

Survey of Teachers' Empowerment Indicators in West Azerbaijan Province based on the Document of Fundamental Transformation of Education

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Alireza Samadi¹

Zulfaghar Rashidi^{2*}

Hassan Shahrakipour³

How to cite this article

Alireza Samadi, Zulfaghar Rashidi, Hassan Shahrakipour, Survey of Teachers' Empowerment Indicators in West Azerbaijan Province based on the Document of Fundamental Transformation of Education, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:4(2): 223-238.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Management, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: z.rashidi76@gmail.com

Article History

Received: 2020/06/04

Accepted: 2020/09/01

Published: 2020/09/21

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to investigate the indicators of teacher empowerment in West Azerbaijan based on the document of fundamental transformation of education.

Materials and Methods: In terms of developmental purpose and data type, the research method was part of a series of consecutive exploratory research, which was both qualitative and quantitative, which was done by the foundation data method, and in terms of method, it was a survey description. The statistical population in the qualitative part includes a number of experts and in the quantitative part includes all male and female teachers of schools in West Azerbaijan province who were employed in the academic year 2020, their number was 37,000. 380 people were selected according to Krejcie and Morgan table by cluster and random sampling method. The research tool was a researcher-made questionnaire. The apparent validity of the questionnaires was verified by experts and the content validity was verified using CVR forms. The validity of the structure in the form of convergent validity was the values of all factor loads above 0.50 and the reliability was confirmed by a coefficient of 0.868.

Findings: The results showed; From the teachers' point of view, the factors of teacher empowerment based on the document of fundamental change are: change seeking, including: knowledge of the environment, organizational health, responsibility; Improvements include: skills development, development of participatory management, monitoring and evaluation; Providing a learning environment including: spreading the culture of learning, providing educational equipment, providing financial facilities; Individual organizational factors including: personality, organizational, motivational; Transcendence includes: strengthening the sovereignty of the educational system, development of organizational communication, belief training, emphasis on scientific orientation; Empowerment includes: **semantics**, effectiveness, self-efficacy, sense of competence.

Conclusion: Also, all components except responsibility (4.892), motivational factors (4.886), emphasis on scientific orientation (4.961) are in good condition. In addition, motivational factors with a coefficient (4.886) are in the weakest position and monitoring and evaluation with a coefficient (6.981) are in the most favorable position.

Keywords: Status, Empowerment Index, Teachers, Fundamental Transformation Document of Education, Skills Enhancement, Dissemination of Learning Culture

بررسی وضعیت شاخص های توانمندسازی معلمان استان آذربایجان غربی بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

علیرضا صمدی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ذوالفقار رشیدی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران. ایران (نویسنده مسئول).

حسن شهرکی پور^۳

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران. ایران

چکیده

هدف: مقاله حاضر با هدف بررسی شاخصهای توانمندسازی معلمان آذربایجان غربی بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش انجام شد.

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 بود که به روش داده بنیاد انجام شد و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تعدادی از خبرگان و در بخش کمی شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس استان آذربایجان غربی که در سال تحصیلی ۱۳۹۹م شغول به خدمت بودند، که تعداد آنها ۳۷۰۰ نفر بود. در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۳۸۰ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش خوشه ای و تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی ظاهری پرسشنامه ها توسط خبرگان تأیید و روایی محتوایی با کمک فرم های CVR مورد بررسی و تأیید شد. روایی سازه نیز، در قالب روایی همگرا مقادیر تمام بارهای عاملی بالای ۰/۵۰ بود و پایایی نیز با ضریب ۰/۸۶۸ تأیید شد.

یافته ها: نتایج نشان داد: از دیدگاه معلمان عوامل توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین عبارتند از: تحول خواهی شامل: شناخت محیط، سلامت سازمانی، مسئولیت پذیری؛ بهسازی شامل: مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی؛ فراهم آوردن زمینه یادگیری شامل: اشاعه فرهنگ یادگیری، تأمین تجهیزات آموزشی، تأمین امکانات مالی؛ عوامل فردی سازمانی شامل: شخصیتی، سازمانی، انگیزشی؛ متعالی سازی شامل: تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی، توسعه ارتباطات سازمانی، تربیت اعتقادی، تأکید بر علمی گرایی؛ توانمندسازی شامل: معناگرایی، موثر بودن، خودکارآمدی، احساس شایستگی است.

نتیجه گیری: همچنین همه مولفه ها به جز مسئولیت پذیری (۴/۸۹۲)، عوامل انگیزشی (۴/۸۸۶)، تأکید بر علمی گرایی (۴/۹۶۱) در وضعیت مطلوبی بسر می برند. بعلاوه عوامل انگیزشی با ضریب (۴/۸۸۶) در ضعیف ترین وضعیت و نظارت و ارزیابی با ضریب (۶/۹۸۱) در مطلوبترین وضعیت قرار دارد.

کلید واژه ها: وضعیت، شاخص توانمندسازی، معلمان، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مهارت افزایی، اشاعه فرهنگ یادگیری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱

* نویسنده مسئول: z.rashidi76@gmail.com

* مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه دکتری است.

مقدمه

در وضعیت رقابتی موجود سازمان ها و در محیطی که تغییرات پیاپی و ضرورت نوآوری های مستمر اصلی ترین ویژگی آن است، تنها سازمان هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد، که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک کرده و افرادی توانمند، ماهر و دانش محور در اختیار داشته باشند، به همین دلیل، لزوم حرفه ای بودن نظام مدیریت سازمانها مورد توجه قرار گرفته است. این اعتبار، توان افزایی ۱ یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در آنها برای قادر کردن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت سازمانی ۲ توأم با کارایی و اثربخشی است (۱). سازمان های موفق در دنیا گزارش داده اند که از طریق کاربرد برنامه های توانمندسازی، توانسته اند بهره وری ۳ خود را ارتقا دهند؛ زیرا توانمندسازی یعنی تقسیم قدرت مدیریت با کارکنان که سبب اصلاح عملکرد کارکنان و سازمان و در نتیجه ارتقای بهره وری می شود. کلانرین معتقد است مهم ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان ها، کارکنان متعهد ۴، با انگیزه و وظیفه شناس ۵ هستند. به همین دلیل برای بیشتر سازمان ها، بهترین راهبرد حل این چالش ها توانمندسازی کارکنان است (۲).

امروزه در نظام تعلیم و تربیت کشورهای مختلف، معلم پیشگام اجرای برنامه های جدید آموزشی به شمار می رود و به طور دائم با دانش آموزان در ارتباط است و رفتارهای او نقشی شگرف در پدیدآوری عواطف دانش آموزان دارد. پرواضح است که آموزش و پرورش ابزار کلیدی هر نوع توسعه انسانی، رشد اقتصادی، تجاری سازی، دموکراسی، تمرین حق شهروندی و حقوق بشر است و برای اینکه آموزش و پرورش بتواند این نقش مهم را ایفا کند، باید چند شرط را داشته باشد. اینکه بخشی از پروژه سطح ملی باشد؛ اولویت تصمیم گیران و سیاستگذاران باشد و تحول کلید واژه این آموزش و پرورش و مهمتر از آن این تحول به وسیله خود معلمان حمایت شود (۳). در نتیجه معلمان در دو سطح اصلی می توانند در فرایند تحولات آموزشی یکی به خاطر تأثیرگذاری بر خط مشی های

4 . Committed

5 . Motivated & Conscientious

1 . Power supply

2 . Corporate Responsibility

3 . Efficiency

در پایین ترین شاخص های سرانه آموزشی قرار گرفت و معلمان با مشکل نبود اینترنت در مناطق محروم این استان مواجه شدند. لذا برای بالا بردن اثربخشی و کارایی و موفقیت و دستاوردهای مثبت در راستای توانمندی معلمان در این استان، طراحی الگویی جامع و کامل مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که بتواند مبنای جهت فعالیتهای توانمندسازی معلمان باشد ضروری به نظر میرسد لذا پژوهش حاضر درصدد است تا به سوالات زیر به شیوه علمی پاسخ دهد؛

- ۱- عوامل و مولفه های توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چیست؟
- ۲- وضعیت عوامل و مولفه های توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چگونه است؟

مبانی نظری

نظریه های توانمندسازی

دو تئوری اصلی در زمینه توانمندسازی منابع انسانی ارائه شده اند؛ یکی توسط کانتر (۸) و دیگری توسط اسپریتزر (۹). کانتر، تئوری توانمندسازی ساختاری را مطرح می کند؛ او در تئوری توانمندسازی خود سه متغیر را شناسایی نموده است: ساختار فرصت، ساختار قدرت و توزیع متناسب افراد طبقات مختلف ۳. او اظهار می کند، محیط سازمانی، نگرشها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد و معتقد است قدرت و فرصت ها، موجب توانمندسازی افراد شده و در نتیجه باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد آنها می گردد. کانتر بیان می کند «قدرت» توانایی به انجام رساندن کار است و در یک سازمان، قدرت از شرایط ساختاری ناشی می شود نه از ویژگی های فردی یا تأثیرات اجتماعی. ساختارهای سازمانی متناسب با توانمندسازی کارکنان، ایجاد دسترسی به اطلاعات و منابع، حمایت و داشتن فرصت یادگیری و رشد را شامل می شود. دستیابی به چنین ساختاری، منجر به سطوح بالایی از احساس استقلال و اثر بخشی فردی، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می شود. به علاوه او خاطرنشان می کند که اثر چنین ساختاری بر رفتار کارکنان خیلی بیشتر از اثر ویژگی های شخصیتی خود کارکنان است (۱۰).

اسپریتزر تئوری توانمندسازی روانشناختی را مطرح و آن را به عنوان مجموعه ای از حالت های روان شناختی تعریف می کند که کارکنان را نسبت به موفقیت دلگرم و مشتاق می سازد و بر ادراک کارکنان درباره اینکه چگونه درباره کارشان فکر و آن را تجربه می کنند و چگونه درباره نقش و نفوذشان در سازمان باور دارند تمرکز می کند (۹). بنابراین توانمندسازی روان شناختی، پیامد منطقی تلاش های مدیریتی برای ایجاد توانمندسازی ساختاری کانتر است. تحقیقاتی نیز انجام شده که اثر مثبت توانمندسازی ساختاری کارکنان بر توانمندسازی روان شناختی آنها را نشان داده اند. اسپریتزر چهار مولفه توانمندسازی روان شناختی را معناداری شغل؛ صلاحیت برای انجام کار؛ خودرایی و ادراک افراد از پیامد یا نتیجه کارشان شرح می

آموزشی از طریق اتحادیه های معلمان و دیگری به خاطر فعالیتهای مؤثر کاری روزانه شان در کلاسهای درس نقش آفرین باشند. در این راستا کراتزر به تحولات آموزش و پرورش با این مضمون که چرا این؟ چرا حالا؟ به نقش معلمان در تحول آموزشی اشاره کرده است، که تحول نمی تواند در سطح جزء و فرد اتفاق بیفتد بلکه تحول در قالب تیمی اتفاق می افتد و معلمان بزرگترین و قدرتمندترین تیم کاری آموزش و پرورش هستند (۴).

در این زمینه پیروزی انقلاب اسلامی، مطالبه تحول در بنیاد نظام آموزشی ایران را مطرح کرد. اول پس از پیروزی انقلاب از سوی کارشناسان برای رفع اشکالات نظام آموزشی ارائه شد و رهبر انقلاب اسلامی نیز بر تحول آن تاکید نمودند. در عرصه عمل نیز کوشش بسیاری برای اصلاح و بهبود برنامه ها و شرایط نظام انجام شده است، اما همچنان دغدغه اسلامی کردن نظام آموزشی و اصلاح زیرساختی آن مورد تقاضای رهبر و نهادهای تصمیم گیرنده نظام جمهوری اسلامی است و تلاشی هشت ساله برای تهیه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تصویب آن شاهد این مدعا است (۵).

در این راستا با توجه به اینکه معلمان مدارس به علت فعالیت های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با دانش آموزان، والدین و همکاران پیدا می کنند و نیز به خاطر زحمتهای فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان صرف می کنند، دائماً در اضطراب و تنش به سر می برند که این عوامل می تواند آنها را نسبت به شغلشان دلسرد و بی تفاوت کند. از این رو شناسایی راهکارهایی برای رفع چنین معضلاتی و افزایش توانمندی های آنان ضروری می نماید (۶).

از طرفی دیگر معلمان 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 معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی توانمندسازی آنان مطرح گردد، اهمیت موضوع دو چندان می شود. چرا که معلمان به دلیل ارتباط با دانش آموزان شرایط کاری خاصی را تجربه می نمایند. به راحتی و 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 معلمان مدارس مشاهده نمود، که چنین مسائلی به راحتی می تواند انگیزه و اشتیاق شغلی ۲ معلمان را به دلیل اهمیت نقش و تأثیر معلمان، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه سازمان آموزش و پرورش قرار دارد (۷).

بنابراین، با توجه به مستندات بالا و همچنین بر اساس گزارشات اخیر استان آذربایجان غربی با وجود بیش از ۱۹۵ هزار بیسواد در رتبه ضعیف کشوری از نظر آموزشی قرار دارد و استان با ضعف جدی در این حوزه قرار دارد. به ویژه در دوران محدودیت، استان

3 . The structure of opportunity, the structure of power, and the proportional

1 . Kreutzer

2 . Caer

دهد. «معناداری» به همخوانی بین نیازمندی های شغل و اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای فرد بر می‌گردد، «شایستگی» به اطمینان فرد به توانایی هایش در انجام کار اشاره دارد؛ «خودرأیی» مربوط می‌شود به ادراکی که افراد از کنترل بر کارشان دارند، زمانی که آنها حس می‌کنند برای تصمیم‌گیری درباره کارشان در موقعیت‌های گوناگون آزادی دارند و تأثیر به عنوان احساس فرد از قابلیت‌های خودش برای تأثیرگذاری بر نتایج سازمانی تعریف می‌شود (۱۰).

نقش و جایگاه معلم در سند تحول بنیادین

معلم از آن جهت کارگزار و عامل اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید که اهداف اجرایی و نیز متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می‌شود و به منصفه ظهور میرسد. در نتیجه، معلم به واسطه نقش برتری که دارد، باید به بازنمای تمام و کمال خصوصیات و کیفیتهای مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود (۱۱). طبق نظر اکثر صاحب‌نظران جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت اصل این است که انسان نسبت به مسائلی که او را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کند، نگرش موافق پیدا کند و نسبت به موانع و مشکلاتی که بین او و هدفهایش حائل می‌شوند نگرش منفی در او پدید آید. ارنست ۱ نیز نگرش معلمان به دانش‌آموزان، برنامه‌ها و حرفه خود را عامل مهمی در پیشبرد و موفقیت تلاشهایی می‌داند که برای اصلاحات آموزشی صورت می‌گیرد (۱۲). به اعتقاد جانیاک ۲ نادیده گرفتن نگرش معلمان باعث شده است که بسیاری از اصلاحات و تغییرات لازم و حیاتی در حیطه آموزش و پرورش با شکست رو به رو شود (۱۳). سند ملی تحول بنیادین آموزش و پرورش به معلم که رکن اصلی هر نظام تربیتی است توجه ویژه و اساسی کرده است (۱۴).

انانی سراب ۳ در خصوص جایگاه معلم از بعد هویت حرفه‌ای در سند تحول بنیادین اشاره داشته که معلم در نظام تعلیم و تربیت کشور به عنوان مؤثرترین عنصر که نقش هدایتگری و الگوسازی دارد معرفی شده است. همچنین احمدی و عباسی ۴ در بررسی نقش و جایگاه معلم در سند تحول بنیادین از دیدگاه مقام معظم رهبری دریافته‌اند که معلم جایگاه رفیع و نقش اصلی و سازنده در نظام تعلیم تربیت دارد. همچنین در سند تحول، معلم نه یک کارمند بلکه یک پژوهشگر و استاد است که نقش معلم در مقام استاد و پژوهشگر بی‌بدیل و غیرقابل جایگزین می‌باشد (۱۵).

پیشینه های داخلی

علی محمدی و همکاران در پژوهشی با عنوان توانمندسازی حرفه ای معلمان در چشم انداز آینده و ارائه مدل انجام دادند (۱۶). بر اساس نتایج حاصله، مدل استخراجی ۶۳ شاخص، ۱۹ مؤلفه و ۶ بعد برای توانمندسازی حرفه‌ای معلمان در چشم‌انداز آینده دارد. ابعاد شامل محتوای برنامه درسی و آموزشی (چهار مؤلفه)، سواد دیجیتال (سه مؤلفه)، اخلاق و بصیرت دینی (سه مؤلفه)، بهسازی کارورزی (دو مؤلفه)، ساختار سازمانی (چهار مؤلفه) و مهارتهای

حرفه‌ای معلم (سه مؤلفه). در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از مدل توانمندسازی حرفه‌ای می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای کیفی معلمان در چشم‌انداز آینده دانشگاه فرهنگیان باشد.

شاهزاده تیمورلو و همکاران پژوهشی را با هدف طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران انجام داده اند (۱۷). نتایج نشان داد، عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان شامل ابعاد: زمینه‌ای (فناوری و ارتباطات، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی)، سازمانی (اهداف و راهبرد، منابع و تجهیزات و نظارت و ارزیابی) و فردی با مؤلفه‌های (روانشناختی، حرفه ای و اعتقادی اخلاقی) هستند. از مؤلفه‌های بعد زمینه‌ای، فناوری و ارتباطات از مؤلفه‌های بعد سازمانی، منابع و تجهیزات و از بعد فردی، مؤلفه حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی داشتند. شفاف نمودن انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شخصیت و شغل آنان، ایجاد زمینه استفاده از فناوری های نوین از پیشنهادات پژوهش می‌باشد.

محمدی و همکاران پژوهشی با هدف "شناسایی عوامل موثر بر میزان آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و ارائه مدل بومی جهت ارتقای این نگرش و آگاهی" انجام داد. یافته‌ها نشان داد که به طور کلی، مهمترین شرایط علی از جمله سیاستهای مدیریت منابع انسانی، سیاستهای مالی، سیاستهای اجتماعی، سیاستهای پرورشی و سیاستهای آموزشی، شرایط مداخله‌گر شامل خصوصیات شخصیتی فرهنگیان و سیاستهای توسعه حرفه‌ای و شرایط زمینه ای شامل وضعیت معیشتی فرهنگیان، جایگاه اجتماعی فرهنگیان، شرایط ادامه تحصیل و دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان بودند. پیامدهای الگو هم شامل تحول پویای محیط مدرسه، ارتقای شخصیت حرفه‌ای معلمان و تعالی همه جانبه دانش آموزان در نیل به حیات طیبه است. از جمله ویژگیهای این الگو میتوان به بومی بودن، توجه به ویژگیهای مخاطبان، علمی بودن، اختصاصی بودن، بدیع بودن و واقع‌نگری اشاره کرد (۱۸).

کیانی و عسکری متین در پژوهشی با عنوان «الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران» که با روش تحلیل کیفی اسناد بالادستی انجام گرفته است، ۷ ساخت، ۳۳ حوزه محوری و ۱۵۸ شاخص شایستگی را برشمرده است. ساختهای هفتگانه عبارتند از: برنامه‌ریزی و آماده سازی برای آموزش؛ برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری؛ مدیریت پیرامون و محیط یادگیری؛ آموزش اثربخش، مسئولیت سازمانی و توسعه حرفه‌ای؛ سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی؛ معنویت، اخلاق و خداباوری (۱۹).

مسکین نواز و همکاران پژوهشی تحت عنوان «شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی مدیران نمایندگی‌های فروش بیمه و تبیین این عوامل در قالب الگو» انجام دادند (۲۰). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که الگوی نهایی توانمندسازی مدیران نمایندگیهای

فروش بیمه از پنج مؤلفه تشکیل شده است که عبارتند از: احساس مؤثر بودن، اعتماد به نفس، شایستگی، خودآثربخشی، 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، خودآثربخشی، و معنادار بودن در رویارویی با تغییرات مستمر به سمت توانمندسازی حرکت کنند. همچنین باید در این نمایندگیها برای ایجاد و حفظ توانمندیهای مدیران، به ترویج احساس مؤثر بودن مبادرت شود.

کلاته سفیری و همکاران پژوهشی تحت عنوان «تدوین مدل تأثیرتوانمندی های آینده پژوهی در رابطه مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران» انجام دادند (۲۱). نتایج تحقیق نشان داد که توانمندیهای آینده پژوهی می‌تواند برای مدیران و کارکنان شبکه رادیو ورزش جهت انجام برنامه ریزی های بهتر به منظور بهبود مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و یافتن فرصت های مناسب رسانه ای برای کارکنان شبکه رادیو ورزش تأثیر گذار باشد.

محمدی در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران» پنج عامل اصلی تأثیرگذار بر توانمندسازی را برشمرده است که به ترتیب گروه سوم (ساختار پویا، ارزیابی عملکرد، تشویق و انگیزه)، گروه چهارم (پذیرش تغییر، بازخورد، سیستم اطلاعات و پاداش)، گروه پنجم (تفکر انتقادی، حمایت و استقلال رأی)، گروه دوم (تمایل به توسعه، انعطاف پذیری، ارتباطات، آموزش) و گروه اول (متغیرهای اعتماد، هماهنگی، اعتماد، دورنمای مشترک، فرهنگ مشارکتی و سطوح اختیارات) بیشترین اثر را بر متغیر توانمندسازی کارکنان دارند (۱۸).

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 مؤلفه های ساختار سازمانی و توانمندسازی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد (۲۲).

عارف نژاد و عارف نژاد پژوهشی را با عنوان طراحی و تدوین الگویی برای توانمندسازی معلمان استان اذربایجان شرقی انجام داده اند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که عامل اول ارزش ویژه برابر با ۶/۵۱ دارد و ۵۲/۷ درصد واریانس مشاهده شده را تبیین می کند (۲۳). دومین عامل ارزش ویژه برابر با ۱/۹۲ دارد و ۱۷/۵۹ درصد واریانس مشاهده شده را تبیین می کند. الگوی مناسب توانمند سازی معلمان بر اساس بار عاملی هر یک از مؤلفه ها در عامل اول شامل مؤلفه های : خود اثربخشی (۰/۷۴۲)؛ انتخاب (۰/۷۲۴)؛ شایستگی (۰/۶۲۸)؛ هدف گذاری (۰/۶۱۲) و در عامل دوم: معنادار بودن (۰/۸۳۲) و تأثیر (۰/۸۲۱) می باشد.

نیلی پور طباطبایی و یزدچی (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان «رابطه علی توانمندسازی روان‌شناختی و قابلیت فن آوری اطلاعات مدیران اطلاعات مدارس متوسطه شهر اصفهان با میانجی گری خودکارآمدی عمومی» با روش پژوهش همبستگی انجام شد. 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 روان‌شناختی بهترین پیش‌بینی 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 تأثیر گذار است.

پیروانی نیا و پیروانی نیا تحقیقی را با عنوان تحلیل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از نظر میزان اهمیت به یادگیری سازمانی با روش تحلیل محتوا تحلیل کمی و کیفی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس پنج مؤلفه یادگیری سازمانی (تجربه‌اندوزی، ریسک پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم گیری مشارکتی) مطابق با مقیاس چپوا انجام داده اند با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین توجه به مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی و تعامل با محیط بیرونی شده است و به مؤلفه‌های گفت و گو، تجربه‌اندوزی و ریسک پذیری به ترتیب کم ترین توجه شده است که به نظر می‌رسد برای دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین، لازم است تا در همه زمینه‌های یادگیری سازمانی فرهنگیان تجدید نظری کلی در سیاست‌های اجرایی آموزش و پرورش انجام شود (۲۴).

کاملی و جعفری خیرخواه به ارتباط بین راهبردهای توانمندسازی مدیریتی رؤسای کلاتری‌های تهران بزرگ و گسترش جرایم پرداختند. مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی و وظیفه‌کنترلی و نظارتی به عنوان شاخص های مبین مدیران توانمند، به طور قابل توجهی سبب پیشگیری از بروز جرایم می‌شوند (۲۵).

احمدی و برزگر در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی و توانمندسازی بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز» به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با توانمند سازی و اثربخشی رابطه معنی داری وجود دارد (۲۶).

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 حرفه‌ای)، 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 مردم‌داری بیشترین سهم و سه عامل ساختار، محیط اجتماعی - سیاسی و سبک رهبری کمترین سهم را به خود اختصاص می‌داد (۲۷).

موسوی و روان خواه ۶ در پژوهشی تحت عنوان "رابطه شرایط سازمانی و توانمندسازی" 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 (۳۱).

بالکار ۷ در پژوهشی با عنوان "مهارتهای حرفه ای معلمان" نشان داد، معلمان به آموزش بیشتر در حوزه فناوریهای آموزشی و توسعه مواد، راهنمایی و مدیریت کلاس نیاز دارند. همچنین، توسعه شخصی مانند «کنترل و مدیریت استرس، مهارتهای ارتباطی و روشهای حل مسئله» از مواردی هستند که معلمان نیاز به آموزش آنها دارند (۳۲).

بیتس ۸ در پژوهشی با عنوان "مهارتهای حرفه ای معلمان" مهمترین مهارتهای حرفه ای معلمان را مهارتهای ارتباطی (توانایی یادگیری مستقل، اخلاق و مسئولیت)، مهارتهای تفکر (تفکر انتقادی، حل مسئله و خلاقیت)، مهارتهای دیجیتالی و مدیریت دانش برشمرده است (۳۳).

یانگ، هسه، لین و همکاران ۹ در پژوهشی با عنوان "رابطه آموزش معلم بر یادگیری کودکان" شان دادند که آموزش معلم ریاضی پژوهشگر چگونه می تواند بر یادگیری کودکان اثر بخش باشد. آنچه در این پژوهش اهمیت داشت، ارتباط متقابل بین یادگیرنده - معلم و تحلیل این ارتباط متقابل بود. محققان از این ارتباط متقابل به عنوان پلی برای تحقیق مشترک و عملی بین معلم و دانش آموز یاد کرده اند. در مرحله اجرا، معلمان بازخوردهای لازم را برای بهبود روند اجرای طراحی و اجرا پیشنهاد دادند و محققان با مطالعه پدیدار شناختی دریافتند که معلمان تجربه های جالبی از این برنامه عنوان کرده اند. نظیر: تحقق بخشیدن به رابطه ریاضی با احساسات شخصی، فرصت هایی برای کشف مسائل جدید، توجه و تأمل به بازخوردهای دریافتی، ایجاد فرصتهای واقعی در زندگی برای فهم ریاضی، احساس خودکارآمدی نسبت به برقراری رابطه عمیق تر با دانش آموزان و توجه به ایده های متناقض و درگیری های دانش آموزان و معلمان در این تناقض ها (۳۴).

هونگ هورنگ، لین و چان لین ۱۰ در پژوهشی با عنوان «بررسی ناهماهنگی بین صلاحیت های تربیت معلم پیش از خدمت و صلاحیت های مورد نیاز تدریس ضمن خدمت» نشان داد صلاحیت های معلمان در شش دسته اصلی «توانایی فکری، سیستم

پیشینه های خارجی

هازل و همکاران ۱ 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 (۲۸).

کلیا و همکاران ۲ 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.

فیلیپ هامبیک و همکاران ۳ در پژوهشی تحت عنوان "توانمندسازی از طریق آینده پژوهی در مهندسی مکانیک" به این نتیجه رسیدند که افزایش نوسانات و شخصی سازی تأثیر زیادی در ایجاد توانمندی کارکنان در محیط شرکتی پیچیده می شود. تجزیه و تحلیل تحولات احتمالی آینده به یک عامل مهم در تبدیل توانمندی کارکنان می شود. هدف این مطالعه با استفاده از روش سناریو است. استخراج سناریوهای آینده برای ایجاد توان در زمینه مهندسی مکانیک با تمرکز بر رهبری نوآوری، از طریق مشارکت ها می شود. سپس هماهنگی بین استراتژیهای پیش بینی شده و گزینه های احتمالی، توانمندی مهندسی مکانیک بدست می آید (۲۹).

راتنولودر ۴ در پژوهشی تحت عنوان "مهارتهای مورد نیاز نظامهای آموزشی قرن ۲۱ در اندونزی" چنین عنوان کرده است: برنامه ریزی زندگی، انعطاف پذیری و سازگاری؛ ابتکار عمل و خودمدیریتی، کارآفرینی؛ تعامل اجتماعی و فرهنگی؛ بهره وری و پاسخگویی؛ رهبری؛ تفکر انتقادی، حل مسئله؛ ارتباط؛ همکاری و کار گروهی؛ یادگیری مادام العمر؛ سواد دیجیتالی.

جنیفر، میشل و استیفن ۵ پژوهشی را با عنوان "توانمندسازی معلمان از طریق مشارکتها: الگوی پایدار توسعه حرفه ای" انجام داده اند. در این پژوهش مشارکت در سطح دولتی بین وزارت آموزش و پرورش، یک سایت ملی برنامه نویسی و رهبران معلمان در پنج مدرسه توضیح داده شده است. هدف این همکاری توانمندسازی رهبران معلمان برای اجراییک پروژه یادگیری حرفه ای در مدارس انفرادی آنها بود. توانمندسازی معلمان ابعاد مختلفی دارد، اما این امر در درجه اول اتفاق می افتد که معلمان "مانند افراد حرفه ای رفتار می شوند، احساس می کنند مانند حرفه ای هستند و ابزاری برای موفقیت دارند" و هنگامی که معلمان "احساس کنترل زندگی [حرفه ای] خود را دارند و دیگران را ترغیب به موفقیت می کنند." به عبارت دیگر، [آنها] رهبری غیر رسمی را اعمال می کنند (۳۰).

6. Mousavi & Ravankhah
7. Balkar
8. Bates
9. Yang, Hsu, Lin and et al.
- 10 Hong, Horng, Lin & ChanLin

1. Hazel & all
2. Celia & all
3. Philipp, Humbick & all
4. Wrahatnolo & Munoto
5. Jennifer, Michelle & Stephanie

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 ۱۰۷ 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 نظرسنجی از افراد خبره استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث پایایی، آلفای کرونباخ آن با ضریب ۰/۸۶۸ تأیید شد. سپس داده ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل داده ها

سؤال اول: عوامل و مولفه های توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چه می باشد؟ 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 سوالات مصاحبه نشان می دهد که از میان ۱۰۷ شاخص (گویه) موجود، ۶ عامل اصلی و ۲۰ مولفه فرعی قابل شناسایی است، که در اینجا به آنها اشاره می شود:

ارز شها، مهارتهای بین فردی، توانایی مدیریت، توانایی های حرفه ای و ویژگی های شخصیتی « دسته بندی شد. و و همکاران ۱ 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 (۳۵).

مواد و روش ها

روش تحقیق به لحاظ هدف توسعه ای و از نظرنوع 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 خبرگان و در بخش کمی شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس استان آذربایجان غربی که در سال تحصیلی ۱۳۹۹ مشغول به خدمت بودند، که تعداد آنها ۳۷۰۰۰ نفر بود. در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۳۸۰ 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

جدول ۱. خلاصه ای از عوامل و مولفه های شناسایی شده توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سازه	عامل	تعداد گویه	متغیر / مؤلفه	تعداد گویه
توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	تحول خواهی	۱۴	شناخت محیط	۶
			سلامت سازمانی	۴
	بهبودی	۲۲	مسئولیت پذیری	۴
			مهارت افزایی	۹
توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	فراهم آوردن زمینه یادگیری	۱۱	توسعه مدیریت مشارکتی	۶
			نظارت و ارزیابی	۷
			اشاعه فرهنگ یادگیری	۴
	عوامل فردی - سازمانی	۲۲	تامین تجهیزات آموزشی	۴
			تامین امکانات مالی	۳
متعالی سازی	تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی	۱۳	شخصیتی	۵
			سازمانی	۹
	توسعه ارتباطات سازمانی		انگیزشی	۸
			تربیت اعتقادی	۳

۴	تاکید بر علمی گرایی	
۴	معناداری	
۴	موثر بودن	
۸	خودکارآمدی	۲۵
۹	احساس شایستگی	

سوال دوم: وضعیت مولفه های توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چگونه است؟ برای این منظور ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. نتایج اجرای این آزمون به شرح جدول زیر است؛

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

توانمندسازی	متعالی سازی	عوامل فردی - سازمانی	فراهم آوردن زمینه	بهبودی	تحول خواهی	توانمندسازی
۳۸۰	۳۸۰	۳۸۰	۳۸۰	۳۸۰	۳۸۰	۳۸۰
۶/۲۵۹	۵/۹۷۸	۵/۷۷۴	۵/۴۲۳	۴/۶۲۵	۵/۴۴۷	۵/۴۴۷
۲/۱۸۳	۲/۱۴۵	۲/۱۳۹	۲/۳۶۹	۲/۳۶۷	۲/۱۸۲	۲/۱۸۳
۰/۰۶۰	۰/۰۶۲	۰/۰۵۸	۰/۰۸۲	۰/۰۷۹	۰/۰۹۱	کامل
۰/۰۶۰	۰/۰۶۲	۰/۰۵۶	۰/۰۵۸	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	مثبت
۰/۰۴۲	۰/۰۵۴	۰/۰۵۸	۰/۰۸۲	۰/۰۷۹	۰/۰۹۱	منفی
۰/۹۶۸	۱/۰۰۱	۰/۹۳۷	۱/۳۳۲	۱/۲۸۱	۱/۴۷۶	مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۳۰۶	۰/۲۷۰	۰/۳۴۴	۰/۰۵۷	۰/۰۷۵	۰/۰۲۶	سطح معناداری

با توجه به داده های جدول ۲ مشاهده می شود که سطح معناداری (Sig) آزمون نرمال بودن و با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد.

جدول ۳. آزمون t تک نمونه ای در عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

میانگین	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	T	
	حد بالا	حد پائین					
۶/۱۴۵	۰/۹۳۶	۰/۳۱۱	۰/۶۲۴	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۸۹۵	شناخت محیط
۶/۰۱۵	۰/۸۶۶	۰/۲۶۶	۰/۵۶۶	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۶۱۹	سلامت سازمانی
۴/۸۹۲	۰/۲۵۶	۰/۸۴۵	۰/۵۵۰	/۰۰۰	۳۷۹	-۳/۵۴۹	مسئولیت پذیری
۶/۱۳۹	۰/۶۸۶	۰/۱۲۱	۰/۴۰۳	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۷۹۶	مهارت افزایی
۶/۲۱۵	۰/۴۴۲	۱/۰۲۸	۰/۷۳۵	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۸۹۶	توسعه مدیریت مشارکتی
۶/۹۸۱	۰/۵۵۷	۱/۱۲۹	۰/۸۴۳	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۹۰۷	نظارت و ارزیابی
۵/۷۲۷	۰/۵۵۸	۰/۰۳۷	۰/۲۹۸	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۲۵۴	اشاعه فرهنگ یادگیری
۵/۷۴۹	۰/۶۴۲	۰/۰۷۵	۰/۳۵۸	/۰۰۰	۳۷۹	۳/۴۹۴	تأمین تجهیزات آموزشی
۶/۰۶۵	۰/۷۳۶	۰/۱۶۰	۰/۴۴۸	/۰۰۰	۳۷۹	۴/۰۷۱	تأمین امکانات مالی
۶/۳۷۶	۱/۰۷۳	۰/۵۴۹	۰/۸۱۱	/۰۰۰	۳۷۹	۶/۲۱۹	شخصیتی

۶/۰۸۵	۱/۰۹۹	۰/۵۴۶	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰	۳۷۹	۵/۹۱۶	سازمانی
۴/۸۸۶	-۰/۳۱۵	-۰/۸۷۴	-۰/۵۹۴	۰/۰۰۰	۳۷۹	-۴/۱۸۹	انگیزی
۶/۰۵۷	۰/۷۷۰	۰/۲۳۲	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰	۳۷۹	۴/۶۷۲	تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی
۶/۱۹۸	۰/۸۶۰	۰/۳۱۱	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰	۳۷۹	۴/۷۷۹	توسعه ارتباطات سازمانی
۵/۹۹۹	۰/۸۵۲	۰/۲۳۲	۰/۴۹۲	۰/۰۰۰	۳۷۹	۳/۹۹۳	تربیت اعتقادی
۴/۹۶۱	-۰/۲۷۱	-۰/۸۰۴	-۰/۵۳۸	۰/۰۰۰	۳۷۹	-۳/۹۷۵	تاکید بر علمی گرایی
۶/۰۹۶	۰/۹۷۲	۰/۴۱۶	۰/۶۹۴	۰/۰۰۰	۳۷۹	۴/۸۸۵	معناداری
۶/۳۷۱	۱/۱۲۰	۰/۵۶۶	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	۳۷۹	۵/۹۶۲	موثر بودن
۶/۲۷۹	۰/۹۶۱	۰/۵۷۱	۰/۸۴۹	۰/۰۰۰	۳۷۹	۵/۷۷۶	خودکارآمدی
۶/۳۵۹	۰/۹۳۰	۰/۵۶۹	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۳۷۹	۵/۹۴۱	احساس شایستگی

(شناخت محیط، سلامت سازمانی، مسئولیت پذیری) بهسازی شامل: (مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی) فراهم آوردن زمینه یادگیری شامل: (اشاعه فرهنگ یادگیری، تأمین تجهیزات آموزشی، تأمین امکانات مالی) عوامل فردی سازمانی شامل: (شخصیتی، سازمانی، انگیزی) متعالی سازی شامل: (تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی، توسعه ارتباطات سازمانی، تربیت اعتقادی، تأکید بر علمی گرایی) توانمندسازی شامل: (معناگرایی، موثر بودن، خودکارآمدی، احساس شایستگی) شناسایی شد. در راستای عامل تحول خواهی، با یافته پژوهش محمدی و همکاران (۱۸) همسو است. در راستای مولفه، شناخت محیط، با یافته پژوهش بختیاری (۲۷) همسو است. در راستای مولفه سلامت سازمانی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در راستای مولفه مسئولیت پذیری، این یافته، با یافته پژوهش های کیانی و عسکری متین (۱۹) و بیتس (۳۳) همسو است. در راستای مولفه بهسازی، با یافته پژوهش علی محمدی و همکاران (۱۶) هماهنگ است. در زمینه مولفه مهارت افزایی، این یافته، با یافته پژوهش های کلانه سفیری و همکاران (۲۱)، کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵) همسو است. در زمینه مولفه توسعه مدیریت مشارکتی، این یافته، با یافته پژوهش های محمدی (۱۸) و پیروانی نیا و پیروانی نیا (۲۴)، موسوی و روان خواه (۳۱) هماهنگ است. در راستای مولفه نظارت و ارزیابی، با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷) و کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵) هماهنگ است. در راستای عامل فراهم آوردن زمینه یادگیری، این یافته، با یافته پژوهش های راتنولو، جنیفر و همکاران (۳۰)، بیتس (۳۳)، یانگ، هسه، لین و همکاران (۳۴) هماهنگ است. در راستای مولفه تأمین تجهیزات آموزشی، این یافته، با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۳۹۸) هماهنگ است. در راستای مولفه تأمین امکانات مالی این یافته، با یافته پژوهش محمدی و همکاران (۱۸) همراستا است. در زمینه عوامل فردی سازمانی این یافته، با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷)، صمدی میارکلائی و همکاران (۲۲)، احمدی و برزگر (۲۶)، بختیاری (۲۷)، موسوی و روان خواه (۳۱) و وو و همکاران (۳۵) همراستا

با توجه به داده های جدول ۳ در راستای عامل تحول خواهی، مولفه مسئولیت پذیری (۴/۸۹۲) از نظر معلمان این مولفه در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی مولفه شناخت محیط (۶/۱۴۵) و سلامت سازمانی (۶/۰۱۵) از نظر معلمان این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. بعلاوه در راستای عامل بهسازی آموزشی مولفه های مهارت افزایی (۶/۱۳۹) ، توسعه مدیریت مشارکتی (۶/۲۱۵) و نظارت و ارزیابی (۶/۹۸۱) از نظر معلمان این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای عامل فراهم آوردن زمینه یادگیری ، مولفه اشاعه فرهنگ یادگیری (۵/۷۲۷) ، تأمین تجهیزات آموزشی (۵/۷۴۹) و تأمین امکانات مالی (۶/۰۶۵) از نظر معلمان این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای عامل عوامل فردی - سازمانی مولفه عوامل انگیزی موثر بر توانمندسازی (۴/۸۸۶) از نظر معلمان این مولفه در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی مولفه عوامل شخصیتی (۶/۳۷۶) و عوامل سازمانی (۶/۰۸۵) از نظر معلمان این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای عامل متعالی سازی مولفه تأکید بر علمی گرایی (۴/۹۶۱) از نظر معلمان این مولفه در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی مولفه تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی (۶/۰۵۷) ، توسعه ارتباطات سازمانی (۶/۱۹۸) و تربیت اعتقادی (۵/۹۹۹)، از نظر معلمان مولفه های یاد شده در حال حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای عامل توانمندسازی مولفه معناداری (۶/۰۹۶) ، موثر بودن (۶/۳۷۱) ، خودکارآمدی (۶/۲۷۹) و احساس شایستگی (۶/۳۵۹) از نظر معلمان مولفه های یاد شده در حال حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند.

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، 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 سوالات مصاحبه نشان می دهد که از میان ۱۰۷ شاخص (گویه) موجود، ۶ عامل اصلی و ۲۰ مولفه فرعی شامل تحول خواهی شامل:

دریافت اطلاعات کامل از وضعیت دانش آموزان، وضعیت معلمان و همچنین امکانات موجود توانسته اند در جهت اهداف آموزشی گام بردارند. در راستای مولفه سلامت سازمانی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که مایلز معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقا سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با آن بستگی دارد. در این زمینه معلمان به عنوان رهبر رسمی آموزشی باید بکوشند تا بینش دانش آموزان را نسبت به روشهای مختلفی که از طریق افکار و اندیشه های گروهی حاصل می شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی کیفیت آموزشی، بکوشند. در راستای بعد وضعیت بهسازی، مولفه های مهارت افزایی با ضریب (۶/۱۳۹)، توسعه مدیریت مشارکتی با ضریب (۶/۲۱۵) و نظارت و ارزیابی با ضریب (۶/۹۸۱) می توان نتیجه گرفت که از نظر معلمان این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در زمینه مهارت افزایی، این یافته، با یافته پژوهش های کلاته سفیری و همکاران (۲۱) و کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵) همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که در این راستا می توان چنین استدلال کرد که ایده افزایش مهارت های شغلی معلمان بر پایه این فرض استوار است که افزایش تخصصی و ساده سازی کارها در امر آموزش موجب یکنواختی، خستگی، بیحالی و نارضایتی 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 زمینه توسعه مدیریت مشارکتی، این یافته، با یافته پژوهش های محمدی (۱۸)، پیروانی نیا و پیروانی نیا (۲۴)، موسوی و روان خواه (۳۱) هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که به اعتقاد رایبیز، مدیریت مشارکتی دارای ویژگی های خاصی است که در اجرای آن افراد در تصمیم گیری مشارکت می کنند. یعنی زیردستان در تصمیم گیری سهم به سزایی دارند و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت شریک هستند. بنابراین چنین استدلال می شود که معلمان 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 معلمان در راستای سند تحول بنیادین سهم دارد. در راستای مولفه نظارت و ارزیابی، این یافته، با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷) و کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵) هماهنگ است. در تبیین این یافته، می توان گفت که از نظر معلمان این مولفه، سومین اولویت را در توانمندسازی آنها دارا می باشد. لذا در این راستا می توان گفت که مهارت بازخورد گرفتن و نظارت و ارزیابی یکی از مهارت های کلیدی معلمان است. در بحث توانمندسازی، یکی از پایه های اصلی تقویت توانمندسازی، تقویت مهارت نظارت و ارزیابی است. معلمان می توانند با تمرین و بکارگیری مهارت های نظارت، سطح انگیزه دانش آموزان را بالا ببرند و عملکرد آنها را بدون هیچ هزینه ای به

است. در راستای مولفه عوامل شخصیتی، این یافته، با یافته پژوهش هونگ هورنگ، لین و چان لین، هماهنگ است. در راستای عوامل سازمانی، این یافته، با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷)، صمدی میارکلائی و همکاران (۲۲)، احمدی و برزگر (۲۶)، بختیاری (۲۷)، موسوی و روان خواه (۳۱) و وو و همکاران (۳۵) همراستا است. در راستای عوامل انگیزشی، این یافته، با یافته پژوهش های علی محمدی و همکاران (۱۶)، محمدی و همکاران (۱۸) هماهنگ است. در زمینه متعالی سازی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین و تفسیر این یافته می توان گفت که معلمان در راستای ارتقاء شایستگی و توانمندی شان می بایست خود را از هر بعد مجهز نمایند. زیرا معلمان توانمند، در زمینه مدیریت کلاس موفق ترند و دانش آموزان موفق تری نیز پرورش می دهند. در راستای مولفه تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در راستای مولفه توسعه ارتباطات سازمانی، این یافته، با یافته پژوهش های محمدی (۱۸)، کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵)، کلیا و همکاران (۳۶)، راتنولو، بالکار (۳۲) همسو است. در راستای مولفه تربیت اعتقادی، این یافته، با یافته پژوهش شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷) همراستا است. در زمینه مولفه تأکید بر علمی گرایی، این یافته، با یافته پژوهش های مسکین نواز و همکاران (۲۰)، عارف نژاد و عارف نژاد (۲۳) هماهنگ است. در راستای مولفه موثر بودن، این یافته، با یافته پژوهش های مسکین نواز و همکاران (۲۰)، عارف نژاد و عارف نژاد (۲۳) هماهنگ است. در راستای مولفه خودکارآمدی، این یافته، با یافته پژوهش های، نیلی پور طباطبایی و یزدچی (۳۷)، کلیا و همکاران (۳۶)، موسوی و روان خواه (۳۱) و یانگ، هسه، لین و همکاران هماهنگ است. در راستای احساس شایستگی، این یافته، با یافته پژوهش های، مسکین نواز و همکاران (۲۰) و عارف نژاد و عارف نژاد (۲۳) هماهنگ است. در پاسخ به سوال دوم ابتدا پس از مشخص شدن نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. با توجه به داده های بدست آمده می توان چنین استدلال کرد که پاسخدهی معلمان نسبت به وضعیت تحول خواهی در راستای مولفه مسئولیت پذیری با ضریب (۴/۸۹۲) این مولفه در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی مولفه های شناخت محیط با ضریب (۶/۱۴۵) و سلامت سازمانی با ضریب (۶/۰۱۵) این مولفه ها در حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای مولفه مسئولیت پذیری، این یافته با یافته پژوهش های کیانی و عسکری متین (۱۹) و بیتس (۳۳) هماهنگ نمی باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که مسئولیت پذیری اساسی ترین شیوه جهت دهی به فعالیت معلم 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 راستای مولفه شناخت محیط، این یافته، با یافته پژوهش بختیاری (۲۷) هماهنگ است. در پژوهش حاضر از نظر معلمان، شناخت کافی از محیط نسبت به مولفه های دیگر بسیار تأثیرگذارتر است. بنابراین چنین استدلال می شود که معلمان با

معلمان باید از بین کسانی گزینش شوند که دارای تعادل روحی، عاطفی و هیجانی باشند. یعنی به موقع بتوانند خشم خود را کنترل کرده و صبور باشند. زیرا با دانش آموزانی سر و کار دارند که هر کدام دارای شرایط متفاوتی می باشند. بنابراین معلمی توانمند است که بتواند بر رفتار و گفتار خود مدیریت داشته باشد. در زمینه مولفه عوامل سازمانی، این یافته با یافته پژوهش های شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷)، صمدی میارکلائی و همکاران (۲۲)، احمدی و برزگر (۲۶)، بختیاری (۲۷)، موسوی و روان خواه (۳۱)، وو و همکاران (۳۵) هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که از نظر معلمان این مولفه در رتبه دوم تأثیرگذاری بر توانمندسازی آنها را دارد. بنابراین می توان چنین استدلال کرد که با توجه به اینکه امروزه معلمان مدارس در محیط پرابهام، پویا و متحول کار می کنند و در این زمینه تغییرات سازمانی که 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 معلمان در عرصه تعلیم و تربیت، اتخاذ یک استراتژی با سبک مناسب می باشد. از سوی دیگر، درست است که شرایط برای معلمان مدارس همیشه در حال تغییر است و اگر چه تغییر و تحول، ذاتا سازنده و خلاق است و معمولا 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 معلمان 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 غیر این صورت اگر تغییر و تحولات، را مفید و لازمه وجود و حیات بدانند، باید با اتخاذ تدابیر خاص، هماهنگی مطلوب را بین نیروها و عواملی که در این پدیده مؤثرند، به وجود آورند. در راستای بعد توجه بر متعالی سازی نظام آموزش و پرورش، مولفه تأکید بر علمی گرایی (۴/۹۶۱) این مولفه در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی مولفه های تقویت شان حاکمیتی نظام آموزشی (۶/۰۵۷)، توسعه ارتباطات سازمانی (۶/۱۹۸) و تربیت اعتقادی (۵/۹۹۹) از نظر معلمان در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای مولفه علمی گرایی، این یافته با پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۸) هماهنگ نمی باشد. در تبیین مولفه علمی گرایی، چنین استدلال می شود که آینده متعلق به معلمانی است که دانش بیشتری در اختیار دارند. دانش بیشتر به معنای احتمال موفقیت بیشتر و توانمندی بیشتر است و موفقیت بیشتر یعنی پیروزی در رقابت و پیشی گرفتن از رقبای؛ بنابراین برای حفظ مزیت رقابتی پایدار، معلمان باید اقدام به چیدمان راهبردهای مدیریت دانش خود کنند تا در مواجهه با موقعیت های برآمده از آینده انعطاف بیشتری داشته باشند. در راستای مولفه حاکمیت نظام آموزشی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین این یافته می توان گفت که توجه به توانمندسازی معلمان می تواند یکی از شاخصهای مهم نظام آموزشی باشد. برای دستیابی دانش آموزان به اهداف دانشی، نگرشی و مهارتی، معلمان باید زمینه کار عملی را برای دانش آموزان فراهم کنند. مهارت های کشف و طراحی را، که در هدفهای آموزشی به

بالاترین سطح خود برسانند. در راستای بعد توجه بر فراهم آوردن زمینه یادگیری، مولفه های اشاعه فرهنگ یادگیری (۵/۷۲۷)، تأمین تجهیزات آموزشی (۵/۷۴۹) و تأمین امکانات مالی (۶/۰۶۵) از نظر معلمان این مولفه ها در حال حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای مولفه اشاعه فرهنگ یادگیری، این یافته، با یافته پژوهش های راتنولو، جنیفر و همکاران (۳۰)، استالک و همکاران (۳۸)، بیس (۳۳)، یانگ، هسه، لین و همکاران (۳۴) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که معلم توانمند، هنر یادگیری را بین دانش آموزان می پروراند و سعی می کند با تدریس مناسب و فعال، دانش آموزان را به فعالیت وادار نماید، طوری که دانش آموزان به صورت خودکار دنبال یادگیری باشند و حتی برای یادگیری دنبال منابع بیش از کتاب مورد نظر باشند. بدین ترتیب معلمان می توانند انگیزه یادگیری را بین دانش آموزان تقویت نمایند. در زمینه مولفه تأمین تجهیزات آموزشی، این یافته، با یافته پژوهش شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که مدیران آموزش و پرورش 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. زیرا استفاده از تجهیزات آموزشی پیشرفته می تواند توان علمی و اعتماد بنفس معلمان را نیز برای انتقال مطالب بالا ببرد. در راستای مولفه تأمین امکانات مالی، این یافته، با یافته پژوهش محمدی و همکاران (۱۸)، همراستا است. در تبیین این یافته می توان گفت که تدریس بدون امکانات و تجهیزات به تنهایی کامل نیست. این بودجه خصوصا در مناطق محروم تر آذربایجان غربی که اکثرا در دوران محدودیت از امکانات و مشکلات اقتصادی، برای مثال از شبکه اینترنت نیز محرومند، پیشنهاد می شود که در راستای توسعه عدالت آموزشی گامهای مؤثری برداشته شود. در راستای بعد عوامل فردی - سازمانی مولفه عوامل انگیزشی مؤثر بر توانمندسازی (۴/۸۸۶) از نظر معلمان این مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. از طرفی با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین مولفه عوامل شخصیتی (۶/۳۷۶) و عوامل سازمانی (۶/۰۸۵) در حال حاضر در وضعیت مطلوب بسر می برند. در راستای مولفه عوامل انگیزشی، این یافته با یافته محمدی (۱۸) همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از نظر معلمان، در بین مولفه های مؤثر بر توانمندسازی عوامل انگیزشی در وضعیت ضعیفی قرار دارد. 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 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 زمینه مولفه عوامل شخصیتی، این یافته با یافته پژوهش هورنگ، لین و چان لین (۲۰۰۸) هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که در راستای عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان، ویژگیهای شخصیتی آنها بسیار مهم است.

شایستگی بیشتری در مورد توانایی‌هایشان در انجام موفقیت‌آمیز کارشان دارند، بیشتر از کار خود رضایت داشته، به‌طور موثر بیشتر نسبت به سیستم آموزشی متعهد هستند، قصد ترک کار آنها کمتر بوده و نیز عملکرد شغلی مثبت بیشتر نسبت به سایر معلمانی که توانمندسازی روان شناختی کمتری دارند، خواهند داشت.

محدودیت‌های پژوهش

۱- تحقیق حاضر از دیدگاه معلمان مدارس آذربایجان غربی انجام شده و باید به نظر معلمان در دوره های دیگر و یا در شهرها و استانهای دیگر با احتیاط تعمیم داد.

۲- این تحقیق محدود به حیطه زمانی ۱۳۹۹ می باشد و نتایج آن را با احتیاط می توان به سالهای دیگر تعمیم داد.

۳- پراکندگی جامعه آماری و دسترسی محدود به پاسخ دهندگان در خصوص توزیع و جمع آوری پرسشنامه به ویژه در دوران کرونا و قرنطینه که دسترسی به نمونه آماری را دشوار ساخت.

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

۵- از مهم ترین محدودیت های این پژوهش این بود که در حوزه توانمندسازی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین، به عوامل و مولفه های ذکر شده محدود شد و ممکن است از دیدگاه صاحب نظران دیگر در آینده به عوامل و مولفه های دیگری برسد.

پیشنهادات کاربردی

۱- چون در این بررسی مشخص شد که از نظر معلمان مولفه مسئولیت پذیری با ضریب (۴/۸۹۲) در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد، لذا به معلمان پیشنهاد می شود که در راستای ایفای نقش خطیر خود در امر تعلیم و تربیت، حس مسئولیت پذیری خود را افزایش دهند. در این زمینه پیشنهاد می شود که آنها ابتدا با اهداف آموزش و پرورش و وظایف خود آشنا شوند و سپس آنها را اولویت بندی و مدیریت نمایند. در مسیر اجرای وظایف نظم، تعهد و واقع بینی را در نظر داشته باشد.

۲- چون در این بررسی مشخص شد که از نظر معلمان مولفه های شناخت محیط و سلامت سازمانی بر توانمندسازی معلمان تأثیر گذار است، لذا به معلمان پیشنهاد می شود که ابتدا قوه تشخیص و درک کافی داشته باشد، در مرحله بعد به تشخیص و سنجش مسائل و چالشهای محیط آموزشی بپردازند. در مرحله سوم به تدوین استراتژی برای غلبه بر مشکلات بپردازند. در مرحله چهارم به راهها و شیوه های بکارگیری راه حلها بپردازند و در مرحله آخر به نظارت و ارزشیابی نتایج اقدام نمایند. در راستای سلامت سازمانی نیز پیشنهاد می شود که معلمان بکوشند با افزایش روحیه، تعهد شغلی خود را ارتقاء دهند. به اهمیت جایگاه شغلی خود توجه داشته باشند و همچنین اعتماد و اطمینان نسبت به عناصر آموزشی را افزایش و با شرکت در تصمیم گیری های امور مربوط به مدرسه، حس یکپارچگی را در مدرسه گسترش دهند.

۳- در راستای مولفه مهارت افزایی به معلمان پیشنهاد می شود که با شرکت در همایش های داخلی و خارجی در راستای ارتقاء توانایی

آن تأکید شده است، آموزش دهند تا دانش آموزان بتوانند، به کمک مهارتها و نگرشهایی که کسب کرده‌اند، کار کردن با مواد واقعی را یاد بگیرند. در روشهای تدریس فعال دانش آموزان فرصت می یابند، درباره آنچه یاد گرفته اند، بحث کنند، بنویسند و نوشته های خود را با تجارب گذشته خویش ارتباط دهند، دانش نو خلق کنند و آن را در زندگی واقعی بکار گیرند. در این رویکرد معلم توانمند، نقش تسهیل کننده و هدایت کننده بر عهده دارند. در راستای مولفه توسعه ارتباطات سازمانی، این یافته ، با یافته پژوهش های محمدی (۱۸)، کاملی و جعفری خیرخواه (۲۵)، کلیا و همکاران (۳۶)، راتولو، بالکار (۳۲) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که همان طور که می دانیم یکی از ابزار بسیار مهم معلم در بیان درست و صحیح محتوای آموزشی، قدرت و فن بیان آنها می باشد. معلمی که بتواند به درستی با دانش آموزان و کل سازمان مدرسه و عناصر آموزشی ارتباط موثر برقرار نماید و منظور خود را به راحتی و شیوا و در غالب کلمات و جمله های رسا بیان کند، می تواند دانش آموزان را بیشتر جذب کلاس نماید و همچنین با مهارتهای غیر کلامی نظیر ارتباط چشمی و عاطفی با دانش آموزان می تواند توجه دانش آموزان را نسبت به مطالب درسی بیشتر جلب نمایند. تحقیق حاضر نشان داد که معلمان از مهارت توسعه ارتباطات سازمانی برخوردارند. در راستای مولفه تربیت اعتقادی، این یافته با یافته پژوهش شاهزاده تیمورلو و همکاران (۱۷) هماهنگ است. در راستای تبیین این یافته می توان گفت که تحقق ارزشها و آرمان های متعالی انقلاب اسلامی مستلزم تلاش همه جانبه در تمام ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی و اقتصادی است. احراز عرصه تعلیم و تربیت از مهمترین زیرساخت های تعالی پیشرفت همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقاء سرمایه انسانی و مادی شایسته کشور در عرصه های مختلف است. به این ترتیب تحقق آرمان های متعالی انقلاب اسلامی ایران مانند احیای تمدن عظیم اسلامی، حضور سازنده، فعال و پیشرو در میان ملت ها و کسب آمادگی برای برقراری عدالت و معنویت در جهان در گرو معلمان عالم متقی و آزاده و اخلاقی است. در راستای بعد توانمند شدن نظام آموزش و پرورش، مولفه های معناداری (۶/۰۹۶) ، موثر بودن (۶/۳۷۱) ، خودکارآمدی (۶/۲۷۹) و احساس شایستگی (۶/۳۵۹) می توان نتیجه گرفت که از نظر معلمان در وضعیت مطلوب بسر می برند. این یافته در راستای مولفه معناگرایی، با یافته پژوهش های، مسکین نواز و همکاران (۲۰) و عارف نژاد و عارف نژاد (۲۳) هماهنگ است. در راستای مولفه موثر بودن، با یافته پژوهش های، مسکین نواز و همکاران (۲۰) و عارف نژاد و عارف نژاد (۱۲) هماهنگ است. در زمینه مولفه خودکارآمدی، با یافته پژوهش های، نیلی پور طباطبایی و یزدچی (۳۷)، کلیا و همکاران (۳۶)، موسوی و روان خواه (۳۱) و یانگ، هسه، لین و همکاران (۳۴) هماهنگ است. در راستای مولفه احساس شایستگی، با یافته پژوهش های، مسکین نواز و همکاران (۲۰) و عارف نژاد و عارف نژاد (۲۳) همراستا است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که توانمندسازی روان شناختی با این امر که افراد چگونه خود را در محیط کار با کفایت و باصلاحیت تلقی می کنند، مرتبط بوده و معلمانی که احساس

از مشارکت معلمان 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.

۷- چون در این بررسی مشخص شد که از نظر معلمان مولفه تاکید بر علمی گرایی با ضریب (۴/۹۶۱) در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد؛ لذا به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می شود، که به تشکیل همایش های داخلی و خارجی در راستای ارتقاء توانایی های حرفه ای معلمان مبادرت ورزند. همچنین به طراحی و اجرای دوره ها و کارگاه های آموزشی مدیریت کیفیت و توانمندسازی برای معلمان به منظور ارتقاء کیفیت آموزشی اقدامات لازم صورت گیرد. در راستای مولفه تقویت شأن حاکمیتی نظام آموزشی به معلمان پیشنهاد می شود که با آگاهی دقیق از اهداف آموزشی هر دوره و همچنین توجه بر تقویت زبان فارسی و پاسداشت ارزشهای فرهنگی و اسلامی توانمندی خود را در ارتقاء اهداف آموزشی بالا ببرند.

۸- در راستای مولفه معناداری، به معلمان پیشنهاد می شود که در رابطه با اهداف و اصول آموزش و پرورش مقطعی که تدریس می کنند، آگاهی پیدا کنند و سپس به همخوانی بین نیازمندی ها، ارزش ها و رفتارهای خود اقدام کنند و سعی کنند، از قبل در رابطه با تعهدات شغلی خود فکر کرده و تمهیدات لازم برای عمل به وظایف خود پیش بینی کنند.

۹- در راستای مولفه شایستگی پیشنهاد می شود که مدیران که در انتخاب معلمان به صلاحیت های حرفه ای (از قبیل میزان تحصیلات، هماهنگی رشته تحصیلی با زمینه تدریس، میزان تجربه، شرایط سنی، اخلاقی، میزان صبر و حوصله، نحوه تعامل و مهارت های ارتباطی و شخصیتی و غیره) آنها توجه ویژه گردد و معلمانی را انتخاب نمایند که از هر جهت دارای شایستگی باشند.

۱۰- در راستای مولفه موثر بودن به معلمان پیشنهاد می شود، که توانایی و مهارت خود در مدیریت کلاسداری، استفاده از شیوه های تدریس فعال و مشارکتی متناسب با محتوای درس و همگام با تکنولوژی به روز و ایجاد خلاقیت و نوآوری در امر انتقال دانش علمی و عملی دانش آموزان را مورد توجه قرار دهند.

در راستای خودکارآمدی نیز به معلمان پیشنهاد می شود، بر پرورش استعداد های دانش آموزان و تقویت اراده و توانایی های ذاتی آنها گام بردارند و در مسیر رسیدن به اهداف آموزشی در این مسیر اعتماد به خود داشته باشد.

پیشنهاد به سایر پژوهشگران

- ۱- انجام پژوهش حاضر با همین عنوان از دیدگاه مدیران مدارس
- ۲- انجام پژوهش حاضر بر مبنای مولفه های آینده پژوهی

References

1. Brody, C., Hoop, T. D., Vojtkova, M., Warnock, R., Dunbar, M., Murthy, P., & Dworkin, S. L. (2017). Can self-help group programs improve women's empowerment? A systematic review",

های حرفه ای خود مبادرت ورزند. همچنین به مدیران آموزش و پرورش نیز پیشنهاد می شود که با طراحی و اجرای دوره ها و کارگاه های آموزشی مدیریت کیفیت و توانمندسازی برای معلمان اقدامات لازم صورت گیرد، تا توان علمی آنها از طریق آموزش های مستمر و ضمن خدمت ارتقاء یابد. در راستای کاربردی مدیریت مشارکتی نیز به معلمان پیشنهاد می شود که با جلب توجه دانش آموزان و سایر عناصر آموزشی، با توسعه سیستم های اطلاعاتی و آشنایی با شیوه های مشارکتی، روحیه کار گروهی را در کلاس ها و محیط آموزشی بالا ببرند. در راستای نظارت و ارزیابی به مدیران آموزش و پرورش و همچنین مدیران مدارس پیشنهاد می گردد؛ که نتایج ارزیابی مستمر عملکرد بدست آمده از پرسنل مدرسه به ویژه معلمان را به عنوان یکی از مستندات برنامه ریزی آموزشی خود مد نظر قرار دهند.

۴- در راستای اشاعه فرهنگ یادگیری به معلمان پیشنهاد می شود که با اجرای عدالت آموزشی در کلاس و احترام به حقوق همه جانبه دانش آموزان و همچنین با استفاده از تکنولوژی آموزشی پیشرفته انگیزه به یادگیری را در آنها افزایش دهند. راستای مولفه تأمین تجهیزات مالی به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود، که به افزایش بودجه آموزشی، بودجه فعالیتهای فوق برنامه و سرانه رفاهی دانش آموزان و معلمان، افزایش بودجه اختصاص یافته به کتابخانه، تخصیص اعتبارات و بودجه مشخص به منظور تهیه امکانات آموزشی و کمک آموزشی متناسب با نیازها، توجه لازم داشته باشند و در این راستا اقدامات عملی انجام شود. در راستای تأمین امکانات آموزشی به مدیران و مسئولان در این راستا پیشنهاد می شود که، افزایش فضای کتابخانه ها با توجه به استانداردهای موجود، توسعه و تجهیز (به روز کردن) فضاهای آموزشی، توجه به امکانات و تجهیزات مورد نظر سخت افزاری و نرم افزاری متناسب با نیازهای دانش آموزان و توجه به شرایط فیزیکی کلاس از نظر نور، رنگ، تناسب فضا و ... آنها را مد نظر قرار دهند و در این زمینه اقدامات لازم صورت گیرد.

۵- چون در این بررسی مشخص شد که از نظر معلمان عوامل انگیزشی موثر بر توانمندسازی با ضریب (۴/۸۸۶) از در حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی برد. لذا در این زمینه به معلمان پیشنهاد می شود که با استفاده از روشهای تدریس فعال و مشارکتی و همچنین با اخلاق و روحیه خود، انگیزه به یادگیری را در دانش آموزان افزایش دهند. همچنین به مسئولان آموزش و پرورش نیز پیشنهاد می شود 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 دانش آموزان بالا ببرند.

۶- در راستای عوامل شخصیتی به مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می شود که در انتخاب معلمان به صلاحیت های حرفه ای (از قبیل میزان تحصیلات، هماهنگی رشته تحصیلی با زمینه تدریس، میزان تجربه، شرایط سنی، اخلاقی و غیره) آنها توجه ویژه گردد و معلمانی را انتخاب نمایند که از هر جهت دارای شایستگی باشند. در راستای مولفه سازمانی نیز به مدیران پیشنهاد می شود که با کاهش تمرکز در تصمیم گیری های مربوط به مدرسه،

11. Mehrmohammadi, M. (2017). Recognition of Teacher's Concept and Position in the National Curriculum. Tehran: Samt Publication. (in Persian).
12. Ernest, P. (1989). The knowledge, beliefs, and attitudes of the mathematics teacher: A model. *Journal of Education for Teaching*, 15, 13-33.
13. Janiak, R. (1997). Blueprint 200 Students Performance Standards: What Variables Correlate with Teacher Perceptions of Goal 3?. *Florida Journal of Educational Research*, 37(1) (Retrieve from online on 8/1/2005-http://www.coedu.usf.edu/fjer/1997/_Janiak.htm l).
14. Kolnat, N., & Shiri, M. (2015). Explaining the Position of Teacher in the Fundamental Transformation Document, Second International Conference on Modern Research in the Field of Iranian Educational Psychology and Social Studies. Qom: Soroush Hekmat Mortazavi Islamic Studies and Research Center.
15. Ahmadi, A., & Abbassi, F. (2016). The role and place of the teachers in the Fundamental Transformation Document of education from the viewpoint of the supreme leadership, Fars News Agency. (in Persian).
16. Ali Mohammadi, Gh.; Jabbari, N; Niazazari, K. (1398). Professional empowerment of teachers in the future perspective and model presentation.
17. Shahzadeh Timurlu, H.; Khodayari A, Noorbakhsh, M; Ali Dost Qahfarkhi, A. (1398). Designing a model for empowering physical education teachers with the approach of the 1404 vision document of the Islamic Republic of Iran. *Research in physical education*, online publication from October 13, 1398, (DOI): 10.22089 / RES.2017.4387.1322
18. Mohammadi, M. (2016) Identifying the factors affecting the empowerment of education staff in Tehran based on Karakok. *Journal of Development Effectiveness*, VOL, 9. NO, 1. PP 15-40.
2. Beck, E., & Kleiner, B. (2015). Excellence in Employee Empowerment At Professional Organizations. *Journal of International Diversity*, 2015(4).
3. Milton, L. (2018). Teacher involvement in education change: The role of teachers in changes in education. *Prelac journal regional education project for Latin America and the Caribbean*. 1, 170-174.
4. Kreutzer, M. (2018). The teachers as a change agent. Sage publication, Inc.
5. Irvani, Sh. (1393). An introduction to explaining the nature of Iran's education system from the beginning of modernization to the present day. *Journal of Fundamentals of Education*, Volume 4, Number 1, Spring and Summer 2014: 110-83.
6. Mirsafian H, Afshari, M and Kalateh Sifri, M. (1396). The effect of applying cybernetic management model on the development of self-management behaviors and its role on the development of psychological empowerment of employees and model presentation. *New approaches in sports management*. Volume 6 Number 21, Summer 1397.
7. Hajizadeh, A.; Hafizian, M. (1398). Identify the components of empowering female managers in education and provide an appropriate model. *Journal of Women and Society*, 10th year, first issue, spring 1398.
8. Kanter, R. M. (1993). Men and women of the corporation (2nd ed.). New York: Basic Books.
9. Spreitzer, G. M. (1995). "psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5. PP. 1442-1465.
10. Vacharakiat (2018). Paradigmatic approach to public management. *Management*.

terms of the importance of organizational learning. *University Journal of E-Learning*, 4 (3): 40-48.

25. Kameli, M. J. And Jafari Khairkhah, M.R. (1392). Management empowerment strategies of police chiefs in Greater Tehran and its role in crime prevention. *Law Enforcement and Security*, Volume 22, Number 2, pp. 134-115.

26. Ahmadi, A. and Barzegar, M. (2013) The Relationship between Organizational Structure and Organizational Effectiveness and Empowerment among Education Staff in Shiraz County *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*, Year 8, Issue 3 (Series 31), pp. 7-18.

27. Bakhtiari, H. (1389). Factors affecting the empowerment of NAJA commanders and middle managers. *Supervision and Inspection Quarterly*, Volume 4, Number 12, pp. 24-7.

28. 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.elsevier.com. Journal of rural studies* 76(2020)pp240-253.

29. Philipp, Humbick, Siegfried Mangold. Thomas Baueernhans. (2020). future Scenarios of Value Creation in Mechanical Engineering Derivation of Recommendations for Action. online at Available online at www.sciencedirect.com www.sciencedirect.com. *Procedia CIRP* 93 (2020) 844–849.

30. Jennifer D., Michelle G. and Stephanie, S. (2018). Teacher Empowerment through Partnerships: A Sustaining Model of Professional Development. *English Journal*, 107.4: 20–25.

31. Mousavi, M., Ravankhah, F. (2017). Examining the relationship between a variety of welfare systems and economic

Bimonthly of Science and Engineering Elites, 1 (2) retrieved from <http://elitesjournal.ir/fa/page.php?rid=45>

19. Kiani, Gh and Askari Matin, S. (1397) The standard model of teacher professional competence at the level of the Islamic Republic of Iran. Paper presented at the International Conference and the Twelfth National Conference on Quality Assessment in University Systems, Tehran, Al-Zahra University.

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

21. 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.

22. 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.

23. Arefnejad, S. and Arefnejad, S. (1394). Designing and compiling a model for empowering teachers in East Azerbaijan province. 2nd International Conference on Management Tools and Techniques, Tehran: Narkish Information Institute, July 11, 2015.

24. Pirvani Nia, P. and Pirvani Nia, P. (1392). morning. Analysis of the document of fundamental change in education in

Learning Environments in Science (pp.191-213) .

empowerment of women, *Journal of Social Psychological Studies of Women*,14(1),73-101.(Persian).

32. Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. *Issues in Educational Research*, 25(3), 205-225.

33. Bates, A. W. (2015). Teaching in a digital age. *Open Educational Resources Collection*. 6.

34. Yang, K.L; Hsu, H.Y; Lin, F-L; Chen, J-C; Cheng, Y-H.(2015). Exploring the educative power of an experienced mathematics teacher educator-researcher. *Educ Stud Math*. 89:19–39

35. Wu, L.C., Ong, C.S. and Hsu, Y.W., (2008). Knowledge-based organization evaluation. *Decision Support Systems*, 45(3), pp. 541-549.

36. 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.

37. 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.

38. Stolk, M.J., Bulte, A.M.W. de Jong, O.and Pilot, A. (2016). Towards a framework for a professional development programme: empowering teachers for context-based chemistry education. from book *Teachers Creating Context-Based*