

Teachers' Psychological Empowerment Model Arising from the Document of Fundamental Change

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Siavash Salami ¹

Hassan Shahrakipour ^{2*}

Zolfaghar Rashidi ³

How to cite this article

Siavash Salami, Hassan Shahrakipour, Zolfaghar Rashidi, Teachers' Psychological Empowerment Model Arising from the Document of Fundamental Change, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:4(2): 281-292.

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

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

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

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: hshahrakipour44@gmail.com

Article History

Received: 2020/06/25

Accepted: 2020/09/15

Published: 2020/09/21

ABSTRACT

Purpose: This study was conducted with the aim of designing and fitting a model of psychological empowerment of teachers based on the document of fundamental change.

Materials and Methods: The main orientation of applied research and in terms of descriptive nature and quantitative research method with a deductive descriptive approach is a correlation based on structural equations that has been done by a researcher. The statistical population of the study of education teachers in West Azerbaijan province in 1300-1400 is 37,000 people in 22 educational districts and two districts. Is.

Findings: This study proposed a new cover pattern to improve teacher performance. Fit indicators are desirable, so the results can be generalized to the whole statistical population. The results showed that the themes arising from the document of fundamental change are an effective cover for the realization of psychological empowerment of teachers and the model of psychological empowerment of teachers based on the document of fundamental change includes 10 themes and 66 basic codes.

Conclusion: While confirming the previous models, the research findings provided a new starting point for empowerment with new themes and opened new windows of the concept of psychological empowerment in the field of education. Intrinsic ability, religious insight and value, individual ability and maturity, ability and excellence of both the individual and society, competencies and competencies, central teacher, educational interaction, educational arrangements, scientific co-creation, responsible co-creation and support are the new achievements in the field of empowerment. Teachers brought.

Keywords: Teachers' Psychological Empowerment, Fundamental Transformation Document, Empowerment Themes.

مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان بر خاسته از

سند تحول بنیادین

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵
* نویسنده مسئول: hshahrakipour44@gmail.com

مقدمه

از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند، باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. همان‌گونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی بر می‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می‌شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. این تکنیک ظرفیت‌های بالقوه‌ای که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. امروزه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به عنوان استراتژی افزایش عملکرد و تأمین بقای سازمان باید به عنوان مهم‌ترین مسأله سازمان در نظر گرفته شود. در این شرایط بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و کوشش کرده‌اند با بکارگیری این گونه برنامه‌ها بر احساس کارکنان با استفاده از توانمندسازی افراد، بر موانع درونی و بیرونی چیره شوند و زمینه مساعد را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازند. (۱). منابع انسانی مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی‌هایی است که هر سازمان در اختیار دارد. مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. می‌توان اذعان نمود که بدون افراد کارآمد دست‌یابی به اهداف سازمانی غیرممکن می‌باشد. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارد. اطلاع مدیران منابع انسانی از توانمندسازی به عنوان ابزاری برای افزایش رضایت‌مندی کارکنان، اهمیت حیاتی داشته و اثربخشی بیشتری را سبب می‌شود (۲). بر خلاف بیشتر پژوهشگران که سازمان‌های خصوصی را مورد مطالعه قرار داده‌اند و در توانمندسازی کارکنان بر انگیزش فردی تأکید کرده‌اند (توانمندسازی روان‌شناختی) پژوهشگران در بخش دولتی بر ساختارها و اقدامات بوروکراسی تمرکز داشته‌اند و نقش مهم رویکرد انگیزشی (روان‌شناختی) توانمندسازی را نادیده گرفته‌اند. که ممکن است این عدم توجه به بُعد انگیزشی و روان‌شناختی در

سیاوش سلامی^۱

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

حسن شهرکی پور^{۲*}

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

ذوالفقار رشیدی^۳

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

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف طراحی و برازش مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین اجرا شده است. **مواد و روش‌ها:** جهت‌گیری اصلی پژوهش کاربردی و بر حسب ماهیت توصیفی و روش پژوهش کمی با رویکرد قیاسی از نوع توصیفی همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است که به صورت پیمایشی توسط پژوهشگر انجام شده است. جامعه آماری پژوهش معلمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۳۷۰۰۰ نفر در ۲۲ منطقه آموزشی و دو ناحیه می‌باشد، ابزار اندازه‌گیری چک لیست درون‌مایه‌های توانمندسازی روانشناختی است که روایی همگرا و پایایی ترکیبی حاکی از سازگاری درونی و دارای پایایی سازه است.

یافته‌ها: این مطالعه یک الگوی پوششی جدید را برای بهبود کارکرد معلمان پیشنهاد کرده است. شاخص‌های برازش مطلوب است، بنابراین نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. نتایج نشان داد درون‌مایه‌های برخاسته از سند تحول بنیادین پوشش دهنده مؤثری برای تحقق توانمندسازی روانشناختی معلمان است و الگوی توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین شامل ۱۰ درون‌مایه، ۶۶ کد اولیه است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش ضمن تأیید مدل‌های قبلی توانمندسازی خاستگاه تازه‌ای را به همراه درون‌مایه‌های جدید ارائه داد و دریچه‌های تازه‌ای از مفهوم توانمندسازی روانشناختی در عرصه آموزش و پرورش گشود بنابراین درون‌مایه اصلی توانمندسازی روانشناختی برای نخستین بار در این پژوهش با درون‌مایه‌های فرعی؛ توانش ذاتی، بینش و ارزش‌گرایی دینی، توانمندی و بالندگی فردی، توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، معلم محوری، تعامل تربیتی، ترتیبات تعلیم و تربیت، هم‌آفرینی علمی، هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی دست‌آورد تازه‌ای را در عرصه توانمندسازی معلمان به ارمغان آورد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی معلمان، سند تحول بنیادین، درون‌مایه‌های توانمندسازی.

بخش دولتی توانایی ما را برای توسعه توانمندسازی محدود کند. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نه یک شعار، بلکه نقشه راه برای آموزش و پرورش است و مسیر حرکت جمهوری اسلامی را برای رسیدن به ترازوی که شایسته نظام مقدس است، ترسیم کرده است و برای رسیدن به آنچه که مقام معظم رهبری در آستانه چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب به عنوان گام دوم مطرح کردند، شتاببخشی به تحقق آن‌ها از مسیر سند تحول بنیادین است. هر برنامه‌ای که در آموزش و پرورش در حال تدوین است باید هماهنگ با زیرنظام‌های مختلف در این سند باشد و استقرار آن منوط به اجرای برنامه‌های هر کدام از این زیرنظام‌ها است. برای کمک به سازمان‌ها و کارکنان این مطالعه بر این مفروضه استوار است که سازمان‌ها کمتر به رفاه انسان و فرآیندهای روانی کارکنان اهمیت می‌دهند و بیشتر نگاه ابزاری به بهره‌برداری از کارکنان دارند. با توجه به اهمیت بالای مسائلی که مطرح شد، تلاش برای توانمندسازی روانشناختی کارکنان، استفاده بهینه از منابع انسانی از برنامه‌های حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌گردند. همه تلاش و زندگی ما برای سعادت‌مندی و عاقبت به خیری نسل آینده است و این بالاترین هدف تعلیم و تربیت در نظام جمهوری اسلامی است و آموزش و پرورش فقط می‌تواند بستر این سیر تکوین و تعالی برای بچه‌های امروز را که بزرگسالان فردا هستند، فراهم کند. مهمترین عاملی که در سند تحول به عنوان عامل تحقق ساز مطرح شده نیروی انسانی و معلم است و بدون وجود یک معلم شایسته و با انگیزه مسیر تحقق اهداف سند تحول طی نخواهد شد. در سند تحول صحبت از شایستگی نیروی انسانی می‌شود که مسیر رشد و تعالی دانش‌آموزان را می‌تواند ایجاد کند که این شایستگی‌ها از یک طرف، دانش و مهارت و توانایی‌های مورد نیاز نیروی انسانی است و از سوی دیگر عوامل انگیزشی برای به کار گرفتن توانایی و دانش در مرحله عمل و انجام مأموریت است. پژوهش‌ها نشانگر آن است که سازمان‌ها از انجام فرآیند توانمندسازی منافی کسب می‌کنند. افزایش رضایت شغلی اعضا، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی، افزایش خلاقیت، آمادگی رقابت و جلب اعتماد اعضای سازمان از جمله این منافع هستند. استفاده از این مفاهیم در حوزه کاربردی با توجه به نیاز کشور به طور عام و سازمان‌ها به طور خاص به ارتقای سطح بهره‌وری عوامل انسانی؛ می‌تواند تأییدی بر ضرورت این موضوع باشد (۳). توانمندسازی منابع انسانی دو فایده مهم برای سازمان دارد: اولاً کارکنان توانمند، انگیزه‌مندتر و متعهدترند و حداکثر توان خود را برای رفع چالش‌ها به کار می‌گیرند؛ دوماً از بروز بعضی از چالش‌ها پیشگیری می‌نمایند زیرا بسیاری از چالش‌های مدیریت منابع انسانی ریشه در ناتوانایی کارکنان دارند. از دیگر سو، سازمان‌ها را مجبور به جهت‌گیری راهبردی توانمندسازی کارکنان می‌کند (۵). این پژوهش به دنبال مدلی بود که مشخص کند. درون‌مایه‌های برخاسته از سند تحول بنیادین می‌تواند مفروضه‌های توانمندسازی روانشناختی معلمان را تأیید کند.

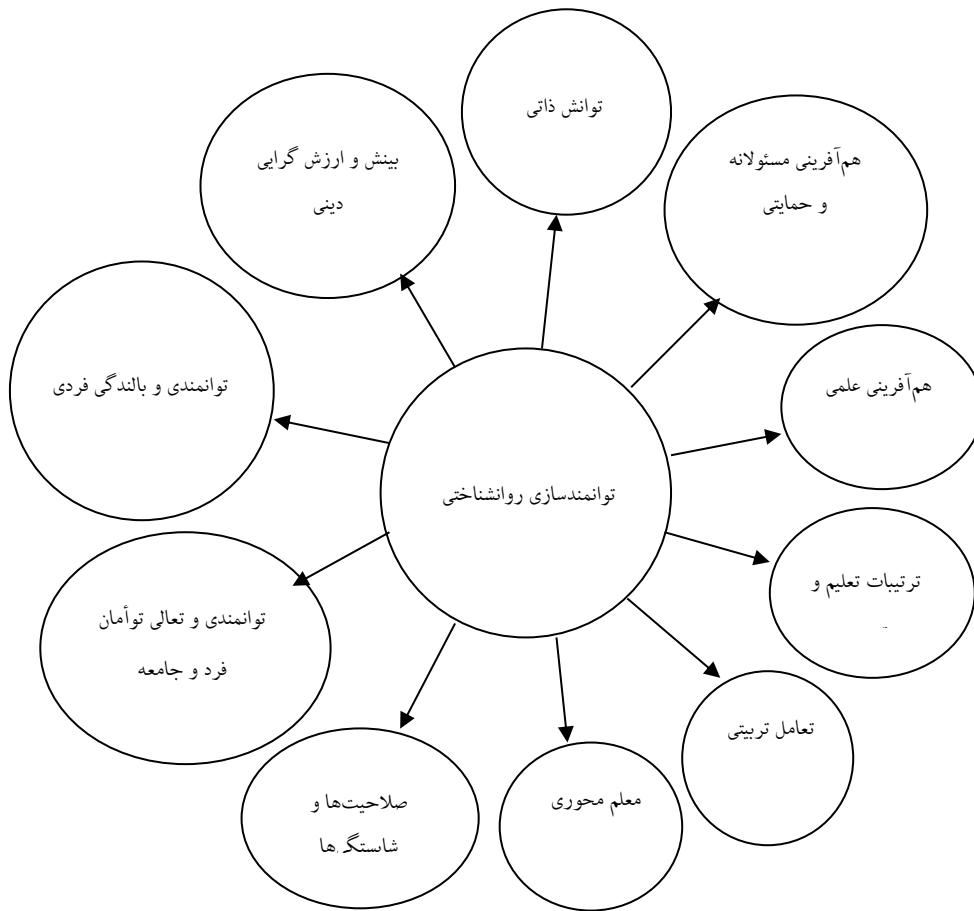
خردمایه نظری پژوهش توانمندسازی روانشناختی یک ایدئولوژی است که در نظریه‌های اجتماعی، اقتصادی و روانی ریشه دارد (۵). توانمندسازی روانشناختی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی بندورا است. بر مبنای این نظریه قضاوت‌های افراد در مورد سازمان بر پایه تفسیرشان از محیط آن شکل می‌گیرد و برای آن که افراد احساس توانمندی کنند، باید خودشان به این ادراک برسند که شرایط برای توانمندسازی آنان فراهم است (۵). توانمندسازی روانشناختی برای اولین بار توسط توماس و ولنهاوس وارد متون نظری مدیریت شد. آنان توانمندسازی روانشناختی را به عنوان فرایند انگیزش درونی و مشتمل بر چهار حوزه شناختی شامل شایستگی، مؤثر بودن، معنادار بودن و حق انتخاب تعریف کردند (۷). ترکیب اثرات این باورها و شناخت‌ها، توانمندسازی روانشناختی را شکل می‌دهد. به این معنا که آگاهی کارکنان از مفید و ارزشمند بودن کارشان، حس عمیق معنی‌داری و تأثیر در کار را به وجود می‌آورد در نتیجه این احساس، خود آغازگر، تاب‌آوری و انعطاف فرد را برای غلبه بر موانع تحریک می‌کند. حس خود تعیین‌گری و شایستگی باعث می‌شود فرد کار را با علاقه و شدت بیشتری انجام دهد و در نهایت احساس قدرتمندی که افراد از شایستگی دارند به آنها این اطمینان را می‌دهد که تلاش‌های آنان به موفقیت منجر می‌شود (۸). توانمندسازی از منظر روان‌شناختی ایجاد یک حس درونی در افراد است که بتوانند به طور مستقل در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند در این دیدگاه نگرش و طرز تلقی افراد از وظایف کاری نقش آنها در سازمان مدنظر است. توانمندسازی روانشناختی یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آنان (۹). به عقیده اسپریتزر، توانمندسازی روانشناختی دربرگیرنده حالات مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری او است که در پنج احساس؛ معنی‌دار بودن، شایستگی، تأثیر خودتعیینی و احساس اعتماد خلاصه می‌شوند (۱۰). توانمندسازی روانشناختی بیانگر گرایش فرد به سوی وظایف شغلی است که در آن افراد توانمند، وضعیت کاری خود را به عنوان موردی که می‌تواند از طریق اقدامات آنها شکل بگیرند، می‌نگرند که این امر می‌تواند رفتارهای خلاقانه را در آنان برانگیزاند (۱۱). اسپریتزر به دو دیدگاه مکمل در مورد توانمندسازی اشاره کرده است: رویکرد ساختاری که بر روی شرایط محتوایی یا زمینه‌ای توانمندسازی مانند تفویض اختیار، تصمیم‌گیری مشارکتی، جریان باز اطلاعات و ساختاری‌های تحت سازمانی تمرکز دارد و رویکرد روانشناختی که به تجربیات توانمندسازی از لحاظ روانشناختی در محیط کار توجه دارد (۱۲). حس مهارگری، شایستگی و هدفمندی درونی است (۱۳). اسپریتزر توانمندسازی روانشناختی را به عنوان سازهای انگیزشی مطرح کرده است که شامل چهار بُعد معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری است توانمندسازی روانشناختی بیانگر انتظارات یا تعهدات نانوشته‌ای است که بین کارکنان و سازمان استخدام‌کننده آنها وجود دارد (۱۴). توانمندسازی روانشناختی مفهومی است انگیزشی و شناختی مبتنی بر ادراک کارکنان نسبت به محیط کاری

و وظایف محوله‌شان که بر مشارکت و تسهیم قدرت در میان کارکنان در محل کار دلالت دارد (۵). توانمندسازی روان‌شناختی عبارت از داشتن توانایی، اعتماد به نفس، تعهد، اختیار در بهبود فرایندهای سازمانی به منظور پاسخگویی و ارائه خدمات اثربخش به ارباب رجوع‌ها در جهت دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان است (۵). توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان یک گروه از شرایط روحی توصیف کرده‌اند که باعث می‌شود که فرد بتواند با کار و مقتضیات آن رابطه برقرار نماید (۱۵). توانمندسازی روان-شناختی بر تجارب کاری کارکنان و ویژگی‌های آنها در رابطه با کار متمرکز است (۱۵). توانمندسازی روان‌شناختی دربرگیرنده حالت مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری است که در پنج احساس خلاصه می‌شود: احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس تأثیر، احساس خودتعیینی و اعتماد (۱۶). توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان یک متغیر پیوسته در نظر گرفته می‌شود نه یک متغیر متضاد و دوگانه (۷). توانمندی روانی شامل معرف‌هایی چون افزایش عزت نفس، استقلال فکری، احساس قدرت و افزایش خود اثربخشی هستند (۱۷). توانمندسازی روان‌شناختی فرایندی است که موجب رشد کارکنان شده و کارکنان توانمند قادرند راه‌حل‌های مناسبی برای حل مشکلات پیدا کنند کارکنان توانمند همیشه قدرت بیشتری برای استقلال، تصمیم‌گیری و عمل در فرایند کاری خود دارند. از این‌رو، زمان و انرژی بیشتر برای یادگیری، به چالش کشیدن موارد جدید و به اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر کارکنان صرف می‌کنند که این امر به نوبه خود می‌تواند طرح‌های خلاقانه بیشتری ایجاد کند (۱۸). در توانمندسازی روان‌شناختی، آگاهی از علاقت شخصی، احساس خودکارآمدی و مسئولیت شخصی برای تغییر در روابط اجتماعی و به تبع آن بهبود شرایط اجتماعی و رشد علاقت روانی و اجتماعی مطرح می‌باشد (۱۹). از طرفی توانمندسازی روان‌شناختی، می‌تواند با مهارت‌های اجتماعی همپوشی داشته باشد به طوری که افراد برخوردار از توانمندی روان‌شناختی از مهارت‌های اجتماعی بالاتری برخوردار می‌باشند (۱۹). هدف بلندمدت توانمندسازی روان‌شناختی، بهبود مستمر در عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه‌مدت آن به کارگیری توانایی‌های موجود در اعضای سازمان است (۲۰). توانمندسازی روان‌شناختی به سبب تأثیری که بر افراد و عملکرد سازمان دارد، راه‌حل جدیدی برای مواجهه با شرایط کنونی دانسته شده و از آن به عنوان امر مقدس یاد می‌شود (۲۱). توانمندسازی روان‌شناختی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خاص است. محیط کار امروز به افرادی نیاز دارد که بتوانند تصمیمات جدیدی بگیرند و راه‌حل ارائه نمایند و به گونه‌ای رفتار کنند که اهداف سازمان برآورده شود که این امر از طریق توانمندسازی نیروی انسانی محقق می‌شود و در صورت بهره‌گیری از آن، نه تنها تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان بلکه احساس اعتماد و اهمیت نیز بیشتر می‌شود و در نتیجه یک محیط کاری مطلوب ایجاد می‌گردد (۲۲). مدل کاوه و همکاران دارای شش بُعد؛ پذیرش شخصی نتایج، احساس ارزشمند بودن، اعتماد به دیگران، پاسخگویی تیمی، آزادی عمل، و انگیزه درونی و اشتیاق شغلی می‌باشد (۲۳). به نظر رایلی

توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان، به عنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهیم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمان‌شان اعطا می‌کند (۲۴). برنامه‌های توانمندسازی موجب افزایش احساس تعلق و انگیزش درونی کارکنان جهت بروز رفتارهای مثبت و استقلال در شکل‌دهی و تنظیم فعالیت‌های شغلی می‌شود که این عوامل می‌توانند منجر به موفقیت سازمان گردند. از سوی دیگر توانمندسازی می‌تواند زمینه پذیرش تغییر از سوی کارکنان را فراهم سازد (۲۵). توانمند کردن زیردستان بدان معنی است که آنها تسلط بیشتری بر منابع سازمان خواهند داشت. همچنین این فرایند موجب افزایش قدرت تصمیم‌گیری در زیردستان خواهد شد که این امر می‌تواند بر آمادگی آنان برای پذیرش تغییرات اثرگذار باشد. همچنین توانمندسازی به عنوان ابزاری انگیزشی عمل می‌کند که می‌تواند بر رفتارهای کارکنان اثری مثبت داشته باشد. توانمندسازی موجب ایجاد شرایط روانی مثبت در سازمان می‌شود که در این شرایط، کارکنان احساس می‌کنند که بر شرایط کاری خود کنترل دارند و بهتر می‌توانند قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را نشان دهند شکل گرفتن چنین جو روانی در سازمان موجب می‌شود که کارکنان به تغییر شرایط کاری خود و دستیابی به بهترین وضعیت ترغیب گردند. کارکنان توانمند شده که اکنون دارای شایستگی، قدرت اثرگذاری، خودمختاری هستند و شغل خود را بیش از گذشته بامعنی می‌بینند به ماهیت تغییرات و اثرات آن به خوبی می‌اندیشند و اگر تصور کنند که تغییرات پیامدهای مثبتی برای آنها و سازمان به همراه دارد. به آسانی آن را خواهند پذیرفت و حتی سایر افراد را نیز به پذیرش تغییرات ترغیب خواهند نمود که این امر می‌تواند موجب کاهش مقاومت سازمانی در قبال تغییر و افزایش اثربخشی آن گردد (۲۶). توجه به توانمندسازی روان‌شناختی در جهت توانا شدن معلمان به منظور شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأثیر در یادگیری دانش‌آموزان، توانایی برقرار ارتباط مؤثر و اعتماد، اهمیت به سزایی دارد (۲۷). معلم به عنوان هدایت‌کننده فرایند تعلیم و تربیت، مؤثرترین عنصر در تحقق بخشیدن به مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت است و سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود به توانمندسازی معلمان خود با به کارگیری روش‌های مناسب آموزشی نیاز دارد (۲۷). در اسناد بالادستی، همچون سند تحول بنیادین بر توانمندسازی معلمان تأکید شده است. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بیان‌کننده فلسفه تعلیم و تربیت و نقشه راه آموزش و پرورش ایران است. این سند با توجه به اسناد بالادستی کشور، الهام از چشم‌انداز نظام جمهوری اسلامی ایران و اهداف نظام آموزشی در افق ۱۴۰۴ تبیین شده است (۲۸). در همین راستا، بر اساس سند تحول بنیادین، سند راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، اهداف و راهبردهای مبتنی بر توانمندسازی و بالندگی حرفه‌ای، محوریت برنامه‌های آموزشی

کیفیت بخشی در نظام آموزشی عنوان شده است (۲۹). از این رو تصور می‌شود سند تحول بنیادین نقش مهمی در توانمندسازی روانشناختی معلمان داشته باشد. برای نیل به هدف تعیین مدل توانمندسازی روان-شناختی برخاسته از سند تحول بنیادین، سؤال‌های پژوهش به شرح زیر مطرح شدند. ۱. مدل مناسب توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین چیست؟ ۲. برازش مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین چگونه است؟ بر مبنای سؤال‌های پژوهش، الگوی مفهومی توانمندسازی روانشناختی در شکل ۱ نشان داده شده است.

دانشجو معلمان بر حرفه معلمی متمرکز شده است. از آن جمله می‌توان بر این موارد اشاره کرد: فصل‌های پنجم (اهداف کلان) و ششم سند تحول با عنوان راهبردهای کلان؛ بند ۳ مبتنی بر اهداف کلان «۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶» ابتدای فرایند طراحی، تدوین و اجرای اسناد تحولی نظام‌ها شامل برنامه درسی، تربیت معلم، بند ۶ مبتنی بر اهداف کلان «۱، ۲، ۳، ۴، ۸» بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین، بند ۱۱ مبنی بر اهداف کلان «۲، ۴، ۵» ارتقای معرفت و بصیرت دینی. همچنین ذیل اهداف و راهبردهای کلان دانشگاه فرهنگیان کانون توجه این تأکیدها بر توانمندسازی معلمان و ضرورت استفاده از تمام توانایی‌ها و امکانات برای تربیت معلم آینده، به منظور



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۸۰ نفر برآورد گردید. ابزار اندازه‌گیری چک لیست ۶۶ درون‌مایه‌ای توانمندسازی روانشناختی شهرکی‌پور و همکاران، شامل ۱۰ درون‌مایه اصلی وانش ذاتی (۴ کد اولیه)، بینش و ارزش‌گرایی دینی (۸ کد اولیه)، توانمندی و بالندگی فردی (۸ کد اولیه)، توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه، (۸ کد اولیه) صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها (۷ کد اولیه)، معلم محوری (۴ کد اولیه)، تعامل تربیتی (۵ کد اولیه)، ترتیبات تعلیم و تربیت (۶ کد اولیه)، هم‌آفرینی علمی (۷ کد اولیه)، هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی (۹ کد اولیه) بود. روایی محتوایی پرسشنامه با

مواد و روش‌ها

جهت‌گیری اصلی پژوهش کاربردی و بر حسب ماهیت توصیفی و روش پژوهش کمی با رویکرد قیاسی از نوع توصیفی همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است که به صورت پیمایشی توسط پژوهشگر انجام شده است. جامعه آماری پژوهش معلمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۳۷۰۰۰ نفر در ۲۲ منطقه آموزشی و دو ناحیه می‌باشد، ابزار اندازه‌گیری چک لیست درون‌مایه‌های توانمندسازی روانشناختی است که روایی همگرا و پایایی ترکیبی حاکی از سازگاری درونی و دارای پایایی سازه

پایایی هر یک از شاخص‌های متغیر مکنون، در مدل SEM با میزان بارهای عاملی هر شاخص مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه می‌بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. با بررسی شاخص‌ها مشخص گردید همه شاخص‌ها دارای بار عاملی بیش از ۰/۵ می‌باشند. برای اندازه‌گیری پایایی سازه، از دو شاخص پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار این شاخص‌ها باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد. مقدار پایایی سازه برای هر یک از متغیرهای مکنون در جدول ۱ نشان داده شده است.

مقادیر میانگین واریانس‌های استخراجی برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای مناسب برخوردار است. از طرف دیگر مقدار AVE متغیرهای مکنون از مقدار همبستگی آنها بیشتر است. از این رو، می‌توان بیان کرد که سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با سازه‌های خود نسبت به سازه‌های دیگر دارند و روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است.

محاسبه میانگین واریانس استخراج شده در نمونه آماری و ارزیابی بیرونی مدل با توجه به پایایی ترکیبی تعیین شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و به منظور تأیید و برازش مدل از روش تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم‌افزار Spss18 و Lisrel8.5 استفاده شد.

یافته‌ها

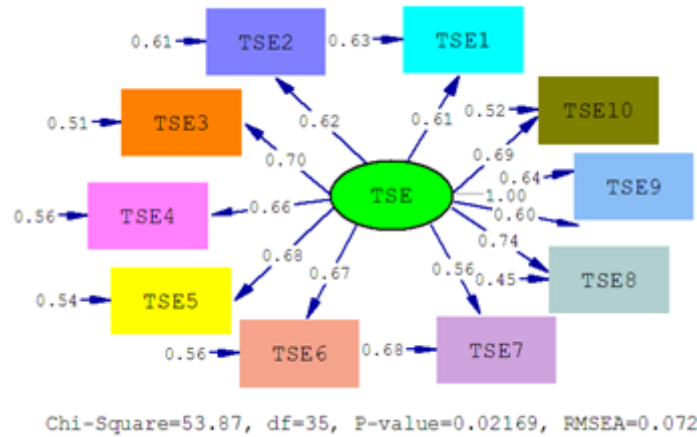
برای بررسی الگوی مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Lisrel8.5 استفاده شده است. مدل-سازی معادلات ساختاری به صورت مدل اندازه‌گیری تحلیل و تفسیر شده است. بررسی مدل اندازه‌گیری نشان دهنده وزن‌ها و بارهای عاملی متغیرهای مکنون توانمندسازی روانشناختی می‌باشد. در مرحله تحلیل مدل اندازه‌گیری تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده (چک لیست) اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. برای این منظور روایی و پایایی آنها بررسی می‌گردد. برای تعیین پایایی از شاخص‌های متغیر مکنون (سازه‌ها) و سازگاری درونی (پایایی سازه) و برای روایی از روایی همگرا استفاده شده است.

جدول ۱. اعتبار و اطمینان سنجی چک لیست درون مایه‌های توانمندسازی روانشناختی

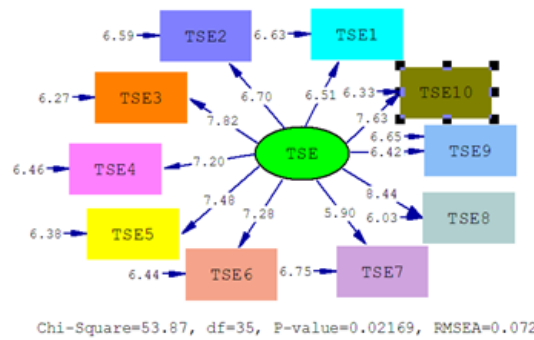
درون مایه	تعداد کدهای اولیه	روایی AVE	پایایی ترکیبی CR	آلفای کرونباخ
توانش ذاتی	۴	۰/۵۰	۰/۵۴	۰/۸۰
بینش و ارزش‌گرایی دینی	۸	۰/۵۰	۰/۵۰	۰/۷۶
توانمندی و بالندگی فردی	۸	۰/۵۳	۰/۷۰	۰/۸۵
توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه	۸	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۸۱
صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها	۷	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۸۳
معلم محوری	۴	۰/۵۰	۰/۵۰	۰/۸۸
تعامل تربیتی	۵	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۸۶
طرح کلی تعلیم و تربیت	۶	۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۸۴
هم‌آفرینی علمی	۷	۰/۵۰	۰/۵۶	۰/۸۵
هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی	۹	۰/۵۱	۰/۵۴	۰/۷۹

درجه آزادی محاسبه می‌شود و یکی از شاخص‌های عمومی در محاسبه شاخص‌های برازش است، در بازه مطلوب کمتر از ۳ قرار دارد. مقدار RMR ریشه میانگین مجذور باقیمانده نیز کمتر از ۰/۰۵ است. مقدار RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۸ است. مقدار برازش GFI و AGFI شاخص‌های برازندگی نیز به ترتیب بیشتر از ۹۰ درصد است که مقادیر مطلوبی هستند. بنابراین شاخص‌های نیکویی برازش مطلوب و حاکی از تأیید مدل پژوهش است.

برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش، لازم است از صحت الگوهای اندازه‌گیری درون‌مایه‌های توانمندسازی روانشناختی اطمینان حاصل شود. یافته‌های پژوهش با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول با نرم‌افزار Lisrel8.5 نشان داد شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری درون‌مایه‌های توانمندسازی روانشناختی از صحت اطمینان لازم برخوردار هستند و الگوهای اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای الگو معنادار است. جدول ۳ نشان می‌دهد شاخص کای دو بهنجار یا نسبی که از تقسیم ساده مقدار کای دو بر



نگاره ۲: ضرایب معناداری مدل اندازه‌گیری مدل اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی



نگاره ۳: ارزیابی برازش مسیر بر اساس آماره t -value مدل اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی

بنابراین این مدل اندازه‌گیری، مدل اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. این مدل تحلیل عاملی تأییدی است که حمایت داده‌های نمونه‌ای از آن، راه را برای آزمون مفروضه‌های پژوهش هموار می‌سازد. پس از اطمینان از قابل قبول بودن درون‌مایه‌های توانمندسازی روانشناختی، مفروضه‌های پژوهش از طریق مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل آزمون شد.

در نگاره ۲ و ۳: TSE₁: توانش ذاتی، TSE₂: بینش و ارزش‌گرایی دینی، TSE₃: توانمندی و بالندگی فردی، TSE₄: توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه، TSE₅: صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، TSE₆: معلم محوری، TSE₇: تعامل تربیتی، TSE₈: ترتیبات تعلیم و تربیت، TSE₉: هم‌آفرینی علمی، TSE₁₀: هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی مرتبه اول)

شاخص‌ها	نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی (X^2/df)	ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	شاخص نیکویی برازش (GFI)	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)
توانمندسازی روانشناختی	۱/۵۳	۰/۰۷	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۵

و شایستگی‌ها، معلم محوری، تعامل تربیتی، ترتیبات تعلیم و تربیت، هم‌آفرینی علمی، هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی و ۶۶ شاخص تشکیل شده است.

با آزمون مفروضه‌ها نتایج نشان داد توانمندسازی روانشناختی از ده درون‌مایه؛ توانش ذاتی، بینش و ارزش‌گرایی دینی، توانمندی و بالندگی فردی، توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه، صلاحیت‌ها

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش

متغیرها	ضریب مسیر	T	تأیید یا رد مفروضه
توانش ذاتی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۱	۶/۵۱	تأیید
بینش و ارزش‌گرایی دینی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۲	۶/۷۰	تأیید
توانمندی و بالندگی فردی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۰	۷/۸۲	تأیید
توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۶	۷/۲۰	تأیید
صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۸	۷/۴۸	تأیید
معلم محوری ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۷	۷/۲۸	تأیید
تعامل تربیتی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۶	۵/۹۰	تأیید
طرح کلی تعلیم و تربیت ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۴	۸/۴۴	تأیید
هم‌آفرینی علمی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۰	۶/۴۲	تأیید
هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۹	۷/۶۳	تأیید

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت توانمندسازی و نقش مهم روانشناختی در آن، هدف پژوهش سعی در بررسی جامع مفهوم توانمندسازی روانشناختی از زوایه دید سند تحول بنیادین بود. از آن‌جا که مطالعات گسترده‌ای در مورد توانمندسازی روانشناختی در حوزه آموزش و پرورش انجام نشده است. در این پژوهش در ارائه مدل توانمندسازی روانشناختی با استفاده از الگوها و چارچوب نظری و ابعاد متنوع و متمایز از مدل‌های پیشین، با آزمون و اعتباریابی، مدل جدید توانمندسازی روانشناختی مبتنی بر سند تحول بنیادین آشکار شد. این مطالعه استدلال می‌کند که در پژوهش‌های مشابه توانمندسازی روانشناختی از منظر سند تحول بنیادین بررسی نشده و روزه‌های تازه توانمندسازی روانشناختی یافت نشد. در این پژوهش درون‌مایه‌های برخاسته از سند تحول بنیادین پوشش دهنده مؤثری برای تحقق توانمندسازی روانشناختی معلمان است و یک الگوی پوششی جدید را برای بهبود کارکرد معلمان پیشنهاد کرده است. یافته‌ها ضمن تأیید مدل‌های قبلی توانمندسازی خاستگاه تازه‌ای را به همراه درون‌مایه‌های جدید ارائه داد و دریچه‌های تازه‌ای از مفهوم توانمندسازی روانشناختی در عرصه آموزش و پرورش گشود بنابراین درون‌مایه اصلی توانمندسازی روانشناختی برای نخستین بار در این پژوهش با درون‌مایه‌های فرعی؛ توانش ذاتی، بینش و ارزش‌گرایی دینی، توانمندی و بالندگی فردی، توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، معلم محوری، تعامل تربیتی، ترتیبات تعلیم و تربیت، هم‌آفرینی علمی، هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی دست‌آورد تازه‌ای را در عرصه توانمندسازی افراد (معلمان) به ارمغان آورد.

مبانی نظری و ادبیات پژوهش تبیین‌کننده این است که توانمندسازی از دیباچه نظری روانشناختی صرفاً مؤلفه‌های شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری، معناداری و اعتماد را در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی و دستگاه‌های اجرایی شناسایی و مشخص کرده‌اند. متغیرهای محدودی در پژوهش‌های پیشین در رابطه با توانمندسازی روانشناختی به چشم می‌خورد که از جمله آنها می‌توان به توانایی‌ها و شایستگی‌ها، ادراکات، انگیزشی، استعدادها، مسئولیت‌پذیری،

شخصیت نیروی انسانی، رضایت شغلی و مهارت اشاره کرد. واضح است که به کارگیری شاخص‌ها در پرتو رهیافت‌ها و پارادایم‌ها و مدل‌های نوین کاربردی برخاسته از اسناد از جمله سند تحول بنیادین مؤثر و کارآمد خواهند بود.

نتایج مفروضه‌های توانمندسازی روانشناختی معلمان از منظر سند تحول بنیادین، ده درون‌مایه آن را تأیید کرد.

درون‌مایه توانش ذاتی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. در تبیین این یافته بیان می‌شود بینش و گرایش درونی، نیروی عقل و اختیار و اراده خویش، شکوفایی فطرت و استعدادهای طبیعی خود، پرورش و تعمیق انواع و مراتب عقلانیت به عنوان درون‌مایه‌های تازه حاصل از یافته پژوهش می‌تواند تعیین‌کننده توانش ذاتی معلمان باشند.

درون‌مایه بینش و ارزش‌گرایی دینی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. بنابراین تبیین یافته‌های حاصل بیانگر این است که پیروی آگاهانه و اختیاری از نظام معیار دینی، ارتقاء معرفت و اسوه‌ای امین و بصیرت دینی، کیفیت فرصت‌های تربیتی هماهنگ با نظام معیار اسلامی، آراستگی به فضائل اخلاقی اسلامی، تعمیق تربیت و آداب اسلامی، باور به ارزش‌های انقلابی و سیاسی و تعالی عبادی- اخلاقی، تقویت اعتقاد و التزام به ارزش‌های انقلاب اسلامی، رشد و تعالی معنوی و اخلاقی و انسجام اجتماعی به عنوان درون‌مایه‌های تازه حاصل از یافته پژوهش می‌تواند تعیین‌کننده بینش و ارزش‌گرایی دینی معلمان باشند.

درون‌مایه توانمندی و بالندگی فردی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. تبیین این یافته بیانگر درون‌مایه‌های جدید؛ پتانسیل علمی و آموزشی و پرورشی و حرفه‌ای و تخصصی فردی، به روزرسانی توانمندی‌های تربیتی، اعتقادی، توانمندی لازم در خلق آثار فرهنگی و هنری، تلاش و توفیق و بهبود مستمر موقعیت خود، خودارزیابی، مسئول و پاسخگو نسبت به نظرات و ارزیابی بیرونی، مواجهه فعال و آگاهانه با چالش‌های پیش‌رو در چارچوب نظام معیار اسلامی، کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط‌های آموزشی، بالندگی شغلی- حرفه‌ای است

تبیین کرد درون مایه‌های نظام رتبه‌بندی علمی و تربیتی معلمان، استفاده از نظام دوری در سازماندهی معلمان، تعیین و متناسب‌سازی ساعات و روزهای آموزشی در طول هفته، ساماندهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام وقت در مدارس، ساماندهی تقویم سال تحصیلی با تأکید بر بهینه‌سازی تعطیلات، ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی معلمان طرح کلی تعلیم و تربیت را آشکار می‌سازند.

درون مایه هم‌آفرینی علمی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. این یافته این طور بیان می‌شود درون مایه- های ارتقاء جایگاه علم‌آموزی در دست‌یابی به حیات طیبه، فرصت- های بازآموزی مستمر علمی و تحقیقاتی و مطالعاتی و برگزاری جشنواره‌های الگوی تدریس برتر، روحیه علمی خلاق و نوآوری و کارآفرینی، آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور، انگیزه ارتقای شغلی بر اساس نظام معیار اسلامی، تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم، تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی و هویت حرفه‌ای روشن‌گر هم‌آفرینی علمی هستند.

درون مایه هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. تبیین این یافته حاکی از آن است که درون مایه‌های حمایت معنوی و مادی و برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، جبران خدمات و تأمین رفاه نیروی انسانی در خور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان، شناسایی استعدادها برتر و هدایت آنها به ادامه تحصیل، بهینه‌سازی نظام پرداخت‌های مبتنی بر شایستگی‌ها و بر اساس رویکرد رقابتی، حمایت از پژوهشگران فعال و مجرب و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان، توجه متوازن به ساحت- های تعلیم و تربیت، اصلاح قوانین و مقررات موجود استخدامی، مالی و اداری متناسب با حرفه‌های تخصصی با مشارکت دستگاه‌های ذیربط، اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیت‌های پژوهشی معلمان، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذیربط بیان‌کننده هم‌آفرینی مسئولانه و حمایتی هستند.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از رساله دکتری مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است.

محل تأمین بودجه؛ منابع مالی وجود نداشت.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

سهم نویسنده در نگارش مقاله؛ نویسندگان به طور مساوی در مطالعه، تحلیل و تدوین و اصلاح و آماده‌سازی برای چاپ مشارکت داشتند.

که معرف توانمندی و بالندگی فردی هستند و می‌توانند در توانمندسازی روانشناختی مؤثر و مفید و سازنده باشند.

درون مایه توانمندی و تعالی توأمان فرد پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. به منظور تبیین این یافته، بر درون مایه‌های نوین احصاء شده؛ برخورداری از روحیه تعلیم جمعی و تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی، برخورداری از مهارت مورد نیاز جامعه، ارتقاء شأن و منزلت و جایگاه فرهنگی و اجتماعی و حرفه‌ای، توجه توأمان به منافع و مصالح فردی و اجتماعی، تصمیم معطوف به عمل صالح، رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب، توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای جمعی میان معلمان، ارتباط مهرورزانه با جامعه معطوف به ارزش‌های انسانی و اخلاقی، محبت و اطاعت از خدا، بومی‌سازی و تبادل تجارب و دست‌آوردها در سطح محلی و ملی گویای توانمندی و تعالی توأمان فرد و جامعه تأکید می‌گردد.

درون مایه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. برای تبیین این یافته درون مایه‌های بدیع؛ شایستگی‌های پایه‌ای و عام حرفه‌ای در رویارویی مسئولانه و خردمندانه با تحولات اجتماعی و سیاسی، توسعه مستمر شایستگی‌های شخصیتی- اخلاقی، دینی- اعتقادی، عمومی- انقلابی و حرفه‌ای - تخصصی، شایستگی حفظ و ارتقای سلامت فردی و بهداشت محیطی، جذب و تربیت معلمان مستعد، آگاه و متعهد و کارآمد، گزینش مدیران بر اساس شایسته سالاری و پیشگامی آنان در ارزش‌های الهی و انسانی، انطباق شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی، سیاست‌های مناسب ارتقاء شیوه‌های جذب و تربیت و نگهداشت معلمان می‌توانند توانمندسازی روانشناختی را با درون مایه صلاحیت‌ها و شایستگی‌های معلمان تحقق بخشند.

درون مایه معلم محوری پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. با تبیین واضح این یافته، درون‌مایه‌های حضور فعال و مؤثر در نهادهای سیاست‌گذار و تصمیم‌ساز فرادستی، مشارکت فعال و مؤثر در برنامه‌های تربیتی و فعالیت‌های پرورشی مدارس، مشارکت مؤثر در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان در کنار تربیت معلم، برای معلم محوری لازم تشخیص داده شد.

درون مایه تعامل تربیتی پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. در تبیین این یافته واضح است درون مایه- های آمادگی معلمان با برگزاری دوره‌ها، اردوهای آموزشی و توجیهی در مواجهه با نیازهای فوری و عمومی جامعه، ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای با تأکید بر حفظ تعامل مستمر دانشجو معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی، تلاش در ثبات مدیریت در مجموعه نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، مشارکت دانشگاه‌های برتر و حوزه‌های علمیه با دانشگاه فرهنگیان در تربیت تخصصی و حرفه‌ای و دینی، امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتدالی فرهنگ عمومی در تکریم مقام معلم می‌توانند نشان دهنده تعامل تربیتی معلمان باشند.

درون مایه طرح کلی تعلیم و تربیت پوشش دهنده مؤثری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان است. این یافته را می‌توان این گونه

leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, in press,

9. Wagner JI, Cummings G, Smith DL, Olson J, Anderson L, Warren S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *J Nurs Manag*. 18(4):448-62.

10. Jamshidi, Rahim; Shetab Bushehri, Nahid and Khatibi, Amin. (1398). The relationship between intellectual capital and psychological empowerment and professional commitment of experts of selected and successful sports federations. *Sports Management Studies*, Volume 11, Number 57, pp. 196-177.

11. Wang JL, Wang Z. (2012). The influences of psychological empowerment on work attitude and behavior in Chinese organizations. *African Journal of Business Management*, 6: 8938-8947.

12. Soltani Nejad, Nima; Rashid, Ali Asghar and Khanifar, Hussein. (1397). The effect of psychological empowerment and organizational support on improving the job performance of employees of the General Department of Labor Cooperation and Social Welfare of Kerman Province. *Cooperatives and Agriculture*, Seventh Year, No. 26, pp. 184-157.

13. Ghorbanpour Lafmajani, Amir; Fayyaz, Bahareh; Rezaei, Sajjad and Ramezani, Shaukat. (1398). Structural model of the effects of psychological toughness and self-esteem on students' psychological empowerment: The mediating role of academic self-concept. *Child Mental Health Quarterly*, Volume 6, Number 2, pp. 179-168.

14. Eskandaripour, Mojtaba and Shafiee, Shahram. (1398). Relationship between intra-organizational factors (culture, technology, structure) with psychological empowerment of physical education and

References

1. Nasiripour, Ashkan, Pasha, Hamidreza and Mohammadzadeh, Khalil. (1392). The Relationship between Psychological Empowerment and Human Resources Productivity of Hasheminejad Hospital, Tehran, 2013-2013, *Hospital Quarterly*, Volume 13, Number 1, 96-92
2. Naderi, Nahid, Rajaipour, Saeed and Jamshidian, Abdul Rasool. (1389). Concepts and Strategies of Employee Empowerment, *Tadbir Monthly*, Volume 18, Number 186, pp. 68-65
3. Althin, Richard and Behrenz, Lars, (2015), "Efficiency Productivity of Employment Offices Employment: Evidence Sweden, *International Journal of Manpower*", 26, (2)
4. Amichai Samuel (2017). "Assessment of organisational involvement in implementing empowerment", *Journal of computers in human behavior*, Vol.14, PP 34-49.
5. Zare, Reza; Sotoudehzadeh, Fatemeh; Fathi Zadeh, Alireza; Bahmani, Akbar and Mir Masoudi, Koosha. (1397). Relationship between genuine leadership and job performance: A study of the mediating role of psychological empowerment among hospital staff in Ahvaz. *Sadra Journal of Medical Sciences*, Volume 6, Number 4, pp. 302-287 .
6. Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. (2018). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*.
7. Schermuly, C. C., Schermuly, R. A B. (2011). Effects of Vice-Principals Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout. *International Journal of Educational Management*. 25(3), 252-264.
8. Dusta, S. B., Resickb, Ch, J., Margolisc, J. A., Mawritzb, M. B., and Greenbaumd, R. L. (2108). Ethical

21. Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509-514.
22. Yadav, M., & Rangnekar, S. (2015). Supervisory support and organizational citizenship behavior: Mediating role of participation in decision making and job satisfaction. in *evidence-based HRM: a global forum for Empirical scholarship* (Vol. 3, No. 3, pp. 258-278). Emerald Group Publishing Limited.
23. Kaveh, David; Seljukh, Sanjar and Sheikhi, Ayub. (1398). Designing an organizational culture model and examining its relationship with psychological empowerment of employees (Case study: universities and higher education institutions in Khorasan Razavi). *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 10th year, No. 3, consecutive 39, pp. 314-293.
24. Gharibzadeh, Ramin and Alizadeh, Sima. (1397). Modeling the relationship between spirituality in the workplace and job motivation with role
25. Psychological empowerment mediation. *Development of Psychology*, Seventh Year, No. 7, Serial No. 28, pp. 320-299.
26. Khammarnia M, Ravangard R, Asadi H. (2014). The relationship of psychological empowerment and readiness for organizational changes in health workers, Lorestan Iran. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 64 (5): 537-541.
27. Nassar MA. (2018). Psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*. 2018; 7 (2): 91-98.
28. Zand Karimi, Maryam; Breeding, optimal; Farahbakhsh, Saeed; Kazemi, Maryam and Nikopi, Iraj. (1397). To sports science teachers in Zanjan universities. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, Volume 6, Number 21, pp. 93-75.
15. Islami Harandi, Hossein Ali; Zolfaghari Zafarani, Rashid and Jafari Harandi, Reza. (1398). Presenting a perceptual model of psychological empowerment with a knowledge management approach in secondary school principals in Tehran. *Journal of Jundishapur Education Development*, Year 10, Special Issue 98, pp. 43-23.
16. Movahed, Ahmad and Abbasi, Zohreh. (1398). The role of psychological empowerment dimensions in predicting psychological well-being of health care network staff. *Health Management*, 10 (1), pp. 66-53.
17. Mousavi, Marzieh and Ravankhah, Fatemeh. (1395). Investigating the relationship between different types of fitness systems and women's economic empowerment. *Social Psychological Studies of Women*, Volume 14, Number 1, pp. 101-73.
18. Pride, Charity. (1398). The effect of psychological capital on work attachment with the mediating role of psychological empowerment. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 20th Year, No. 3, (77), pp. 76-65.
19. Karami, Ali (1397). Investigating the Relationship between Empowerment and Communication Skills with Job Performance of Employees of Ilam General Directorate of Technical and Vocational Education. *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 1 (1), pp. 36-16.
20. Judge, T. A., Bono, J. E. Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2012). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 765-780.

examine the relationship between credible leadership and organizational indifference with the mediating role of psychological empowerment among teachers. *Quarterly Journal of Education*, No. 139, pp. 168-147.

29. Navidadeh, Mehdi and Ragheb, Fatemeh. (1399). Designing a model for implementing the document of fundamental transformation of education. *Culture in Islamic University*, No. 34, Year 10, Number 1, pp. 84-67.

30. Ali Mohammadi, Gholam Ali; Jabbari, Negin and Niaz Azeri, Kiomars. (1398). Empowering teachers' professions in the future and presenting a model. *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 18th year, No. 69, pp. 32-7.