسائلی به راحتی می تواند انگیزه و اشتیاقی شغلی ۱ مدیران را به دلیل اهمیت نقش و تأثیر مدیران، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه سازمانها قرار دارد (۱۰).

هدف توانمندسازی بکارگیری حداکثر توانایی های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. اگرچه مسئله توانمندسازی سابقه ای چند ده ساله دارد، لیکن بیش از یک دهه است که اندیشمندان حوزه منابع انسانی تمرکز ویژه ای بر این موضوع داشته و ابعاد، اهداف، راهبردها، مدلها و سازوکارهای آن را مورد مطالعه و تحقیق قرار داده اند. توانمندسازی کلید اثربخشی سازمانها و مدیران است. الگوهای توانمندسازی، یکی از راهبردهای عمده سازمانهای امروزی است. بر مبنای این الگو، مدیران تلاش می کنند تا با تهیه و اجرای برنامه های مناسب، ضمن افزایش قابلیت ها و شایستگی های کارکنان، شرایط و محیط را برای بروز خلاقیت و نوآوری آنان فراهم آورند. توانمندسازی مدیران طی دو دهه گذشته در دنیا و اخیراً در ایران کانون توجه کارشناسان حوزه منابع انسانی قرار گرفته است. تحقیقات انجام شده درباره عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران نشان داده است که عوامل مختلفی بر توانمندسازی مدیران مؤثر هستند. این عوامل در حوزه های فردی، سازمانی و محیطی قرار دارند (۱۱).

در دوره های پیشین و شرایط کنونی نظام آموزش و پرورش برای به چالش کشیدن موضوعات و مسائل آینده با تکیه بر برنامه های آموزشی، پیش دبستانی تا دبیرستان و حتی دانشگاهها پاسخ مناسبی را نداده است. علاوه بر ناتوانی برنامه های آموزشی بخشی از این نقیصه از آنجا ناشی می شود که اکثر مدیران مدارس آگاهی و شناخت چندانی از روشها و جهت گیری های فلسفی مطالعات آینده پژوهی ندارند. پی آمد چنین خلایی در بنیان معرفتی آموزش این خواهد بود که اکثر مدیران آموزشی فاقد معیارهای اساسی هستند که برای تحلیل استنباط خود از رابطه آموزش و آینده، برای تبدیل مسائل آینده به تجربه های علمی یادگیری، ضرورتاً به آن نیاز دارند. نظام های آموزشی به اندازه کافی به رسالت خود یعنی تجهیز دانش آموزان به دانش و مهارت های لازم برای مشارکت مؤثر در جامعه امروز و آینده نپرداخته اند. هرگونه اشکال و نقصان در برنامه های آموزشی مدیران مدارس بدون رویکرد به آینده، تأثیر منفی و ماندگاری بر ذهن یادگیرندگان درباره آینده شان و جامعه خواهد گذاشت (۱۲).

با توجه به چالشهای پیش روی سازمان آموزش و پرورش و روند روبه رشد آن در طی مسیر جریان تعلیم و تربیت، بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران به منظور رشد و توسعه همه جانبه مدارس، ضروری، قابل تأمل و تحقیق است. با عنایت به اینکه سازمان زمانی توانا و در حال توسعه به شمار می رود، که در همه ابعاد سازمانی

به امکانات آموزشی و تحرک اجتماعی را براساس تئوری های دانشمندان در نظر گرفته شده است (۲۰).

آینده پژوهی با محوریت انسان
آینده پژوهی به آینده جوامع و تمدن بشری و انسان ها توجه دارد. درباره سابقه آینده پژوهی باید گفت که، آینده پژوهی دانش را در خدمت حل مسائل بشریت در آینده به کار می گیرد. آینده پژوه، حقایق تاریخی و دانش علمی را به کار می گیرد و ارزش های بشری و تخیل را به آنها می افزاید تا تصویرهایی از آنچه در آینده ممکن است به وقوع بپیوندد را خلق کند. «آینده پژوهی علم شناخت آینده انسان مدرن است» (وندل بل)، آینده پژوه معروف اسلاتر نگاهش بر این است که آینده پژوهی محورش انسان ارزش مدار است و ارزش ها ریشه اجتماعی دارند و در بستر اجتماع شکل می گیرند. در آینده پژوهی انسان یک موجود اجتماعی است که بر ارزش هایی معتقد است و بر پایه آن فرهنگ سازی می کند. از سوی دیگر علوم اجتماعی و اقتصادی و به تبع آن سیستم های مربوط ریشه در همین تفکر انسان محور دارند. آینده پژوهی نگاه معرفتی و فلسفی به انسان دارد.

نظام آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی مبین رویکرد هدفمندی و غایی نگری انسان است. از سوی دیگر انسان در مسیر توسعه و نیل به موفقیت اجتماع نقش محوری دارد و در این مسیر توجه به آموزش و پرورش یا به عبارتی تعلیم و تربیت، مؤلفه ای تأثیرگذار در ترسیم آینده اجتماع است. نهاد آموزش به موجب نقش حساس خود در زمینه تعلیم و تربیت نسل های آینده، نیازمند نگرش و توجه جدی به آینده نه تنها به منظور آمادگی برای بهره گیری از امکانات جدید، بلکه تلاش در زمینه ساختن آینده مطلوب هستند. ظهور مفاهیم جدید فرهنگی و اجتماعی، ارزش های فرهنگی در حال تغییر و سرعت تغییرات که تابعی از تأثیر رشد و توسعه فناوری ها و همچنین اقداماتی در جهت تقویت زیر ساخت های اجتماعی برای بالا بردن ضریب نفوذ رسانه ها اعم از تصویری، نوشتاری و شنیداری در سطوح داخلی و خارجی، کارایی این نهاد اجتماعی را با مسائل متنوع و پیچیده ای مواجه نموده است. علاوه بر این انتظار جامعه برای تربیت نیروی انسانی کارآمد، دانا و توانمند، بانشاط و متعهد به ارزش های ملی و مذهبی، ضرورت توجه به مسایل آینده را در نظام آموزش و پرورش دوچندان می کند. پس به موجب پیچیدگی تعاملات و تغییرات عوامل محیطی و سازمانی در نظام های آموزش و پرورش و ضرورت شناخت و آگاهی نسبت به شرایط آینده تعلیم و تربیت، تعریف و تحقق انسان مطلوب در آینده نیاز اساسی سیاستگذاران و مدیران عالی این نهاد مهم است و این نیاز از طریق آینده پژوهی پاسخ داده می شود. سوال اساسی این بود که: «آینده پژوهی چه نقشی در توسعه و افزایش کارآمدی نظام آموزش و پرورش دارد؟»

پاسخ به این سوال بر این پایه استوار است که مطالعات آینده از آنجا که فرصتی ساختار یافته را برای نگاه به آینده و بررسی نقش عوامل مؤثر در ایجاد آینده فراهم می نماید، امکان ایجاد چشم انداز مطلوب را برای تصمیم گیران و سیاستگذاران نهاد آموزش و پرورش به وجود می آورد و از طریق شناسایی و ایجاد ظرفیت

در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. توانمندسازی، طراحی و سازمان به نحوی است که افراد نیروی محرکه اصلی به شمار می روند. در این روش کارکنان ضمن کنترل خود آمادگی قبول مسئولیت های بیشتری را نیز دارا می شوند. بلانچارد توانمندسازی نیروی انسانی را این گونه بیان می کند: توانمندسازی نیروی انسانی عبارت است از آزاد کردن قدرت افراد که به واسطه دانش و انگیزه خود صاحب آن قدرت هستند (۱۷). مقدمه ای بر مبحث آینده پژوهی

علاقه وافر انسان به اطلاع از آینده به گذشته های دور بر می گردد. این نیاز ذاتاً در وجود هر انسان نهفته است که بتواند به اطلاع از آینده جهت گیری زندگی خود را انجام دهد. نمونه بارز آن را می توان در تاریخ و با توجه به نقش و جایگاه والای پیشگویان و کاهنان مطالعه نمود. در جهان امروز اگرچه هنوز عامه مردم به این پیشگویی ها و آینده بینی ها اعتقاد دارند ولی تعریف فعلی آینده نگری شرح دیگری است. از اواسط قرن بیستم مقوله آینده فکری و آینده پژوهی کم کم به شکل دانش استراتژیک در آمد که از طریق آن دولت ها می توانستند اهداف میان مدت و بلندمدت خود را ارزیابی کرده و در جهت بدست آوردن یا تهیه امکانات لازم برای آن تلاش کنند. زمانی که دولت ها یا مردم درک بهتری از آینده داشته باشند، فرصت های بهتری برای خلق آینده بهتر خواهند داشت و می توانند با عملکرد خویش تأثیر مثبت روی روند آینده داشته باشند (۱۸).

آینده نگری ها همواره از ابتدای تاریخ بشر وجود داشته اند ولی آینده نگری مورد نظر ما تاریخ چندان طولانی ندارد و در واقع پدیده ایست که پس از جنگ جهانی دوم در میان سایر علوم سر برآورد. همچنین اولین رشته تحصیلی در زمینه آینده نگری در دانشگاه میل به وجود آمد. متعاقب آن انجمن ها و گروه های پژوهشی مختلف در زمینه آینده نگری در اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ بنیان نهاده شدند. در یک تعریف ساده و در عین حال بسیار ژرف آینده پژوهی علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا عنوان شده است (۱۹).

شاخص های آینده پژوهی
مطالعه آینده های ممکن، بررسی آینده های محتمل، بررسی تصویرهای آینده، مطالعه بنیان های معرفتی آینده پژوهی، بررسی بنیان های اخلاقی آینده پژوهی، تفسیر گذشته و تعیین موقعیت حال، تلفیق دانش و ارزش برای طراحی اقدام اجتماعی، افزایش مشارکت مردمی در تصویر سازی آینده و طراحی آن، ترویج تصویر مطلوب آینده و حمایت از آن، جلوگیری از غافلگیر شدن، شناسایی فرصتها و تهدیدها و نقاط قدرت و ضعف، از جمله شاخص های مهم آینده پژوهی می باشد. اندیشمندان درباره مؤلفه های آینده پژوهی، متغیرهای بسیاری را بیان کرده اند. به منظور انتخاب مؤلفه ها یا سنجه های آینده سازی و رسیدن به آینده دلخواه، چهار شاخص کلی جامعه پذیری، انتقال فرهنگی، دستیابی

پیشینه های داخلی

-کریمی و همکاران پژوهشی تحت عنوان تحلیلی بر نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی به منظور توانمندسازی آنان در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد انجام دادند (۲۷). روش پژوهش توصیفی به روش مقطعی است که در آن 65 درصد از اساتید دانشگاه به روش سرشماری وارد مطالعه شدند و از پرسشنامه ای پژوهشگر ساخته با روایی و پایایی تایید شده به عنوان ابزار جمع آوری اطلاعات استفاده کردند و نتایج حاصل از طریق نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید. یافته ها نشان داد بیشترین الویت از نظر اساتید به ترتیب شامل: حیطه روش های نوین و فنون تدریس (۶۸٪)، حیطه راهنمایی و مشاوره آموزشی (۶۲٪)، حیطه روش های ارتقاء حرفه ای (۶۱٪)، حیطه ضوابط و مقررات دانشگاهی (۵۸/۳)، حیطه کاربرد رایانه در آموزش (۵۵٪)، حیطه عملکرد مبتنی بر شواهد (۴۷٪)، حیطه روش های ارزیابی دانشجو (۴۳٪) بود. همچنین در این مطالعه بین مرتبه علمی اساتید و تمایل آنان به برگزاری کارگاه ها به صورت مجازی یا حضوری تفاوت معنی داری مشاهده نشد $p=0/043$ و بین گروه های پایه و بالینی و تمایل آنان به برگزاری کارگاه ها به شکل های مجازی و حضوری نیز تفاوت معناداری وجود نداشت $p=0/053$ و می توان گفت تمایل به برگزاری کارگاه ها به شکل حضوری در همه مرتبه های علمی از دو گروه پایه و بالینی بیشتر از شکل مجازی بود. نتایج نشان داد برگزاری دوره های آموزشی توانمندسازی اساتید به صورت کاربردی ضروری به نظر می رسد و در برگزاری کارگاه ها باید اولویت های آموزشی در نظر گرفته شود.

-حسین پور و ابراهیمی پژوهشی با عنوان " بررسی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا" انجام دادند. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایش و با استفاده از روش نمونه گیری مطبق و نمونه ۲۰۰ نفر از جامعه آماری کارکنان یگان ویژه تهران انجام گرفته است (۲۸). روش گردآوری اطلاعات، میدانی و ابزار آن پرسشنامه محقق ساخته است. برای سنجش روایی پرسشنامه، از روش منطقی و برای سنجش پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، آلفای کل برابر با ۰/۸۵ بوده است. ضریب همبستگی پیرسون با اطمینان ۰/۹۹ نشان داد که بین متغیرهای پژوهش و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل داده ها بیانگر آن است که مؤلفه های مورد بررسی در توانمندسازی کارکنان مؤثر هستند و براساس نتایج تحلیل رگرسیون خوداثربخشی در اولویت اول و روابط سازمانی، تعاملات سازمانی و احساس معنی داری در مراتب بعدی قرار دارند.

-مسکین نواز و همکاران پژوهشی تحت عنوان "شناسایی شاخص ها و مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی مدیران نمایندگی های فروش بیمه و تبیین این عوامل در قالب الگو" انجام دادند. در این مطالعه به روش ترکیبی اکتشافی از هر دو رهیافت کمی و کیفی استفاده شد تا الگوی نهایی تدوین و ارائه شود (۲۹). بدین منظور، ابتدا با انجام مطالعات نظری، مؤلفه ها و شاخص های اولیه مرتبط با مفهوم توانمندسازی جمع آوری و تعیین شد تا در ادامه، توافقی

ها و توانمندی های جدید، امکان بهره گیری از فرصت ها در زمان آینده را میسر می سازد. همچنین به موازات آن مشکلات و نارسایی های ناشی از شرایط آینده قابل احصاء و رفع آنها امکان پذیرتر خواهد بود.

توانمندیهای آینده پژوهی مدیران

در واقع مدیریت زمان اگرچه پیامد بسیاری از تصمیم هایی می باشد که در زمان گذشته و حال اخذ می شوند و در آینده نزدیک و دور بروز می کنند، شکل زندگی آینده را می سازند، اما جست و جوی آینده های مورد انتظار می تواند مسیر تحقق پیامدهای مذکور را تغییر دهد و آنچه را که نیت ها و اراده ها خواستار آن است با تکیه به حق و شکیبایی و استقامت برای خود، خانواده و جامعه تحقق بخشد (۲۱).

پس اهمیت حیاتی زمان یکی از اصول آینده پژوهی است، محور آینده پژوهی فعالیتی نظام مند و علمی در خصوص شناخت آینده و تلاش در راستای ساخت و شکل دهی به آن است که انسان را قادر می سازد تا به جای سکون و نظاره گر بودن در مقابل وقوع آینده، در راستای ساخت آینده های مطلوب خود تلاش کند (۲۲).

آینده، می تواند خوب، بد، فرصت ساز، تهدیدآور، شیرین، تلخ، رویایی و غم انگیز برپا شود. هدف آینده پژوهی، مطالعه منظم آینده و به عبارت دیگر علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا است (۱۹). برخی از مترجمان، برای واژه Future Studies معادل های آینده پژوهی، آینده شناسی یا مطالعات آینده را به کار برده اند (۲۳). آینده پژوهی در پی آن است که انسان را برای این رویدادهای غیرمنتظره آماده کند (۲۴).

مدیران موفق آینده، بر مهارت ها و شایستگی هایی به مراتب متفاوت با مدیران پیشین نیاز دارند. از این رو، آماده سازی افراد برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است و مستلزم سیستم ها و رویه هایی است که اهداف فردی و سازمانی را همسو نموده و ضمن برقراری ارتباط با مدیران و متخصصان، آنها را به شیوه مؤثر توسعه دهد (۲۵).

تداوم حیات سازمان ها به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز، و اصلاح و بهبود روش های تحقق این اهداف انجام می شود؛ سازمان در مسیر تطبیق خود با تغییرات، ناگزیر از تقویت فراگردهای نوآوری و خلاقیت است، زیرا به مرور زمان، سازمان های غیرخلاق از دور خارج می شوند یا مجبور می شوند، سیستم خود را اصلاح کنند. در واقع، بروز تغییرات محیطی و اثر آن بر واحدهای تجاری و صنعتی، ضرورت ایجاد تغییر در آنها را اجتناب ناپذیر می سازد. این تغییر ممکن است در کیفیت محصولات و خدمات، فن آوری، ساختار، فراگرد، سهم بازار، روابط کارگری، یا هر قسمت دیگر سازمان رخ دهد. در دهه های اخیر سرعت تغییرات محیطی به نحو شگفت آوری افزایش یافته است. به علاوه، امروزه به ضرورت پیش بینی نیازها و راه های رفع آنها تأکید بیشتری می شود؛ زیرا سازمان ها مجبورند که یا خود را برای ایجاد چنین تغییراتی آماده سازند یا خطر مواجهه با بحران های احتمالی را بپذیرند (۲۶).

براساس یافته‌های تحقیق مدلی جهت ارتقاء سطح توانمندی کارکنان ارائه شده است.

-حیدری و همکاران پژوهشی تحت عنوان "آموزش و پرورش آینده‌نگر: اهداف و راهکارها" انجام دادند. در بخش اول پس از مرور پیشینه آینده‌نگری، سه روش اصلی آینده‌نگری معرفی می‌شوند و ارتباط آنها با تعلیم و تربیت مورد بحث قرار خواهد گرفت (۳۱). این سه روش عبارتند از آینده‌نگری تحلیلی، نظری و مشارکتی. در بخش دوم آراء برخی از آینده‌نگران معاصر بررسی شده و براساس آن شش روند کلی برای تحولات جهانی در قرن بیست و یکم بازشناسی می‌گردد. این روندها عبارتند از: پیشرفت سریع علم و تکنولوژی، گسترش فناوری اطلاعات، جهانی شدن، تهدید محیط زیست، اشاعه دموکراسی و افزایش آگاهی سیاسی و فرهنگی ملل، اقوام و فرقه‌ها. پس از بیان این هفت روند کلی، رسالت نظام آموزش و پرورش برای مواجهه با این روندها مورد بحث قرار گرفت.

-صمدی میارکلائی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «مدل معادلات ساختاری ارتباط میان ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که میان ساختار سازمانی و توانمندسازی رابطه منفی وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های ساختار سازمانی و توانمندسازی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد (۳۲).

-سعیدپور و همکاران در پژوهشی تحت عنوان "آینده پژوهی برای راهبردهای مدیریت دانش با رویکرد سناریونگاری" به این نتیجه رسید که دانش برای سازمان‌ها از جمله دارایی‌های راهبردی است، به طوری که صاحب نظران علم مدیریت، دانش را ایجادکننده مزیت پایدار می‌دانند؛ پس، به منظور حفظ این مزیت در آینده، سازمان‌ها باید آمادگی اقدام در برابر شرایط احتمالی و تجویز راهبرد مناسب مدیریت دانش را داشته باشند (۳۳). هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر راهبرد مدیریت دانش، شناسایی سناریوهای احتمالی پیشروی سازمان، ارایه اقدامات لازم برای آینده‌های محتمل و پیشنهاد راهبرد مدیریت دانش مناسب برای آنها است. در این پژوهش، از رویکرد سناریونگاری با نرم افزار سناریویوزارد برای پیش‌بینی آینده‌های ممکن استفاده و شرکت رجا به عنوان نمونه موردی انتخاب گردید. این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از حیث روش، پیمایشی است که در سطح اکتشافی انجام می‌شود. با استفاده از تحلیل متوازن تأثیر متقابل توسط نرم افزار سناریویوزارد، ۸ سناریوی قوی و ۸۱ سناریوی ضعیف به دست آمد که ۳ سناریو به عنوان سناریوهای خوش‌بینانه، بدبینانه و محتمل انتخاب و در اختیار هیئتی قرار گرفتند تا برای هر کدام، تمهیداتی در نظر گرفته و راهبرد مدیریت دانش متناسب با آن را پیشنهاد نمایند. در نتیجه، برای سناریوی خوش‌بینانه راهبرد پویا با تمرکز بیشتر بر راهبرد انسان محور و برای سناریوهای بدبینانه و محتمل راهبرد پویا با تمرکز بیشتر بر راهبرد سیستم محور پیشنهاد گردید.

-همتی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان "ضرورت آینده پژوهی در نظام‌های آموزش و پرورش" به این نتیجه رسیدند نظام آموزش

نهایی گروه خبرگان روی هر یک از آنها از طریق روش اصلاح شده دلفی و ضریب توافق کندال حاصل شود. روایی و پایایی الگوی پیشنهادی به وسیله تحلیل عاملی و آلفای کرونباخ صورت گرفت. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که الگوی نهایی توانمندسازی مدیران نمایندگیهای فروش بیمه از پنج مؤلفه تشکیل شده است که عبارت‌اند از: احساس مؤثر بودن، اعتماد به نفس، شایستگی، خوداثربخشی، و معنادار بودن. معادلات ساختاری مبین این مهم بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، دو مؤلفه احساس مؤثر بودن و اعتماد به نفس بیشترین ارتباط را با مقوله توانمندسازی در صنعت بیمه دارند. بنابراین نمایندگیهای بیمه می‌توانند از طریق ایجاد احساس مؤثر بودن، اعتماد به نفس، شایستگی، خوداثربخشی، و معنادار بودن در رویارویی با تغییرات مستمر به سمت توانمندسازی حرکت کنند. همچنین باید در این نمایندگیها برای ایجاد و حفظ توانمندیهایی مدیران، به ترویج احساس مؤثر بودن مبادرت شود.

-جعفری و کریمی پژوهشی تحت عنوان "سیاست گذاری حرفه ای در نظام آموزشی در هزاره سوم با تاکید بر مبحث آینده پژوهی" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های آموزش همانند سایر سازمان‌ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاست گذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می‌باشند (۱۸). اما سازمان‌های آموزش ماهیت و ویژگی‌های منحصر به فردی دارند که آنها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. در هزاره سوم عصر جهان شدن، رشد فزاینده اطلاعات و ارتباطات، تغییر و تحولات سریع، سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش را با چالش‌هایی مواجه ساخته است. از آنجایی که نظام آموزش و پرورش به عبارت دیگر تعلیم و تربیت یکی از محوری‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نهاد اجتماع در تحقق توسعه کشور به حساب می‌آید ضروری است برای رویارویی با تضادها، تصادم‌ها و چالش‌ها، به سیاست‌گذاری حرفه‌ای در نظام آموزش با تأکید بر مقوله آینده‌نگری و آینده پژوهی اهتمام ورزد. بنابراین آموزش باید متوجه آینده باشد و به چشم‌اندازهای آینده بنگرد.

-ایزدی و محسنی پژوهشی با هدف "بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب" انجام دادند. جامعه آماری کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند که ۳۳۶ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیده‌اند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است (۳۰). ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که اعتبار آن براساس آلفای کرونباخ برآورد گردیده است. نتایج حاصل از تحقیق بیان می‌کند که دسترسی به اطلاعات، آموزش، سیستم پاداش، غنی‌سازی شغل، مشارکت و سبک رهبری رابطه مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی روانشناختی دارند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن بیانگر آن بوده است که متغیرهای رهبری، دسترسی به اطلاعات، مشارکت، آموزش، غنی‌سازی شغل، پاداش به ترتیب در رتبه اول تا ششم قرار دارند. هم‌چنین بررسی وضعیت این متغیرها نشان دهنده آن است که به غیر از دو متغیر خودتعیینی و مؤثر بودن تمامی متغیرهای دیگر وضعیت نسبتاً مطلوبی در میان کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان مازندران دارد در نهایت

دهد و کمک می کند تا نیازهای اجتماعی و اقتصادی بلندمدت را مناسب تر تأمین کنیم.

-جزینی و نوایی در بررسی الگوی توانمندسازی برای ارتقای شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران ناجا نشان دادند که شناسایی فرصتها، اجرای نوآوری و شکلهای مجدد موجب رشد و توسعه عملکرد مدیران می شود. به علاوه، نتایج حاکی از آن بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤلفه های مذکور روی شایستگی مدیران و نیز شایستگی روی عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد (۳۶).

-نیازآذری در پژوهشی تحت عنوان "تعیین مؤلفه های آینده پژوهی جهت طراحی مدل در آموزش عالی" به این نتیجه رسید که مؤلفه های آینده پژوهی در آموزش عالی شامل فلسفه، مبانی نظری، مراحل اجرایی، نظام ارزیابی و مهندسی مجدد می باشد (۳۷).

-هاشمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی کیفی با عنوان «طراحی الگوی آینده پژوهی در توسعه منابع انسانی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی» به این نتایج دست یافتند که روابط حاکم بر عوامل مؤلفه ای اثرگذار بر آماده سازی، توسعه منابع انسانی آینده سپاه و تبیین مبانی رفتاری آینده پژوهی با تأکید بر منبع راهبردی سازمان سپاه، مدیران و محققان منابع انسانی را یاری می نماید.

-بختیاری در تحقیقی با عنوان "رده میانی فرماندهان و مدیران ناجا را از نظر توانمندسازی" به مطالعه پرداخت. مدل ارائه شده در بردارنده ۲۷ عامل بود که در قالب سه بعد و هشت گروه پیشنهاد شد: بعد فردی (عوامل روانشناختی، اسلامی، انقلابی و حرفه ای)، سازمانی (راهبردهای مدیریتی، ساختاری و ماهیت سازمانی)، و بعد محیطی (محیط حقوقی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، اجتماعی). در این میان، سه عامل ایمان، ظلم ستیزی و مردم داری بیشترین سهم و سه عامل ساختار، محیط اجتماعی - سیاسی و سبک رهبری کمترین سهم را به خود اختصاص می داد (۳۸).

پیشینه های خارجی

-کلیا و همکاران ۱ در پژوهشی تحت عنوان «من کلید اصلی هستم که باز و قفل می شود: ارائه و کاربرد چارچوب مفهومی برای توانمندسازی زنان و دختران» به این نتیجه رسیدند که ارتباط غیر کلامی، مشارکت، خودکارآمدی، تصمیم گیری و توانایی در مذاکره از فاکتورهای مهم توانمندسازی زنان و دختران می باشد (۳۹).

-هازل و همکاران ۲ در پژوهشی تحت عنوان «توانمندسازی در زنجیره های ارزش کشاورزی: روش های مختلط، مطالعه در کشور فیلیپین» به این نتیجه رسیدند که بزرگترین موانع عدم قدرت و توانمندسازی در زنان و مردان عدم توانایی برای رویارویی با تغییرات، کلیشه های جنسیتی، عدم مشارکت، عدم استقلال در درآمد است و فاکتورهای احترام در خانواده و استقلال و آموزش از منابع قدرت آنها محسوب می شود (۴۰).

-کاترین و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی ویژگیهای توانمندسازی زنان در سطح پروژه کشاورزی» به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی زنان فرایندی است که شامل قدرت ذاتی آنهاست. که شامل مدیریت مشارکت و استقلال آنها می باشد.

و پرورش و به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، به طور بالقوه یکی از محوری ترین و تعیین کننده ترین نهادهای اجتماعی در تحقق توسعه کشور به حساب می آید. یکی از اساسی ترین وظایف هر نظام تربیتی ارایه تصاویری روشن از انسان مطلوب است و گویاترین شاهد بر ضرورت وجود یک نظام آموزشی، توجه به آینده ها است. آموزش و پرورش پیش دبستانی تا دانشگاه ضرورتاً بایستی آینده مدار باشد، زیرا کارکرد آن در واقع تجهیز دانش آموزان و دانشجویان به دانش و مهارت های لازم برای مشارکت مؤثر در جامعه چه در زمان حال و چه در زمان آینده است. در این مقاله سعی شده است با تعریف نظام آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان سیستم های اجتماعی و اقتصادی به تشریح مشکلات وضع موجود آن پرداخته و پس از معرفی و تبیین عوامل و پیشران های تأثیرگذار در توسعه این نهاد اجتماعی به ضرورت و اهداف آینده پژوهی در این نظام پرداخته و در پایان با تعریف یک نگاه جدید در تأثیر و کاربرد آینده پژوهی در فرایند یادگیری، پیشنهاداتی را در این خصوص ارایه می دهد. شایان ذکر است در مسیر این مقاله منظور از عبارات آموزش و پرورش به مفهوم تعلیم و تربیت در تمامی سطوح از پیش دبستانی تا دانشگاه است و محدود به سازمان معمول آموزش و پرورش نخواهد بود.

-نیلی پور طباطبایی و یزدچی پژوهشی تحت عنوان "رابطه علی توانمندسازی روان شناختی و قابلیت فن آوری اطلاعات مدیران اطلاعات مدارس متوسطه شهر اصفهان با میانجی گری خودکارآمدی عمومی" با روش پژوهش همبستگی انجام شد. جامعه آماری، شامل کلیه مدیران مدارس دخترانه متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۲۵۰ نفر بود (۳۴). حجم نمونه براساس فرمول کوکران، ۱۵۲ نفر برآورد گردید و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای برحسب ناحیه بود. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی با قابلیت فن آوری اطلاعات مدیران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. هم چنین، بین خودکارآمدی مدیران با قابلیت فن آوری اطلاعات رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بعد معنادار بودن توانمندسازی روان شناختی بهترین پیش بینی کننده قابلیت فن آوری اطلاعات مدیران بود. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد توانمندسازی روان شناختی از طریق خودکارآمدی عمومی بر قابلیت های فن آوری مدیران تأثیرگذار است.

-هاشمی و نوری در پژوهشی با عنوان «آینده نگری تکنولوژی برای یکپارچه سازی سیستم نوآوری ملی با تجربه انگلستان، استرالیا و نیوزیلند با مقایسه و تجزیه و تحلیل و بررسی نقاط قوت و ضعف روش های آینده نگری در این کشورها» به این نتایج دست یافتند. مفهوم اصلی سیستم نوآوری ملی تعاملی بین سازنده سیستم است (۳۵). برای تقویت سیستم نوآوری ملی ما به تحریک، گسترش و تعمیق این تعاملات برای نوآوری مؤثرتر نیاز داریم. آینده نگری تکنولوژی مکانیسم مفید و مناسبی را برای دستیابی به آن ارائه می

است که عوامل تفویض اختیار، کار تیمی، آموزش های رسمی و چرخش شغلی، به ترتیب از عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان این شرکت می باشند. در نهایت با استفاده از اطلاعات به دست آمده از تحلیل پرسشنامه ها الگوی پیشنهادی جهت توانمندسازی کارکنان این شرکت طراحی و ارائه شده است. (۴۳)

-وو و همکاران ۶ در تحقیقی با عنوان " اثر بسترسازی فردی و سازمانی را در توانمندسازی" مورد بررسی قرار دادند. آنها به این نتیجه رسیدند که اگر سازمان ها محیطی آرام برای افراد به وجود آورند و در همین راستا فرصت های تصمیم گیری را فراهم کنند، آنگاه احساس بلوغ و استقلال در افراد تقویت شده و در نهایت رشد شخصی و حرفه ای در سایه توانمندسازی فردی و سازمانی قابل دستیابی خواهد شد (۴۴).

-پژوهش عبداللہی، با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی کارشناسان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به بررسی میزان توانایی های کارشناسان براساس ابعاد توانمندسازی روان شناختی، مشخص کردن ساز و کارهای تواناسازی و تعیین رابطه هر کدام با توانمندسازی و در نهایت طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی برای کارکنان پرداخته است. یافته های تحقیق نشان داد که راهبردهای مدیریتی به عنوان متغیر مستقل نهفته از طریق متغیرهای میانی خودکارآمدی و شرایط سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی به عنوان متغیر وابسته نهفته اثر گذاشته است. شرایط سازمانی به طور مستقیم بر توانمندسازی روان شناختی مؤثر بوده و منابع خودکارآمدی از طریق شرایط سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی اثر می گذارد. هم چنین یافته های این تحقیق نشان داد که توانمندسازی روان شناختی شامل چهار بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنادار بودن شغل و اعتماد بوده است (۴۵).

مواد و روش ها

روش تحقیق به لحاظ هدف توسعه ای و از نظر نوع داده ها جزء تحقیقات آمیخته اکتشافی متوالی بود که هم کیفی و هم کمی است که به روش داده بنیاد انجام شد و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تعدادی از متخصصان و در بخش کمی شامل کلیه مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی دولتی مناطق ۲۱ گانه شهر تهران که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ مشغول به خدمت بودند، که تعداد آنها ۹۰۷ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود. در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۲۷۰ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش خوشه ای و تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که در بخش کیفی پس از مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه های تحقیق ابتدا سوالات مصاحبه تدوین و پژوهشگر پس از هماهنگی های لازم در محل کار مصاحبه شونده حضور یافته و با استفاده از ضبط صوت و با کسب اجازه از مصاحبه شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج

سل و مینوت ۱ در پژوهشی تحت عنوان " مؤلفه های توانمندسازی زنان در اوگاندا" به این نتیجه رسیدند که مؤلفه هایی از جمله مشارکت در تصمیم گیری، برابری آموزش، میزان تحصیلات و شرکت در فعالیت های اقتصادی توسط آنها، میزان توانمندی آنها را ارتقاء می دهد.

-کوری و فلوریان ۲ در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی توانمندسازی زنان در بخش توسعه کشاورزی» به این نتیجه رسیدند که اگر چه بین معانی سنتی توانمندسازی و تعاریف دیگر اختلاف وجود دارد، ولی ارزیابی توانمندسازی زنان در بخش توسعه کشاورزی نشان می دهد که رویکردهایی که عمدتاً قدرت زنان را نشان می دهد، بیشتر شامل قدرت تصمیم گیری زنان و تفکر خلاق، تفکر انتقادی و همچنین بالا رفتن آگاهی آنها می باشد (۴۱).

-نتایج موسوی و روان خواه ۳ در پژوهشی تحت عنوان "عنوان رابطه توانمندسازی و ساختار سازمانی" نشان داد بین شرایط سازمانی و توانمندسازی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و توانمندسازی و ابعاد خودکارآمدی مقام و منزلت و تأثیرگذاری رابطه ضعیف منفی و معنادار وجود دارد ولی ساختار سازمانی بوروکراتیک با ابعاد تصمیم گیری مشارکتی، استقلال و رشد حرفه ای رابطه معناداری ندارد از بین متغیرهای شرایط سازمانی دسترسی به منابع و وجود اهداف روشن پیش بینی کننده های بهتری از توانمندسازی مدیران هستند.

-هینونی و روتسالاینن ۴ در پژوهشی با عنوان «بررسی آتی کلینیک - روشی برای ترویج یادگیری آینده و تحریک آینده رادیکال» به این نتایج دست یافتند که مفهوم آتی کلینیک، که یک کارگاه آتی مشارکتی و اکتشافی و روش پژوهش های آینده جمعی برای مقابله با عدم قطعیت، شناسایی اختلالات و تولید نوآوری را ارزیابی می کند. آینده کلینیک حمایت از تفکر آینده، آمادگی آتی و گفت و گو آتی تحریک آمیز، و بهره برداری از خلاقیت های مشترک برای بینش، ایده های جدید و راه حل های عملی برای انتخاب آینده موضوعات آتی کلینیک در تمرینات چند ثابت شده است که به عنوان یک ابزار امیدوارکننده برای تلاش بینی مشترک در سازمان های مختلف کار می کنند برای آینده مطالعات، یک روش ابتکاری، بصری جهت گیری و ساخت یافته برای ترویج یادگیری آتی جمعی، با تأکید ویژه بر پیش بینی از آینده ارائه می دهد (۴۲).

-پژوهش بلوچی و نیلی پور طباطبایی ۵، با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی شرکت توزیع برق شیراز (مطالعه موردی)، به چهار مورد از اصلی ترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی: آموزش های رسمی، تفویض اختیار، کار تیمی و چرخش شغلی پرداخته است. هدف از انجام این پژوهش، کشف میزان و چگونگی اثرگذاری این عوامل بر کارکنان از طریق شاخص های فرعی، رتبه بندی آنها از نظر شدت اثرگذاری و نهایتاً ارائه الگویی برای توانمندسازی بهتر کارکنان می باشد. یافته های پژوهش حاکی از آن

4. Heinonen, Ruotsalainen
5. Baluchi and Nilipoor
6. Wu

1. Sell & Minot
2. Corey & Floriane
3. Mousavi & Ravankhah

سوالات مصاحبه نشان می دهد که از میان ۸۵ شاخص (گویه) موجود، ۶ بعد اصلی و ۲۰ مولفه فرعی از قبیل مدیریت تحول شامل (شناخت کافی از محیط، مسئولیت پذیری و سلامت سازمانی)، توان افزایی شامل (تقویت شغلی معلمان، کاربست مدیریت مشارکتی و بهبود روابط بین مدیر و معلمان)، احساس شایستگی شامل (برخورداری از انگیزش لازم، پشتیبانی از مدیران، انعطاف پذیری و تفکر خلاق)، ساختار سازمانی شامل (تغییرات سازمانی، کمبود منابع و توزیع نامناسب و عدم آینده نگری)، استاندارد سازی شامل (کاربرد مدیریت دانش، استفاده از نظام باز خورد و الگوسازی) بالندگی و بهسازی شامل (آینده نگری، خودکارآمدی، خطرپذیری و تفویض اختیار) می باشد.

سؤال دوم: وضعیت مؤلفه های توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مؤلفه های آینده پژوهی چگونه است؟ برای اینکه بدانیم وضعیت مؤلفه های تاثیرگذار بر توانمندسازی مدیران بر مبنای مؤلفه های آینده پژوهی چگونه است، ابتدا باید عوامل اصلی شناسایی شده با استفاده از آزمون نرمالیت جهت استفاده از آزمونهای پارامتریک یا غیرپارامتریک مورد بررسی قرار گیرد، برای این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. نتایج اجرای این آزمون به شرح جدول زیر است.

کند و البته این عمل بعد از هر بار مصاحبه صورت گرفت. در بخش کمی نیز نتایج مصاحبه ها به وسیله کدگذاری (کدگذاری باز، انتخابی و محوری متون مصاحبه) و نیز تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی طبقه بندی شد. در نهایت پرسشنامه از دو بخش اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته تشکیل شد که شامل ۸۵ گویه با طیف ۱۰ گزینه ای بود. روایی پرسشنامه در بعد کمی از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد و در بعد سازه از همگرا و واگرا به کمک نرم افزار لیزرل استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث کیفی از نظر سنجی از افراد خبره استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث پایایی، آلفای کرونباخ آن با ضریب ۰/۸۸۱ تأیید شد. سپس داده ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل داده ها

سؤال اول: مولفه ها و شاخص های فرایند توانمندسازی مدیران دوره ابتدایی شهر تهران بر مبنای مؤلفه های آینده پژوهی کدامند؟ با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل سوالات مصاحبه با خبرگان و کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم افزار MAXQDA، یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) مشخص شد. نتایج حاصل از تحلیل

جدول ۱. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

مدیریت تحول	توان افزایی	احساس شایستگی	ساختار سازمانی	استانداردسازی	بالندگی و بهسازی
تعداد	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰
میانگین پارامترها	۵/۵۱۰	۵/۳۸۱	۵/۴۸۱	۵/۵۹۲	۵/۶۹۲
انحراف معیار	۲/۱۵۸	۲/۲۶۷	۲/۰۹۸	۲/۱۱۱	۴۱/۹۷۴
بیشترین میزان کران بالا	کامل ۰/۰۹۱	۰/۰۷۹	۰/۰۸۲	۰/۰۵۸	۰/۰۶۲
مثبت تفاوت ها	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	۰/۰۵۸	۰/۰۵۶	۰/۰۶۲
منفی	-۰/۰۹۱	-۰/۰۷۹	-۰/۰۸۲	-۰/۰۵۸	-۰/۰۵۴
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۱/۴۷۶	۱/۲۸۱	۱/۳۳۲	۰/۹۳۷	۱/۰۰۱
سطح معناداری	۰/۰۲۶	۰/۰۷۵	۰/۰۵۷	۰/۳۴۴	۰/۲۷۰

شد. نتیجه آزمون تی تک نمونه ای در هر یک از عوامل و مولفه ها در جدول زیر آورده شده است.

با توجه به داده های جدول ۱ و با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون t تک نمونه ای استفاده

جدول ۲. آزمون t تک نمونه ای در عوامل و مولفه ها

میانگین	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	شناخت کافی از محیط
	حد پائین	حد بالا					
۵/۹۰۳	۰/۶۸۶	۰/۱۲۱	۰/۴۰۳	۰/۰۰۵	۲۶۹	۲/۸۱۴	

۴/۷۶۴	-۰/۴۴۲	-۱/۰۲۸	-۰/۷۳۵	-۰/۰۰۰	۲۶۹	-۴/۹۴۰	مسئولیت پذیری
۴/۶۵۶	-۰/۵۵۷	-۱/۱۲۹	-۰/۸۴۳	-۰/۰۰۰	۲۶۹	-۵/۸۱۵	سلامت سازمانی
۴/۹۴۹	-۰/۲۵۶	-۰/۸۴۵	-۰/۵۵۰	-۰/۰۰۰	۲۶۹	-۳/۶۷۹	تقویت شغلی معلمان
۶/۰۶۶	-۰/۸۶۶	-۰/۲۶۶	۰/۵۶۶	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۷۱۵	کاربست مدیریت مشارکتی
۶/۱۲۴	۰/۹۳۶	۰/۳۱۱	۰/۶۲۴	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۹۳۳	بهبود روابط بین مدیر و معلمان
۶/۳۱۱	۱/۰۷۳	۰/۵۴۹	۰/۸۱۱	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۶/۱۰۵	برخورداری از انگیزش لازم
۶/۳۲۳	۱/۰۹۹	۰/۵۴۶	۰/۸۲۳	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۵/۸۶۵	پشتیبانی از مدیران
۵/۹۴۴	-۰/۷۳۷	-۰/۱۴۹	۰/۴۴۴	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۲/۹۷۲	انعطاف پذیری
۴/۹۰۵	-۰/۳۱۵	-۰/۸۷۴	-۰/۵۹۴	-۰/۰۰۰	۲۶۹	-۴/۱۸۹	تفکر خلاق
۵/۷۹۸	-۰/۵۵۸	-۰/۰۳۷	۰/۲۹۸	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۲/۲۵۴	تغییرات سازمانی
۵/۸۵۸	۰/۶۴۲	۰/۰۷۵	۰/۳۵۸	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۲/۴۹۴	کمیود منابع و توزیع نامناسب
۵/۹۴۸	-۰/۷۳۶	-۰/۱۶۰	۰/۴۴۸	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۰۷۱	عدم آینده نگری
۶/۱۹۴	۰/۹۷۲	۰/۴۱۶	۰/۶۹۴	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۴/۹۱۷	کاربرد مدیریت دانش
۶/۰۳۶	-۰/۸۱۵	-۰/۲۵۸	۰/۵۳۶	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۷۹۱	استفاده از نظام بازخورد
۶/۳۴۳	۱/۱۲۰	۰/۵۶۶	۰/۸۴۳	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۵/۹۹۳	الگوسازی
۶/۰۰۱	۰/۷۷۰	۰/۲۳۲	۰/۵۰۱	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۶۷۲	آینده نگری
۶/۰۸۵	-۰/۸۶۰	-۰/۳۱۱	۰/۵۸۵	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۴/۲۰۴	خودکارآمدی
۵/۹۹۹	۰/۸۵۲	۰/۲۳۲	۰/۴۹۲	-۰/۰۰۰	۲۶۹	۳/۷۲۹	خطرپذیری
۴/۹۶۱	-۰/۲۷۱	-۰/۸۰۴	-۰/۵۳۸	-۰/۰۰۰	۲۶۹	-۳/۹۷۵	تفویض اختیار

کمیود منابع و توزیع نامناسب و عدم آینده نگری) استاندارد سازی شامل (کاربرد مدیریت دانش، استفاده از نظام بازخورد و الگوسازی بالندگی و بهسازی شامل (آینده نگری، خودکارآمدی، خطرپذیری و تفویض اختیار) شناسایی شدند. این یافته، با یافته پژوهش های پیشین هماهنگ است.

برای پاسخ به سوال دوم، در راستای مولفه نقش شناخت کافی از محیط، از نظر مدیران این مولفه در توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارد. از طرفی ۲ مولفه نقش مسئولیت پذیری و نقش سلامت سازمانی در حاضر در توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تاثیرگذاری کمتری را دارند. در راستای مولفه شناخت کافی از محیط، این یافته، با یافته پژوهش های گذشته همسو می باشد. در راستای مولفه مسئولیت پذیری و سلامت سازمانی یافته ای در خصوص رد، با تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین مولفه مسئولیت پذیری می توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران، مولفه مسئولیت پذیری داری رتبه دوم اولویت در تاثیرگذاری بر توانمندسازی را داراست. مسئولیت پذیری اساسی ترین شیوه جهت دهی به فعالیت مدیر در مدرسه است؛ چرا که از درون فرد سرچشمه می گیرد و یک تعهد درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است. در تبیین سلامت سازمانی

ا توجه به داده های جدول ۲ مشاهده شد که همه مولفه ها، به جز مولفه های مسئولیت پذیری (۴/۷۶۴)، نقش سلامت سازمانی (۴/۶۵۶)، تقویت شغلی معلمان (۴/۹۴۹)، تفکر خلاق (۴/۹۰۵)، تفویض اختیار (۴/۹۶۱) در حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تاثیرگذاری کمتری را دارند. همچنین مولفه نقش الگوپذیری با ضریب (۶/۳۴۳) بیشترین تأثیر و مؤلفه سلامت سازمانی با ضریب (۴/۶۵۶) کمترین تأثیر را بر توانمندسازی مدیران نسبت به سایر مؤلفه ها داراست.

نتیجه گیری

در پاسخ به سؤال اول با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل سوالات مصاحبه با خبرگان و کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم افزار MAXQDA داده ها نشان داد که از میان ۸۵ شاخص (گویه) موجود، ۶ بعد اصلی و ۲۰ مولفه فرعی شامل: مدیریت تحول شامل (شناخت کافی از محیط، مسئولیت پذیری و سلامت سازمانی)، توان افزایی شامل (تقویت شغلی معلمان، کاربرست مدیریت مشارکتی و بهبود روابط بین مدیر و معلمان) احساس شایستگی شامل (برخورداری از انگیزش لازم، پشتیبانی از مدیران، انعطاف پذیری و تفکر خلاق) ساختار سازمانی شامل: (تغییرات سازمانی،

می توان چنین استدلال کرد که مایلز معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقاء سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با آن بستگی دارد. مدیر مدرسه به عنوان رهبر رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روشهای مختلفی که از طریق افکار و اندیشه های گروهی حاصل می شود، افزایش دهد. در راستای عامل توان افزایی، می توان نتیجه گرفت که مولفه نقش تقویت شغلی معلمان، در حاضر بر روند توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. از طرفی مولفه کاربست مدیریت مشارکتی و بهبود روابط بین مدیر و معلمان از نظر مدیران، بر روند توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. در راستای مولفه تقویت شغلی معلمان، این یافته، با یافته پژوهش ایزدی و محسنی هماهنگ می باشد. در این راستا می توان گفت که ایده غنی سازی شغل بر پایه این فرض استوار است که افزایش تخصصی و ساده سازی کارها در صنایع نوین موجب یکنواختی، خستگی، بیحالی و ناراضیاتی عمومی شده و رفتارهای کاری نامطلوب از قبیل غیبت، کم کاری و جابه جایی شغلی را در پی داشت غنی سازی شغل با توسعه و گردش شغلی تلاش می کنند تا روند تخصصی سازی را از طریق واگذاری وظایف مختلف بیش تری که کارکنان مدعی آن هستند و منجر به اثر بخشی شان خواهد شد، دگرگون سازند. در راستای مولفه کاربست مدیریت مشارکتی، این یافته، با یافته پژوهش های قبلی هماهنگ می باشد. بنابراین چنین استدلال می شود که مدیران مدارس می توانند با ترویج روحیه تیمی و همکاری در مدارس، بهره ری و کیفیت را در ابعاد مختلف بالا ببرند. بنابراین می توان گفت که کاربست مدیریت مشارکتی، در پژوهش حاضر در رتبه دوم تأثیرگذاری بر توانمندسازی مدیران آموزشی سهم دارد. در راستای مولفه بهبود روابط بین مدیر و معلمان، این یافته، با یافته پژوهش های گذشته همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که از نظر مدیران مدارس، مولفه بهبود روابط، بیشترین سهم تأثیرگذاری را بر توانمندی مدیران داراست. لذا باید با بدین منظور مدیران مدارس، با برنامه ریزی تربیتی و آموزشی این آیتم را مورد توجه قرار دهند و مسلماً مدیری که توانمند و آینده نگر باشد، سعی در جهت حفظ روابط مطلوب با همکاران از جمله معلمان را دارد. در راستای عامل احساس شایستگی سه مولفه برخورداری از انگیزش لازم، پشتیبانی از مدیران و انعطاف پذیری، در حال حاضر در توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه تفکر خلاق، از نظر مدیران این مولفه در حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای مولفه برخورداری از انگیزش لازم، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. لذا توجه مدیران به نیروی انسانی مدرسه از جمله معلمان، یکی از ضروریات عصر حاضر است. زیرا معلمان مسئولیت تربیت و پرورش دانش آموزان و وظیفه خطیر انسان سازی را بر عهده دارند. در راستای مولفه پشتیبانی از مدیران، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. بنابراین با توجه به وظیفه خطیر نقش مدیران، باید اذعان کرد که وی به تنهایی از عهده مسئولیت خطیر بر نمی آید، بلکه نیازمند

به کادر آموزشی دلسوز و وظیفه شناس دارد. بنابراین مدیر می تواند با جلب نظر کادر آموزشی و دانش آموزان، موفق تر شوند. در راستای مولفه انعطاف پذیری، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در این زمینه شواهد نشان می دهد که انعطاف پذیری منابع انسانی، اثر پویایی محیطی بر عملکرد را تعدیل می کند و در نهایت منجر به عملکرد بالاتر می شود. امروزه انعطاف پذیری به یکی از موضوعات مهم در مدارس تبدیل شده است. زیرا مدارس در شرایط پویا متغیر محیطی قرار گرفته و باید مدیران به اندازه کافی انعطاف پذیر باشند، تا بتوانند هم تهدیدات غیرقابل پیش بینی و هم فرصت های موجود در آینده نامطمئن را مدیریت کنند. در راستای مولفه تفکر خلاق، این یافته، با یافته پژوهش کوری و فلوریان همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه، کمترین سهم را در توانمندسازی آنها دارا می باشد. این یافته، با یافته پژوهش همسو است. بنابراین شرط موفقیت مدیران در عرصه تعلیم و تربیت، اتخاذ یک استراتژی با سبک مدیریت تغییر مناسب می باشد. از سوی دیگر، درست است که شرایط برای مدیران مدارس همیشه در حال تغییر است و اگر چه تغییر و تحول، ذاتا سازنده و خلاق است و معمولاً موجب رشد و تکامل و پیشرفت می شود، ولی در مواقعی که تغییر آگاهانه و از روی قصد، در زمینه ای خاص به وجود می آید، اغلب به علت اثر مستقیم آن در محیط آموزشی و یا عدم آگاهی مدیران از هدف ها و اثرات آن، در مقابل تغییر مقاومت نشان می دهند که این مقاومت ها در مجموع از سرعت تغییر می کاهد. در راستای مولفه کمبود منابع و توزیع نامناسب، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. لذا چنین استنباط می شود که مدیران در تخصیص بودجه باید دقت لازم را داشته باشند و سعی کنند، بودجه ای که در اختیار دارند، به طور مناسب و با توجه به شرایط و نیازهای دانش آموزان استفاده کنند. در راستای مولفه عدم آینده نگری، این یافته، با یافته پژوهش هینونی و روتسالینین هماهنگ است. لذا از نظر مدیران ای مولفه به عنوان یک عامل بازدارنده، بیشترین سهم را در توانمندسازی آنها دارد. بنابراین چنین استدلال می شود که امروزه تلاش مدیران سازمان های پیشرو به منظور مقابله با بحرانها جهت حفظ حیاتشان از یک سو، ظهور جامعه فراصنعتی با حرکت از اقتصاد تولیدی به اقتصاد خدماتی با محوریت دانش به عنوان منبع نوآوری از سوی دیگر، همچنین ایفاء نقش سازنده و فزاینده ساختارهای محوری نظیر مدارس، مؤید ضرورت پرداختن مدیران به پدیده آینده نگری است. در راستای عامل استاندارد سازی، سه مولفه کاربرد مدیریت دانش، استفاده از نظام بازخورد (۳۶/۰۶) و الگوسازی، در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. در راستای مولفه کاربرد مدیریت دانش، این یافته، با یافته پژوهش های قبلی همسو است. لذا چنین استدلال می شود که مدیران با ترویج مولفه های مدیریت دانش از جمله کسب، انتشار و کاربرد اطلاعات و دانش جدید، سیستم آموزشی خود را توانمند سازند. در راستای مولفه استفاده از نظام بازخورد، این یافته، با یافته پژوهش های گذشته هماهنگ می باشد. لذا مدیران می توانند با تمرین و بکارگیری مهارتهای بازخورد

را دارند. در راستای مولفه شناخت کافی از محیط، این یافته، با یافته پژوهش‌های قبلی همسو می‌باشد. در پژوهش حاضر از نظر مدیران مدارس، شناخت کافی از محیط نسبت به مولفه‌های دیگر بسیار تأثیرگذارتر است. بنابراین چنین استدلال می‌شود که مدیران با دریافت اطلاعات کامل از وضعیت دانش‌آموزان، وضعیت معلمان و همچنین امکانات موجود می‌توانند، در جهت اهداف آموزشی گام بردارند. در راستای مولفه مسئولیت‌پذیری و سلامت سازمانی یافته‌ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. مسئولیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه جهت‌دهی به فعالیت مدیر در مدرسه است؛ چرا که از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و یک تهدید درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است. امروزه اهمیت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری در مدیران مدارس به دلیل مسائلی همچون ناکارآمدی برخی از مدارس، رسوایی اخلاقی شایع در بین کارکنان مدارس و مدیران، نگرانی‌های زیادی را به وجود آورده است. در تبیین سلامت سازمانی می‌توان چنین استدلال کرد که مدیر مدرسه به عنوان رهبر رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روش‌های مختلفی که از طریق افکار و اندیشه‌های گروهی حاصل می‌شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، بکوشد. همچنین باید در تحکیم یگانگی گروه در مدرسه بکوشد و فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارج نهد و به سرمایه‌اندیشه جسمی آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در معلمان و دانش‌آموزان به وجود آورد. در راستای عامل توان‌افزایی، مولفه نقش تقویت شغلی معلمان، این مولفه در حاضر بر روند توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. از طرفی مولفه کاربست مدیریت مشارکتی و بهبود روابط بین مدیر و معلمان این دو مولفه در حال حاضر بر روند توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. در راستای مولفه تقویت شغلی معلمان، این یافته، با یافته پژوهش‌های ایزدی و محسنی‌هماهنگ می‌باشد. در این راستا می‌توان چنین استدلال کرد که ایده غنی‌سازی شغل بر پایه این فرض استوار است که افزایش تخصصی و ساده‌سازی کارها در صنایع نوین موجب یکنواختی، خستگی، بی‌حالی و نارضایتی عمومی شده و رفتارهای کاری نامطلوب از قبیل غیبت، کم‌کاری و جابه‌جایی شغلی را در پی داشته غنی‌سازی شغل با توسعه و گردش شغلی تلاش می‌کنند تا روند تخصصی‌سازی را از طریق واگذاری وظایف مختلف بیش‌تری که کارکنان مدعی آن هستند و منجر به اثر بخشی‌شان خواهد شد، دگرگون سازند. در راستای مولفه کاربست مدیریت مشارکتی، این یافته، با یافته پژوهش‌های گذشته هماهنگ می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به اعتقاد رابینز مدیریت مشارکتی دارای ویژگی‌های خاصی است که در اجرای آن افراد در تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. یعنی زیردستان در تصمیم‌گیری سهم به‌سزایی دارند و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت شریک هستند. در راستای مولفه بهبود روابط بین مدیر و معلمان، این یافته، با یافته پژوهش‌های پیشین همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که از نظر مدیران مدارس، مولفه بهبود روابط، بیشترین سهم تأثیرگذاری را بر توانمندی مدیران داراست. لذا بدین منظور مدیران مدارس، با

مدیریتی، سطح انگیزه معلمان و دانش‌آموزان را بالا ببرند و عملکرد آنها را بدون هیچ هزینه‌ای به بالاترین سطح خود برسانند. در راستای مولفه الگوسازی، یافته‌ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه بیشترین سهم را در توانمندسازی آنها داراست. بنابراین می‌توان گفت که مدیران به عنوان رهبران آموزشی باید از لحاظ ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، الگوی جامع برای کادر آموزشی به ویژه معلمان باشد. مسلماً وقتی مدیر از لحاظ پوشش ظاهری و اعمال و رفتار، معقولانه رفتار کنند، معلمان نیز، ملزم به رعایت موازین اخلاقی و رفتاری خواهند شد. در راستای عامل بهسازی و بالندگی، سه مولفه آینده‌نگری، خودکارآمدی و خطرپذیری، در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه تفویض اختیار، در حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای مولفه آینده‌نگری، این یافته، با یافته پژوهش‌های گذشته همسو می‌باشد. لذا می‌توان چنین استدلال کرد که با توجه به تغییرات شتابان محیطی و تغییر نیازهای دانش‌آموزان، مدیران با نیازسنجی و تعیین نیازمندی‌های نوین آموزشی می‌توانند با ارتقاء فرایند یاددهی-یادگیری با در نظر گرفتن مبحث آینده پژوهی، در حوزه دوره ابتدایی فعالیت نمایند. در راستای مولفه خودکارآمدی، این یافته، با یافته پژوهش‌های قبلی هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه بیشترین سهم را در تبیین توانمندسازی آنها دارد. لذا با توجه به این اولویت، استدلال می‌شود که مدیران برای دستیابی به توانمندی بیشتر، به توانمندی‌های خود اتکا کنند و در چگونگی ادراک و نحوه تعامل با موقعیت‌ها و شخصیت‌های مختلف قدرتمند عمل نمایند و به قابلیت‌های خود باور داشته باشند. در راستای مولفه خطرپذیری، یافته‌ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه در رتبه سوم اولویت قرار دارد. بنابراین در این زمینه می‌توان استدلال کرد که ریسک‌پذیری مدیر یکی از فاکتورهای توانمندسازی وی محسوب می‌شود. البته در این زمینه باید گفت که ریسک‌پذیری مدیران موفق در قالب تحقیق معنا پیدا می‌کند. یعنی مدیران باید با پیش‌بینی شرایط و موقعیت، دست به ریسک بزنند. در راستای مولفه تفویض اختیار این یافته، با یافته پژوهش‌های (بلوچی و نیلی پور طباطبایی، ۲۰۱۰) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه کمترین سهم را در تبیین توانمندسازی آنها دارد. در این راستا می‌توان استدلال کرد که اگر چه در پژوهش حاضر تفویض اختیار کمترین سهم را در ارتقاء توانمندسازی دارد. ولی با توجه به ادبیات و پیشینه‌های موجود، تفویض اختیار یکی از منابع قدرت مدیر محسوب می‌شود. در راستای عامل مدیریت تحول، مولفه نقش شناخت کافی از محیط، در توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارد. از طرفی با توجه به کوچکتر بودن میزان میانگین ۲ مولفه نقش مسئولیت‌پذیری و نقش سلامت سازمانی در حاضر در توانمندسازی بر مبنای مولفه‌های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری

تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران مدارس این مولفه به عنوان یک عامل بازدارنده، در رتبه دوم تأثیرگذاری بر توانمندسازی آنها را دارا می باشد. لذا چنین استنباط می شود که مدیران در تخصیص بودجه باید دقت لازم را داشته باشند و سعی کنند، بودجه ای که در اختیار دارند، به طور مناسب و با توجه به شرایط و نیازهای دانش آموزان استفاده کنند. در راستای مولفه عدم آینده نگری، این یافته، با یافته پژوهش هینونی و روتسالینین هماهنگ است. لذا از نظر مدیران ای مولفه به عنوان یک عامل بازدارنده، بیشترین سهم را در توانمندسازی آنها دارد. بنابراین چنین استدلال می شود که امروزه تلاش مدیران سازمان های پیشرو به منظور مقابله با بحرانها جهت حفظ حیثیتشان از یک سو، ظهور جامعه فراصنعتی با حرکت از اقتصاد تولیدی به اقتصاد خدماتی با محوریت دانش به عنوان منبع نوآوری از سوی دیگر، همچنین ایفاء نقش سازنده و فزاینده ساختارهای محوری نظیر مدارس، مؤید ضرورت پرداختن مدیران به پدیده آینده نگری است. در راستای عامل استاندارد سازی، سه مولفه کاربرد مدیریت دانش، استفاده از نظام بازخورد و الگوسازی، این سه مولفه در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. در راستای مولفه کاربرد مدیریت دانش، این یافته، با یافته پژوهش های پیشین همسو است. لذا چنین استدلال می شود که مدیران با ترویج مولفه های مدیریت دانش از جمله کسب، انتشار و کاربرد اطلاعات و دانش جدید، سیستم آموزشی خود را توانمند سازند. در راستای مولفه استفاده از نظام بازخورد، این یافته، با یافته پژوهش های گذشته هماهنگ می باشد. لذا مهارت بازخورد گرفتن و بازخورد دادن یکی از مهارتهای کلیدی مدیر آموزشی به عنوان رهبر آموزشی است. در مدیریت آموزشی، یکی از پایه های اصلی تقویت توانمندسازی، تقویت مهارت بازخورد است. مدیران می توانند با تمرین و بکارگیری مهارتهای بازخورد مدیریتی، سطح انگیزه معلمان و دانش آموزان را بالا ببرند و عملکرد آنها را بدون هیچ هزینه ای به بالاترین سطح خود برسانند. در راستای مولفه الگوسازی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. می توان گفت که مدیران به عنوان رهبران آموزشی باید از لحاظ ویژگیهای اخلاقی و رفتاری، الگوی جامع برای کادر آموزشی به ویژه معلمان باشد. مسلماً وقتی مدیر از لحاظ پوشش ظاهری و اعمال و رفتار، معقولانه رفتار کنند، معلمان نیز، ملزم به رعایت موازین اخلاقی و رفتاری خواهند شد. در غیر این صورت مدیر نمی تواند انتظار داشته باشد که معلمان، در ابعاد نامبرده مناسب عمل کنند. در راستای عامل بهسازی و بالندگی، سه مولفه آینده نگری، خودکارآمدی و خطرپذیری، در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه تفویض اختیار، از نظر مدیران این مولفه در حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای مولفه آینده نگری، این یافته، با یافته پژوهش های قبلی همسو می باشد. لذا می توان گفت که با توجه به تغییرات شتابان محیطی و تغییر نیازهای دانش آموزان، مدیران با نیازسنجی و تعیین نیازمندیهای نوین آموزشی می توانند با ارتقاء فرایند یاددهی-

برنامه ریزی تربیتی و آموزشی این آیتم را باید مورد توجه قرار دهند و مسلماً مدیری که توانمند و آینده نگر باشد، سعی در جهت حفظ روابط مطلوب با همکاران از جمله معلمان را دارد. در چنین محیطی معلمان می توانند از طریق دست یافتن به نیازهای منطقی خود رشد کنند و استعدادها و توانایی های بالقوه آنها شکوفا خواهد شد. در راستای عامل احساس شایستگی سه مولفه برخورداری از انگیزش لازم، پشتیبانی از مدیران و انعطاف پذیری در حال حاضر در توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه تفکر خلاق، در حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی تأثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای مولفه برخورداری از انگیزش لازم، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. لذا توجه مدیران به نیروی انسانی مدرسه از جمله معلمان، یکی از ضروریات عصر حاضر است. زیرا معلمان مسئولیت تربیت و پرورش دانش آموزان و وظیفه خطیر انسان سازی را بر عهده دارند. از این رو توجه به انگیزش بالا در معلمان، برای بازدهی کار آنها ضروری است. زیرا هر کوشش مدیر برای ارتقاء کیفیت در مدارس و بهتر اداره کردن آن، مستلزم توجه آنها به نیازهای اساسی و درک انگیزه های آنها است تا بتوانند به بهبود تعلیم و تربیت دانش آموزان کمک کنند. در راستای مولفه پشتیبانی از مدیران، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. بنابراین با توجه به وظیفه خطیر نقش مدیران مدارس ابتدایی، باید اذعان کرد که وی به تنهایی از عهده مسئولیت خطیر بر نمی آید، بلکه نیازمند به کادر آموزشی دلسوز و وظیفه شناس دارد. یعنی معلمان و معاونان مدرسه حتی در نبود مدیر، به تعهد خود عمل نمایند. در راستای مولفه انعطاف پذیری، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در این زمینه شواهد نشان می دهد که امروزه انعطاف پذیری به یکی از موضوعات مهم در مدارس تبدیل شده است. زیرا مدارس در شرایط پویا متغیر محیطی قرار گرفته و باید مدیران به اندازه کافی انعطاف پذیر باشند، تا بتوانند هم تهدیدات غیرقابل پیش بینی و هم فرصت های موجود در آینده نامطمئن را مدیریت کنند. در راستای مولفه تفکر خلاق، این یافته، با یافته پژوهش کوری و فلوریان همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه، کمترین سهم را در توانمندسازی آنها دارا می باشد. در راستای عامل ساختار سازمانی، با توجه به داده های بدست آمده سه مولفه تغییرات سازمانی، کمبود منابع و توزیع نامناسب و عدم آینده نگری، در حال حاضر بر توانمندسازی بر مبنای مولفه های آینده پژوهی نقش بسزایی را دارند. در راستای مولفه تغییرات سازمانی، این یافته، با یافته پژوهش جعفری و کریمی همسو است. لذا با توجه به اینکه امروزه مدیران مدارس در محیط پرابهام، پویا و متحول کار می کنند و در این زمینه تغییرات سازمانی که مدیران با آنها روبرو می شوند، از چنان فشار و نیرویی برخوردار است، که برای آنها چاره ای جز انطباق با این تغییرات باقی نمی گذارد. بنابراین شرط موفقیت مدیران در عرصه تعلیم و تربیت، اتخاذ یک استراتژی با سبک مدیریت تغییر مناسب می باشد. در راستای مولفه کمبود منابع و توزیع نامناسب، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در

کمترین سهم را در تبیین توانمندسازی مدیران دارد، بنابراین هر چند پژوهش حاضر نقش این فاکتور در تبیین توانمندسازی، کم‌رنگ جلوه داده شد، ولی به مدیران پیشنهاد می‌شود که بکوشند با افزایش روحیه، تعهد شغلی معلمان را ارتقاء دهد. به جایگاه شغلی معلمان ارج نهند و همچنین اعتماد و اطمینان نسبت به معلمان را افزایش و با دخالت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های امور مربوط به مدرسه، حس یکپارچگی را در مدرسه گسترش دهد.

۲- در راستای عامل توان افزایشی که شامل مولفه‌های تقویت شغلی معلمان، کاربست مدیریت مشارکتی و بهبود روابط بین مدیر و معلمان است، لذا در زمینه تقویت شغلی به مدیران پیشنهاد می‌شود که با فراهم آوردن امکانات فناوری و بودجه کافی و تغییر دیدگاه‌های معلمان، زمینه غنی‌سازی شغلی معلمان را به وجود آورند. همچنین در راستای کاربست مدیریت مشارکتی نیز به مدیران پیشنهاد می‌شود که با جلب توجه معلمان و سایر کارکنان، توسعه سیستم‌های اطلاعاتی و آشنا کردن آنها با شیوه‌های مشارکتی، روحیه کار گروهی را در کلاس‌ها و محیط آموزشی بالا ببرند. همچنین با دخالت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مختلف، روحیه همکاری و گروهی را در مدرسه افزایش دهند. به دست اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به تهیه و تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی نظام مشارکت و تعیین اهداف و ساختار نظام مشارکت در مدارس اقدام کنند. همچنین به معلمان نیز پیشنهاد می‌شود از روشهای تدریس گروهی و مشارکتی به جای سنتی بپردازند. بعلاوه در زمینه مولفه بهبود روابط بین مدیر و معلمان، به مدیران پیشنهاد می‌شود که به شخصیت معلمان احترام بگذارند. همچنین به مشکلات معلمان و اولویت بر رفع آنها تمرکز داشته باشند. مثلاً در مواقعی با دادن وام و مشاوره‌های روانی و آموزشی کنار آنها باشند. بعلاوه با تشکیل جلسات ملاقات با معلمان در رفع چالشهای موجود تلاش کنند.

۳- در راستای عامل احساس شایستگی که شامل مولفه‌های برخورداری از انگیزش لازم، پشتیبانی از مدیران، انعطاف‌پذیری و تفکر خلاق است، لذا در زمینه انگیزش، به مدیران پیشنهاد می‌شود که با اهمیت دادن به محیط آموزشی و تأمین امکانات لازم برای تدریس و همچنین رفتار مناسب با معلمان انگیزه لازم را در آنها به وجود آورند. همچنین به مسئولان آموزش و پرورش نیز پیشنهاد می‌شود که با در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، از فشار ناشی از مشکلات مادی معلمان جلوگیری و انگیزه آنها را برای توجه و دقت در امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان بالا ببرند. در راستای پشتیبانی از مدیران، نیز به معلمان و اولیای مدرسه و همچنین دست‌اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که در تمام مسائل و موقعیت‌ها، همواره به عنوان حمایت‌کننده و تسهیل‌کننده در کنار مدیران باشند. در راستای انعطاف‌پذیری نیز به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که بر برگزاری کارگاه‌هایی در زمینه تقویت مهارت‌های انعطاف‌پذیری مدیران و انطباق آنها با شرایط مختلف اهتمام ورزند و این کارگاه‌ها با توجه به نیازهای مدیران ارائه گردد. همچنین به مدیران نیز پیشنهاد می‌شود که به منظور بهبود عملکرد، انعطاف‌پذیری خود را ارتقاء دهند و به منظور افزایش

یادگیری با در نظر گرفتن مبحث آینده‌پژوهی، در حوزه دوره ابتدایی فعالیت نمایند. در راستای مولفه خودکارآمدی، این یافته، با یافته پژوهش‌های گذشته هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران این مولفه بیشترین سهم را در تبیین توانمندسازی آنها دارد. لذا با توجه به این اولویت، استدلال می‌شود که مدیران برای دستیابی به توانمندی بیشتر، به توانمندیهای خود اتکا کنند و در چگونگی ادراک و نحوه تعامل با موقعیت‌ها و شخصیت‌های مختلف قدرتمند عمل نمایند و به قابلیت‌های خود باور داشته باشند. در راستای مولفه خطرپذیری، یافته‌ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. بنابراین در این زمینه می‌توان استدلال کرد که ریسک‌پذیری مدیر یکی از فاکتورهای توانمندسازی وی محسوب می‌شود. البته در این زمینه باید گفت که ریسک‌پذیری مدیران موفق در قالب تحقیق معنا پیدا می‌کند. یعنی مدیران باید با پیش‌بینی شرایط و موقعیت، دست به ریسک بزنند. در راستای مولفه تفویض اختیار این یافته، با یافته پژوهش دیگری هماهنگ می‌باشد. در این راستا می‌توان استدلال کرد که اگر چه در پژوهش حاضر تفویض اختیار کمترین سهم را در ارتقاء توانمندسازی دارد. ولی با توجه به ادبیات و پیشینه‌های موجود، تفویض اختیار یکی از منابع قدرت مدیر محسوب می‌شود.

محدودیت‌های تحقیق

تحقیق حاضر از دیدگاه مدیران دوره ابتدایی شهر تهران انجام شده و باید به نظر مدیران در دوره‌های دیگر و یا در شهرها و استانهای دیگر با احتیاط تعمیم داد.

این تحقیق محدود به حیطه زمانی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می‌باشد و نتایج آن را با احتیاط می‌توان به سالهای دیگر تعمیم داد.

ابزار اطلاعات در پژوهش حاضر، به پرسشنامه محدود شد که ممکن بود با استفاده از ابزارهایی مثل مشاهده، نتایج دیگری بدست می‌آمد.

از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش این بود که در مدل تدوین شده در تحقیق حاضر به عوامل و مولفه‌های ذکر شده محدود شد و ممکن است از دیدگاه صاحب‌نظران دیگر در آینده به عوامل و مولفه‌های دیگری ختم شود.

پیشنهادهای کاربردی

۱- در راستای عامل مدیریت تحول که شامل مولفه‌های شناخت کافی از محیط، مسئولیت‌پذیری و سلامت سازمانی است، برای اینکه مدیر مدرسه بتواند شناخت کافی از جو آموزشی داشته باشد، پیشنهاد می‌شود که ابتدا قوه تشخیص و درک کافی داشته باشد، در مرحله بعد به تشخیص و سنجش مسائل و چالشهای مدرسه بپردازد در مرحله سوم به تدوین استراتژی برای غلبه بر مشکلات بپردازد در مرحله چهارم به راهها و شیوه‌های بکارگیری راحلها بپردازد و در مرحله آخر به نظارت و ارزشیابی نتایج اقدام نماید. بعلاوه پیشنهاد می‌شود که مدیران نسبت به وظایفشان متعهد و دلسوز باشند و تعهد و مسئولیت‌پذیری را در معلمان و معاونان نیز نهادینه سازند. چون مشخص شد که سلامت سازمانی با ضریب (۴/۶۵۶)

بعلاوه چون در پژوهش حاضر مشخص شد که مولفه الگوسازی با ضریب (۶/۳۴۳) بیشترین سهم را در تبیین توانمندسازی دارد، لذا به مدیران پیشنهاد می شود، که با رفتار و گفتار و همچنین عملکرد مناسب الگوی مناسبی برای معلمان و دانش آموزان باشند. همچنین به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که بازنگری مستمر در اهداف و راهبردهای آموزشی، از طریق بازخورد به بازسازی اهداف کمک کنند. همچنین به مدیران مدارس نیز پیشنهاد می شود از طریق سیستم بازخورد نقاط مثبت سیستم خود را تقویت و نقاط منفی سیستم آموزشی را بررسی و در جهت رفع آنها اقدام نمایند.

۶- در راستای عامل بالندگی و بهسازی که شامل مولفه های آینده نگری، خودکارآمدی، خطرپذیری و تفویض اختیار است، به مدیران مدارس پیشنهاد می شود که به منظور بهسازی خود، به طور مستمر در کلاسهای آموزشی شرکت و برای مواجهه با آینده متغیر و سربلندی در محیط رقابتی آتی، درکی از آینده را داشته باشند، که آمادگی کافی برای به کارگیری راهبردهای متناسب نسبت به شرایط مختلف پیش آمده را به آنها بدهد. اتخاذ راهبرد ها و تصمیمهای بجا و شایسته، قطعاً موفقیت آنها را تضمین و قابلیت آن ها در مقابله با موج های ناخواسته دریای پرتلاطم آینده، افزایش می دهد. بعلاوه در راستای خودکارآمدی و تفویض اختیار نیز به مدیران پیشنهاد می شود که با تفویض اختیار و مسئولیت به معلمان، آنها را در تصمیم گیری های مهم مدرسه سهیم و حس اعتماد را در آنها تقویت نمایند.

پیشنهاد به محققان آتی

- ۱-انجام پژوهش حاضر در مقاطع تحصیلی دیگر و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر
- ۲-انجام پژوهش حاضر در سازمانهای دیگر و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر

Referecnes

1. Johansson, C. (2015). Empowering employees through communicative leadership.
2. Khorshidi, A. And Ekrami, M. (1390). Identify the factors of managers' competencies. *Journal of Law Enforcement Management Studies*, Volume 6, Number 4, pp. 592-580.
3. Khadivi, A., & Alijani Farid, R. (2008). The relationship between managers development and organizational effectiveness in high school. *Journal of Education & Evaluaion*, 1(1), 39-72. (in Persian).
4. Zhu, W., Sosis, J., & Riggio, E. (2012). Relationships between

انعطاف پذیری آنها می بایست در مدرسه فرایندها و ساختارهای منعطفی را به وجود آورند و خود را با نیازهای دانش آموزان، معلمان، والدین و تغییرات تکنولوژی و اقتصادی تطبیق دهند. همچنین در راستای تفکر خلاق نیز به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که قبل از انتصاب مدیران، تست سنجش خلاقیت در آنها اجرا شود و همچنین در کیفیت عملکرد و خلاقیت آنها در مسئولیت های قبلی توجه شود و افراد خلاق برای پست مدیریت مدارس انتخاب شوند و همچنین سیستمی برای ارزیابی عملکرد خلاق مدیران بصورت سالیانه طراحی شود و با ارجاع نتایج ارزیابی سالانه به مدیران، مدیران خلاق تشویق گردند.

۴- در راستای عامل ساختار سازمانی که شامل مولفه های تغییرات سازمانی، کمبود منابع و توزیع نامناسب و عدم آینده نگری است، لذا در این زمینه به مدیران پیشنهاد می شود که با کاهش تمرکز در تصمیم گیری های مربوط به مدرسه، از مشارکت معلمان و مدارس استفاده نمایند و حق اظهار نظر به آنها در چگونگی انجام امور مدرسه داده شود و نسبت به استقرار نظام پیشنهادها در مدارس اقدام نمایند و هر چند وقت یک بار جلسات رسمی و غیر رسمی برای معلمان و همچنین والدین دانش آموزان برگزار نمایند. همچنین در راستای تغییرات سازمانی نیز به مدیران مدارس پیشنهاد می شود که با توجه به مولفه هایی چون جو سازمانی، ساختار، الزامات شغلی، سیاستها و رویه ها در جهت تغییر و تحول و بالا بردن توانمندی های شان عمل نمایند. بعلاوه در برابر تغییرات کمتر مقاومت کنند و در مقابل هر تغییر و تحول ابتدا با کارکردهای آن آشنا و سپس به بررسی زمینه برای برخورد و انطباق با آن عمل نمایند. بعلاوه در راستای کمبود منابع و توزیع نامناسب به دست اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که بودجه و امکانات کافی برای مدارس ابتدایی در نظر بگیرند و به مدیران مدارس نیز پیشنهاد می شود که از بودجه و امکانات به نحو احسن در جهت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان استفاده نمایند. همچنین مولفه عدم آینده نگری نیز به عنوان یک مولفه بازدارنده در توانمندسازی مدیران محسوب می شود. در این راستا به مدیران پیشنهاد می شود که با تعریف و ارائه آینده های مطلوب آموزشی، به کشف فرصتهای آینده به منظور تعیین اولویتهای سرمایه گذاری در فعالیتهای آینده و کشف و معرفی موقعیتهای جدید ناشی از تغییرات محیطی درحوزه نظام آموزش ابتدایی اقدام نمایند. همچنین مدیران به مدیریت آینده و کنترل آینده در راستای توانمندسازی خود بکار گیرند.

۵- در راستای عامل استاندارد سازی که شامل مولفه های کاربرد مدیریت دانش، استفاده از نظام بازخورد و الگوسازی است. لذا در راستای مدیریت دانش به مدیران پیشنهاد می شود که با کسب، تسهیم و تولید دانش، مدیریت دانش را در مدارس از طریق کاربرد تکنولوژی و گسترش سیستم های ارتباطی و اطلاعاتی گسترش داده، همچنین با شرکت در کارگاه ها و سمینارها، آگاهی و دانش خود و معلمان را ارتقاء دهند. بعلاوه در راستای مولفه نظام بازخورد به مدیران پیشنهاد می شود ابتدا نقاط قوت همکاران را مرور کنند و به صورت صریح در مورد توسعه زمینه های مختلف و کمبودها، صحبت کنند و از نظرات همکاران برای بهبود آینده استفاده نمایند.

12. Hemmati, A. Goodarzi, M.; And Hajiani, A. (1394). The need for future research in education systems. *Quarterly Journal of Management Futures*. Twenty-sixth year. No. 103.
13. Spreitzer ,G (1996) Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483-504.
14. Nickson, R. (1995), "Relocating empowerment as a management concept for Asia". *International Journal of Business Research* 65, 36-41.
15. Jalali, A. (1) Transformation management in organizations of the third millennium with a focus on employee empowerment. Payame Noor University, Anzali Branch.
16. Wilson, Patric, (2014), Empowerment the self- directed", first published in USA. *Women's Entrepreneurship*. Available at SSRN.
17. Littrell.M.(2007) History of ICT in education, and where we are heading? Retrieved from <http://flosse.blogging.fi>
18. Jafari, A. and Karimi, F. (1396). Professional policy-making in the educational system in the third millennium with emphasis on the topic of futures studies. *Shabak Scientific-Specialized Monthly*. Third year, number ten, consecutive: 29, December 2017.
19. Malekifar, A. (1385). *The alphabet of futurism and science and art Discover the future and shape the desired world of the individual*. Tehran: Karaneh Alam Publications.
20. Lareau, A. (2003). *Unequal childhoods: Race, class, and family life*. Berkeley: University of California Press.
21. Hamidzadeh, M. (1390). Theory of time and futures studies based on the theory of understanding, *Strategic Management Studies*, 6. pp. 111-81.
- transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Institute of Behavioral and Applied Management*
5. Holger, G., & Aoife, H. (2011). Services outsourcing and innovation: An empirical investigation. *Western Economic Association International*, 49(2), 321-333.
6. Wiggins, N. (2012). Popular education for health promotion and community empowerment: A review of the literature. *Health Promotion International*, 27(3), 356-371.
7. Van Dijke, M., De Cremer, D., Mayer, D.M. and van Quaquebeke, N., (2012). When does procedural fairness promote organizational citizenship behavior? Integrating empowering leadership types in relational justice models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), pp. 235-248.
8. Savery & Alan luks(2001) Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intra team communication, *Journal of Psychology of Sport and Exercise*, 14 (2): 249- 257.
9. Wang, P., (2014). Government intervention and the empowerment process: citizen involvement in the 2010 Shanghai world expo. *Journal of Public Affairs*, 14(2), pp. 130-141.
10. Hajizadeh, A.; Hafizian, M. (1398). Identify the components of empowerment of female managers in education and provide an appropriate model. *Journal of Women and Society*, 10th year, first issue, spring 1398.
11. Moye, J. Melinda, Henkin, B., Alan, & Egley, J. R. (2005). Teacher-principal relationships. Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3),p: 260.

managers in the insurance industry: A study in insurance sales agencies in Khorasan Razavi province. *Insurance Research Journal*, Thirty-second year, No. 2, Summer 2017, serial number 126, pp. 40-21.

30. Izadi, P. and Mohseni, A. (1394). Investigating the ways of empowering the staff of Mazandaran education departments and presenting an appropriate model. *Journal of New Approach in Educational Management*, Year 6, Issue 3, Fall 94, 23 consecutive.

31. Heydari, M.; Pure nature, m; Safaei Moghadam, M. (1394). Prospective Education: Objectives and Strategies, *Journal of Educational Sciences and Psychology*. Chamran martyr of Ahwaz University. Third Volume, Twelfth Year, No. 2, pp. 162-135.

32. Samadi Miarkalai, H.; Aghajani, H.; Samadi Mirkalai, H. (1394). Structural equation model of the relationship between organizational structure and psychological empowerment of employees. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Year 6, No. 1, 21, pp. 148-166.

33. Saeedpour, S; Behboodi, M. and Ahmadi Kahnali, R. (1394). Futurology for knowledge management strategies with a scenario approach. *Strategic Management Studies*, No. 22, Summer 2015, pp. 202-173.

34. Nilipour Tabatabai, S. and Yazdchi, p. (1393). The causal relationship between psychological empowerment and information technology capability of high school information managers in Isfahan with the mediation of general self-efficacy. *Information and Communication Quarterly in Educational Sciences*, Fifth Year, First Issue, Fall 2014, pp. 117-110.

35. Hashemi, H., Ali Akbari, H., Naderi, M. and Khorshidi, A. (1389). Designing a Futurism Model in Human Resource

22. Hajiani A. (1390). Methodological Evaluation Criteria for Future Techniques, *Strategy Quarterly* 59, pp. 105-77.

23. Nadri, K. and Gholamreza, G. (1382). Analytical study of the principles, rules and methods of scientific foresight. *Research Project*.

24. Hoover, W. (2009). The future of Human resources: technology Assists in streamlining your HR department. *Colorado Biz*, 29, 4-27. 25.

25. Hashemi, A. and Nouri, p. (1393). Technology foresight to integrate the national innovation system with the experience of the United Kingdom, Australia and New Zealand. *International Conference on Management in the 21st Century*, Tehran: International Conference Center of Radio and Television.

26. Kalateh Seifri, M., Mohammadi, F and Ghasemi, H. (1395). Developing a model of the impact of futures studies on individual time management skills and creating creativity and innovation in the organization in the media of Iran Sports Radio Network. *Management Futures Research Quarterly*. Twenty-seventh year. No. 107. Autumn and Winter 95.

27. Karimi, F ;; Hosseini, S.; Malekpour, A.; Moezzi, M.; Hosseini, S.; Chief, N; Raisi, K. (1398). An analysis of the educational needs of faculty members in order to empower them at Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Development Strategies in Medical Education*, Volume 6, Number 1, Spring and Summer 1998, pp. 59-47.

28. Hosseinpour, Jafar and Ebrahimi, Mohammad. (1396). Investigating the effective factors in empowering the staff of the NAJA Special Unit. *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 6 (1), pp. 161-186.

29. Meskin Nawaz, S., Ghorbani, M., Nilipour Tabatabai, S. and Hossein Ali, N. (1396). Empowerment model of sales

41. Heinonen, S. Ruotsalainen, J. (2013). Futures Clinique- method for promoting futures learning and proviking radical futures, *European Journal of futures reaserach*, 24, 2-12.
42. Baluchi, Mary and Nilipoor Tabatabai, Akbar.(2010), *Designing Human Resources Empowerment Model (Case Study: Power Distribution Company Shiraz)*. First International Conference on Innovation and Management.(In Persian)
43. Wu, L.C., Ong, C.S. and Hsu, Y.W., (2008). Knowledge-based organization evaluation. *Decision Support Systems*, 45(3), pp. 541-549.
44. Abdollahi, B. (2005). Psychological empowerment, human resources perspective and dimension. Tehran: Third International Conference Management.(In Persian)
- Development (Case: Islamic Revolutionary Guard Corps), Second Year, 2, pp. 70-47.
36. Jazini, A., Nawai M. (1393). Designing a model of dynamic empowerment to improve the competence of employees and the performance of managers in NAJA. *Quarterly Journal of Supervision and Inspection*, Volume 27, Issue 8, pp. 36-13.
37. Niaz Azari, m. (2012), Determining the components of futures research for model design in higher education, *Quarterly Journal of Management Research*, 23rd year, No. 97, Winter.
38. Bakhtiari, H. (1389). Factors affecting the empowerment of NAJA commanders and middle managers. *Supervision and Inspection Quarterly*, Volume 4, Number 12, pp. 24-7.
- Celia Karpa,1, Shannon N. Wooda,1, Hadiza Galadancib, Simon Peter Sebina Kibirac, Fredrick Makumbid, Elizabeth Omoluabie, Solomon Shiferawf, Assefa Semef, Amy Tsuia,Caroline Moreau.(2020).I am the master key that opens and locks presentation and application of a conceptual framework for womens and girls empowerment in reproductive helth. *Journal homepage:www.elseveir. com. Social Science and medicine* 258(2020)113086.
39. Hazel Malapita, Catherine Ragasaa, Elena M. Martinezb, Deborah Rubinc, Greg Seymoura,Agnes Quisumbing. (2020). Empowerment in agricultural value chains: Mixed methods evidence from the Philippine. *Journal homepage:www. elseveir. com. Journal of rural studies*76(2020)pp240-253.
40. Corey O'Hara Floriane Clemen .(2018).Power as Agency :A Critical reflection on the measurement of womens empowerment in the development sector. *Journal homepage:www.elseveir.com.word Development* 106 (2018) 111-123.