

Investigating the role of individual self-efficacy, knowledge transfer and quality of work life in empowering primary school teachers

Mohammad Azimi*¹ | Kamal Nosrati Heshi² | Nohsen Nobakht³ |
Mansoure Cheraghi⁴ | Amin Golshan⁵

13

Vol. 4
Spring 2023



Research Paper

Received:
14 December 2022
Accepted
10 January 2023
P.P: 172-184

Print ISSN: 2717-4484
Online ISSN: 2717-4492



Abstract

The purpose of this research was to investigate the role of individual self-efficacy, knowledge transfer and quality of working life in empowering elementary school teachers. The current research was applied in terms of purpose, descriptive-correlative in terms of nature, and field and library in terms of data collection method. The statistical population of the present study included all primary teachers (452 women and 251 men) of Marand city. From this population, a sample of 248 people (160 female teachers and 88 male teachers) were selected according to Morgan's table using proportional stratified sampling method. In the current research, the questionnaire of professional qualifications of teachers of Melainejad (2013) (Teacher Empowerment Questionnaire), the quality of work life questionnaire of Ilgan et al; Then, the validity of the questionnaires was approved by the professors and the reliability of the questionnaires was obtained based on Cronbach's alpha coefficient of 0.97, 0.73, 0.96 and 0.95 respectively. Data analysis was done using simple linear regression and multiple regression tests and SPSS software. Multiple regression analysis showed that among the three variables, the individual self-efficacy variable with a beta of 1.037 plays a role in empowering elementary school teachers. Also, simple linear regression analysis showed that individual self-efficacy with a beta of 0.514; Knowledge transfer with a beta of 0.502 and quality of work life with a beta of 0.226 play a role in improving the empowerment of teachers. It can be considered that individual self-efficacy is the basis for empowerment; Because if there is self-efficacy, other components such as knowledge transfer and quality of work life will be effective on empowering teachers.

Keywords: Individual self-efficacy, knowledge transfer, quality of work life, teacher empowerment, elementary school

DOI: 10.22098/AEL.2023.11482.1155

¹ **Corresponding author:** Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

² Assistant professor, department of educational sciences, Farhangian University, Iran

³ Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran / Iran.

⁴ Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

⁵ Bachelor student, Department of Elementary Education, Farhangian University, Ardabil, Iran

بررسی نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی

محمد عظیمی^{۱*} | کمال نصرتی هشی^۲ | محسن نوبخت^۳ | منصوره چراغی^۴ | امین گلشن^۵

۱۳

سال چهارم
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۱۰/۲۰

صص: ۱۷۲-۱۸۴

شاپا چاپی: ۲۷۱۷-۴۴۸۴

الکترونیکی: ۲۷۱۷-۴۴۹۲



چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، میدانی و کتابخانه‌ای بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان ابتدایی (۴۵۲ زن و ۲۵۱ مرد) شهرستان مرند بودند. از این جامعه، نمونه‌ای به حجم ۲۴۸ نفر (۱۶۰ نفر معلم زن و ۸۸ نفر معلم مرد) برابر جدول مورگان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ملایه‌نژاد (۱۳۹۱) (پرسشنامه توانمندسازی معلمان)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)، پرسشنامه خودکارآمدی فردی شرر (۱۹۸۲) و پرسشنامه انتقال دانش وی و خی‌یان (۲۰۰۶) استفاده شد؛ سپس، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید استادان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۷۳، ۰/۹۶ و ۰/۹۵ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده و رگرسیون چندگانه و نرم افزار SPSS انجام شد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین سه متغیر، متغیر خودکارآمدی فردی با بتای ۱/۰۳۷ در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی نقش دارد؛ همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون‌های خطی ساده نیز نشان داد که خودکارآمدی فردی با بتای ۰/۵۱۴؛ انتقال دانش با بتای ۰/۵۰۲ و کیفیت زندگی کاری با بتای ۰/۲۲۶ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد. می‌توان چنین برداشت کرد که خودکارآمدی فردی به عنوان پایه و اساس برای توانمند شدن است؛ چرا که در صورت وجود خودکارآمدی مولفه‌های دیگر مثل انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری بر توانمندسازی معلمان مؤثر خواهند بود.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی فردی، انتقال دانش، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی معلمان، دوره‌ی ابتدایی.

DOI: 10.22098/AEL.2023.11482.1155

*^۱ نویسنده مسئول: گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ایران

^۳ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۴ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران

^۵ دانشجوی کارشناسی، گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، اردبیل، ایران

یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها که مسئولیت خطیر تعلیم و تربیت انسان‌ها را بر عهده دارند، سازمان‌های آموزشی هستند و در سراسر جهان نیز آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین ارکان پیشرفت یک جامعه در نظر گرفته می‌شود (Tuytens et al., 2019). مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی هر جامعه، تحت نظر سازمان‌های آموزشی آن جامعه تربیت می‌شوند؛ به همین دلیل، این سازمان‌ها بخش مهمی از بار توسعه اجتماعی و اقتصادی هر کشوری را بر عهده دارند و آینده این سازمان‌ها نیز به شناسایی، جذب، به کارگیری و انتخاب و پرورش استعدادها در هر جامعه بستگی دارد (King & Vaiman, 2019). یکی از ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. نیروی انسانی یک سازمان دارای نقش مهمی در تحقق اهداف، رویکردها و فعالیت‌های آن سازمان می‌باشد (Bakhtyari Renani & Sadrarhami, 2022). همانطور که قبلاً گفته شد، سازمان آموزش و پرورش، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی است که مهم‌ترین منبع و سرمایه آن، انسان‌ها هستند و باید برای بقا در فضای رقابتی و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، به مقوله مدیریت استعدادهای پیردازد و بدین ترتیب، تمهیدات لازم برای تحقق اهداف تعریف شده در اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین را فراهم آورده و نیازها و انتظارات جامعه را به بهترین نحو ممکن برآورده کند (et al., 2021) (saedian). از طرفی در یک نظام آموزشی موفق، عملکرد معلمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. امروزه ثابت شده است که موفقیت و عملکرد خوب دانش‌آموزان نیز به میزان بسیار زیادی به کارایی و عملکرد معلمان بستگی دارد (Najafzadeh et al., 2022). به همین دلیل نیز یکی از مهم‌ترین اهدافی که هر مدیر موفقی در یک سازمان به دنبال آن است، ارتقای عملکرد شغلی کارکنانش است؛ چرا که این موضوع موجب ارتقای اقتصاد ملی، افزایش کیفیت خدمات و تولیدات ارائه شده از سوی آن سازمان و افزایش بهره‌وری و راندمان سازمان خواهد شد. از یک دیدگاه، می‌توان با تعیین میزان اثربخشی و کارایی اقدامات صورت گرفته در گذشته، نحوه عملکرد سازمان را مشخص کرد. کارایی هر فرد، به معنای مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغلش می‌باشد. می‌توان عملکرد هر فرد را با سنجش یا محاسبه نتایج حاصل از کار وی تعیین کرد و یا به عبارت دیگر، عملکرد هر فرد در محیط کاری، به معنای ماحصل فعالیت‌های وی از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین می‌باشد (Hamidifar et al., 2022). از سوی دیگر، وجود معلمان مشتاق و علاقه‌مند به شغل می‌تواند یکی از عوامل تعیین‌کننده پیشرفت آموزشی باشد. تعداد زیادی از کشورها، برای بهبود نتایج دانش‌آموزان و ارتقای کیفیت آموزشی، از رویکرد توسعه معلمان استفاده کرده‌اند (Garira, 2020).

«امروزه سازمان‌ها به کارکنان توانمندی نیاز دارند که بتوانند در محیط‌های متنوع و پویا، خود را با تغییرات منطبق کنند، تصمیمات سنجیده بگیرند، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو باشند و با ابتکار عمل راه‌های مرثری برای خروج از مشکلات و رفع موانع بیابند» (Ardalan et al., 2021) توانمندسازی کارکنان به عنوان یک اقدام انگیزشی شناخته می‌شود که هدف آن، افزایش عملکرد از طریق افزایش فرصت‌های مشارکت و درگیر شدن در تصمیم‌گیری‌ها هست (Asgharneghad & Haghdoost, 2022). لذا توانمندسازی به افراد اجازه می‌دهد تا دانش خود را به اشتراک بگذارند، نقش خود را در ارتقای خلاقیت در محل کار افزایش دهند و به دنبال راه‌های خلاقانه برای تصحیح اشتباهات و انجام مجدد فرایندهای کاری باشند (Sheyjani, 2022) (Sadoughi & Izadian). معلمان در آموزش و پرورش جزء نیروی انسانی هستند که توجه به توانمندی آن‌ها حیاتی است (Najafi, 2021). تقویت ویژگی‌ها و توانمندی‌های معلمان دارای دو مزیت اساسی است: ۱- این امر تأثیر چشمگیری بر عملکرد، تعهد و رضایت معلمان می‌گذارد (Kramer & Engestrom, 2019). ۲- بر ارتقای

میزان رضایت فراگیران نیز بسیار تأثیرگذار است (Tang, 2018; Zhang et al., 2020). «توانمندسازی یعنی تقسیم قدرت مدیریت با کارکنان که سبب اصلاح عملکرد کارکنان، سازمان و در نتیجه ارتقای بهره‌وری می‌شود» (Rashidi et al., 2020). همچنین «توانمندسازی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند. این فرایند در عملکرد و شخصیت افراد تأثیرگذار است» (Mashhadi et al., 2021). در همین رابطه، تحقیقات و مطالعه زیادی انجام شده و نتایج آن در قالب مقالات معتبر علمی ارائه شده است که از این میان می‌توان به مقالات نوشته شده توسط محققانی از قبیل سلیمی و اصغری‌نژاد (۱۴۰۰) (Asghari & Salimi, 2021) اشاره کرد. این محققان، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی معلمان ابتدایی» به این نتیجه رسیدند که ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد و ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی اثر مستقیم دارد؛ لیکن تأثیر غیرمستقیم ارزیابی عملکرد بر بهبود عملکرد از طریق توانمندسازی کمتر از تأثیر مستقیم آن می‌باشد. صدوقی و ایزدیان‌شیرجانی (۱۴۰۰) (Izadian Sheyjani & Sadoughi, 2022) در مقاله‌ای با عنوان «تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای» به این نتیجه رسیدند که مؤلفه شایستگی شناختی بیشترین قدرت رابطه را با توانمندسازی و رضایت شغلی داشته است. اصغرنژاد و حق‌دوست (۱۴۰۰) (Asgharneghad & Haghdoust, 2022) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهردهدشت» به این نتیجه رسیدند که برای توانمندسازی معلمان، توجه به مدیریت دانش (توانمندی و به‌روز بودن مدیر) و ارتقای سواد دیجیتالی معلمان، ضروری است.

توانمندسازی به عنوان فرایندی برای تقویت احساس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان تعریف می‌شود (Sadoughi & Izadian Sheyjani, 2022). خودکارآمدی، درجه‌ای از احساس تسلط فرد در مورد توانایی‌اش برای انجام دادن فعالیت‌های خاص است (Barimani & Bagheri, 2022). همچنین «خودکارآمدی، اعتقاد فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است. این اعتقاد، عامل تعیین کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است» (Bagherpour & Iri, 2020). خودکارآمدی از نظریه‌ی شناخت اجتماعی، آلبرت بندورا (۱۹۹۷) روان‌شناس مشهور، اقتباس شده که اشاره به اعتقادات و یا قضاوت‌های شخص نسبت به توانایی‌هایش در انجام تکالیف و مسئولیت‌ها دارد (Abdi & Rostami, 2021). احساس خودکارآمدی یکی از خصیصه‌های مهم معلمان است (Nastiezaie & Azarboueh, 2022). خودکارآمدی معلمان به عنوان قضاوت در مورد توانایی خود برای به دست آوردن نتایج مطلوب از تعامل و یادگیری دانش‌آموزان تعریف می‌شود (Lazarides et al., 2021). حیدری (۱۴۰۱) (Heydari, 2022) در مقاله‌ای با عنوان «نقش میانجی خودکارآمدی جمعی بین رهبری آموزشی مدیران با تعهد معلمان مدارس شمال استان فارس» به این نتیجه رسید که رهبری مدیران آموزشی تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی جمعی و تعهد معلم دارد. عابدی‌نیا، زاهدبابلان، تقوی‌قره‌بلاغ و قربانزاده طولارود پایین (۱۴۰۱) (Ābediniyā, Zāhed Babelān, Taqavi Qarabulāgh & Ghorbānzāde, 2022) در مقاله‌ای با عنوان «الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ مدرسه رابطه میان رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی معلمان را به صورت معناداری میانجی‌گری می‌کند.

روند توسعه‌ی انسانی در سازمان‌ها می‌تواند در ارتباط تنگاتنگی با نیاز سازمان به دانش صورت پذیرد (Zahed et al., 2020). «انتقال دانش به عنوان میزانی از حفظ و کاربرد اطلاعات، مهارت‌ها و نگرش‌ها از محیط آموزشی به محیط

کاری تعریف می‌شود» (Nazari, 2020) (Nami & Nami). انتقال دانش بخش مهمی از مدیریت دانش است که امکان ادغام دانش را در محدوده‌ی حوزه‌های تخصصی دانش فراهم می‌کند و فرایند انتقال دانش از یک شخص یا گروه به شخص دیگر است (Penmasta et al., 2020). نامی و نظری‌هنزایی (۱۳۹۹) (Nami & Nazari, 2020) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر بکارگیری شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی دبیران با توجه به نقش میانجی انتقال دانش» به این نتیجه رسیدند که استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش و توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد.

«کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و ایجاد فضای کار چالش‌گرانه، مشارکتی و اقناع‌کننده است» (Asadi & Shakory, 2021). باقرپور و ایری، (۱۳۹۹) (Bagherpour & Iri, 2020) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر آموزش حل مسئله مبتنی بر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی اجتماعی معلمان» به این نتیجه رسیدند که آموزش حل مسئله مبتنی بر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی اجتماعی معلمان تأثیر معنی‌داری دارد. نجفی (۱۳۹۹) (Najafi, 2021) در مقاله‌ای با عنوان «مدل‌یابی توانمندسازی معلمان با سرمایه روان‌شناختی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری» به این نتیجه رسید که مدیریت دانش بیشترین اثر را بر روی توانمندسازی معلمان از بین سه متغیر داشته است.

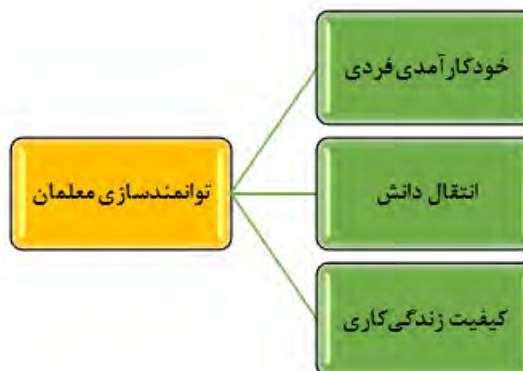
رکن اصلی نظام آموزشی، نیروی انسانی فرهیخته است که در رأس آن معلم قرار دارد. توانمندسازی معلمان تلاشی هماهنگ در محیط آموزشی است که برای افزایش انگیزه ذاتی آن‌ها انجام می‌شود؛ به طوری که هر معلم در بهترین حالت، تمایل به دستیابی به آن دارد. توانمندسازی، عملکرد شغلی معلمان را نیز افزایش می‌دهد و توانایی آن‌ها را برای پاسخ سریع به خواسته‌های دانش‌آموزان افزایش می‌دهد و با افزایش میزان رضایت از معلمان، انگیزه و اشتیاق کاری در آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

باتوجه به مطالعات انجام شده، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند، که در زمینه نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی، پژوهش‌های اندکی انجام شده است. این پژوهش در راستای پژوهش‌های پیشین انجام شده است و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در زمینه موضوع پژوهش کمک می‌کند. در ضمن هدف این پژوهش، بررسی نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی است؛ بنابراین باتوجه به اهمیت توانمندسازی معلمان در سازمان آموزش و پرورش که اجرای مسوولیت خطیر تعلیم و تربیت را به عهده دارند و اشاره به اهمیت توجه به خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری معلمان، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی نقش دارند؟ مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل زیر آمده است که در آن خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای پیش‌بین و توانمندسازی معلمان به عنوان متغیر ملاک می‌باشد.

روش

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر شرکت‌کنندگان نسبت به روش اجرا و هدف پژوهش آگاه شدند و با رضایت آگاهانه در مطالعه شرکت کردند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از لحاظ روش

شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش



گردآوری داده‌ها، میدانی و کتابخانه‌ای است. جامعه‌آماري پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی معلمان ابتدایی (۴۵۲ زن و ۲۵۱ مرد) شهرستان مرند می‌باشد. از این جامعه، نمونه‌ای به حجم ۲۴۸ نفر (۱۶۰ نفر معلم زن و ۸۸ نفر معلم مرد) برابر جدول مورگان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده است. در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ملایی نژاد (۱۳۹۱) (پرسشنامه توانمندسازی معلمان)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (QSWL) (۲۰۱۴)، پرسشنامه خودکارآمدی فردی شرر (۱۹۸۲) و پرسشنامه انتقال دانش وی و خی‌یان (۲۰۰۶) استفاده شده است؛ سپس، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید استادان قرار گرفته و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۷۳، ۰/۹۶ و ۰/۹۵ به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده و رگرسیون چندگانه و نرم افزار SPSS انجام شده است.

پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ملایی نژاد (۱۳۹۱) (پرسشنامه توانمندسازی معلمان): این پرسشنامه دارای ۳۹ گویه و سه زیر مقیاس است. پرسشنامه حاضر در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید استادان و متخصصان آموزشی است. پایایی پرسشنامه در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمده است. پرسشنامه خودکارآمدی فردی شرر (۱۹۸۲): این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (به صورت کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) به منظور تعیین میزان خودکارآمدی تهیه شده است. شرر، پایایی این پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ برآورد کرد. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برآورد شده است. پرسشنامه انتقال دانش وی و خی‌یان (۲۰۰۶): این پرسشنامه دارای ۱۰ گویه است و با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ و کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری شده است. پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ با مقدار ۰/۸۶ برآورد و تأیید شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برآورد شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ایلگان و همکاران (QSWL) (۲۰۱۴): این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه می‌باشد و در طیف ۵ گزینه‌ای به صورت (هرگز، کم، تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب با ارزش‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) نمره‌گذاری شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ برآورد شده است.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق

خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی نقش دارند.

جدول ۱- نتایج ضرایب همبستگی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد
-----	---	----------------	--------------------------	----------------

۰/۴۷۲	۰/۲۶۱	۰/۲۷۰	۰/۵۲۰	۱
-------	-------	-------	-------	---

به منظور تحلیل این فرضیه از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که ضریب همبستگی چندگانه برابر $R = 0/520$ به دست آمد. ضریب تعیین نیز برابر $R^2 = 0/270$ بود.

جدول ۲- نتایج رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش‌بینی توانمندسازی معلمان بر اساس خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
پیش‌بین	۲۰/۱۵۴	۳	۶/۷۱۸	۳۰/۰۹۷	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۵۴/۴۶۲	۲۴۴	۰/۲۲۳		
کل	۷۴/۶۱۶	۲۴۷			

همچنین مقدار F در رگرسیون چندگانه برابر $F = 30/097$ با سطح معنی‌داری $p = 0/000$ به دست آمده و به دلیل معنی‌دار بودن F نتیجه می‌شود که حداقل یکی از ضرایب متغیرها مخالف با صفر است و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهشی تفاوت معناداری بین پیش‌بینی توانمندسازی معلمان بر اساس خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون

مولفه‌ها	B	خطای استاندارد	BETA	T	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۳/۱۲۹	۰/۲۶۴		۱۱/۸۳۸	۰/۰۰۰
خودکارآمدی فردی	۰/۶۰۶	۰/۲۴۷	۱/۰۳۷	۲/۴۵۷	۰/۰۱۵
انتقال دانش	-۰/۲۹۸	۰/۲۳۳	-۰/۵۴۲	-۱/۲۷۶	۰/۲۰۳
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۵۰	۰/۰۸۱	۰/۰۳۷	۰/۶۱۶	۰/۵۳۸

جدول (۳) ضرایب رگرسیون و میزان t برای آزمون ضرایب و سطح معنی‌داری ابعاد را نشان می‌دهد. طبق جدول مشاهده می‌شود که در مجموع از بین متغیرهای موجود خودکارآمدی فردی با بتای $1/037$ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد و بقیه ابعاد نقش مؤثری ندارند و با افزایش میزان خودکارآمدی فردی، توانمندسازی افزایش می‌یابد.

۱- خودکارآمدی فردی در توانمندسازی معلمان دوره‌ی ابتدایی نقش دارد.

جدول ۴- نتایج ضرایب همبستگی

مدل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۵۱۴	۰/۲۶۵	۰/۲۶۲	۰/۴۷۲

به منظور تحلیل این فرضیه از رگرسیون خطی ساده استفاده شد که ضریب همبستگی برابر $R = 0/514$ به دست آمد. ضریب تعیین نیز برابر $R^2 = 0/265$ بود.

جدول ۵- نتایج رگرسیون خطی ساده برای پیش‌بینی توانمندسازی معلمان بر اساس خودکارآمدی فردی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
پیش‌بین	۱۹/۷۴۶	۱	۱۹/۷۴۶	۸۸/۵۲۸	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۵۴/۸۷۰	۲۴۶	۰/۲۲۳		
کل	۷۴/۶۱۶	۲۴۷			

همچنین مقدار F در رگرسیون چندگانه برابر $F = 88/528$ با سطح معنی داری $p = 0/000$ به دست آمده و به دلیل معنی دار بودن F فرض صفر رد می شود؛ بنابراین باتوجه به یافته های پژوهشی تفاوت معناداری بین پیش بینی توانمندسازی معلمان بر اساس خودکارآمدی فردی وجود دارد.

جدول ۶- نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون

مؤلفه ها	B	خطای استاندارد	BETA	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	3/324	0/112		29/811	0/000
خودکارآمدی فردی	0/301	0/032	0/514	9/409	0/000

جدول (۶) ضرایب رگرسیون و میزان t برای آزمون ضرایب و سطح معنی داری ابعاد را نشان می دهد. طبق جدول مشاهده می شود خودکارآمدی فردی با بتای $0/514$ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد. ۲- انتقال دانش در توانمندسازی معلمان دوره ی ابتدایی نقش دارد.

جدول ۷- نتایج ضرایب همبستگی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	0/502	0/252	0/248	0/476

به منظور تحلیل این فرضیه از رگرسیون خطی ساده استفاده شد که ضریب همبستگی برابر $R = 0/502$ به دست آمد. ضریب تعیین نیز برابر $R^2 = 0/252$ بود.

جدول ۸- نتایج رگرسیون خطی ساده برای پیش بینی توانمندسازی معلمان بر اساس انتقال دانش

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
پیش بین	18/767	1	18/767		
باقی مانده	55/849	246	0/227	82/665	0/000
کل	74/616	247			

همچنین مقدار F در رگرسیون چندگانه برابر $F = 82/665$ با سطح معنی داری $p = 0/000$ به دست آمده و به دلیل معنی دار بودن F فرض صفر رد می شود؛ بنابراین باتوجه به یافته های پژوهشی تفاوت معناداری بین پیش بینی توانمندسازی معلمان بر اساس انتقال دانش وجود دارد.

جدول ۹- نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون

مؤلفه ها	B	خطای استاندارد	BETA	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	3/407	0/106		32/008	0/000
انتقال دانش	0/275	0/030	0/502	9/092	0/000

جدول (۹) ضرایب رگرسیون و میزان t برای آزمون ضرایب و سطح معنی داری ابعاد را نشان می دهد. طبق جدول مشاهده می شود انتقال دانش با بتای $0/502$ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد.

۳- کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره ی ابتدایی نقش دارد.

جدول ۱۰- نتایج ضرایب همبستگی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۲۲۶	۰/۰۵۱	۰/۰۴۷	۰/۵۳۶

به منظور تحلیل این فرضیه از رگرسیون خطی ساده استفاده شد که ضریب همبستگی برابر $R = 0.226$ به دست آمد. ضریب تعیین نیز برابر $R^2 = 0.051$ بود.

جدول ۱۱- نتایج رگرسیون خطی ساده برای پیش بینی توانمندی معلمان بر اساس کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
پیش بین	۳/۸۲۲	۱	۳/۸۲۲		
باقی مانده	۷۰/۷۹۴	۲۴۶	۰/۲۸۸	۱۳/۲۸۰	۰/۰۰۰
کل	۷۴/۶۱۶	۲۴۷			

همچنین مقدار F در رگرسیون چندگانه برابر $F = 13.280$ با سطح معنی داری $p = 0.000$ به دست آمده و به دلیل معنی دار بودن F فرض صفر رد می شود؛ بنابراین با توجه به یافته های پژوهشی تفاوت معناداری بین پیش بینی توانمندی معلمان بر اساس کیفیت زندگی کاری وجود دارد.

جدول ۱۲- نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون

مؤلفه ها	B	خطای استاندارد	BETA	t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۳/۲۹۱	۰/۲۸۸		۱۱/۴۱۸	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۰۵	۰/۰۸۴	۰/۲۲۶	۳/۶۴۴	۰/۰۰۰

جدول (۱۲) ضرایب رگرسیون و میزان t برای آزمون ضرایب و سطح معنی‌داری ابعاد را نشان می‌دهد. طبق جدول مشاهده می‌شود کیفیت زندگی کاری با بتای ۰/۲۲۶ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری در توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی بود. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین سه متغیر، متغیر خودکارآمدی فردی با بتای ۱/۰۳۷ در توانمندسازی معلمان دوره ۰ ابتدایی نقش دارد. می‌توان چنین برداشت کرد که خودکارآمدی فردی به عنوان پایه و اساس برای توانمند شدن است؛ چرا که در صورت وجود خودکارآمدی مؤلفه‌های دیگر مثل انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری بر توانمندسازی معلمان مؤثر خواهند بود؛ همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که خودکارآمدی فردی با بتای ۰/۵۱۴ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد. حیدری (۱۴۰۱) (Heydari, 2022) (در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رهبری مدیران آموزشی تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی جمعی و تعهد معلم دارد. عابدی‌نیا، زاهدبابلان، تقوی‌قره‌بلاغ و قربانزاده طولارود پایین (۱۴۰۱) & (Ābediniyā, Zāhed Babelān, Taqavi Qarabulāgh & Ghorbānzāde, 2022) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ مدرسه رابطه میان رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی معلمان را به صورت معناداری میانجی‌گری می‌کند. تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که انتقال دانش با بتای ۰/۵۰۲ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که سازمان‌ها برای این که بتوانند از لحاظ رقابتی توانمند باشند باید دانش و مهارت کارکنان خود را یک منبع حیاتی و ضروری بدانند؛ همچنین انتقال دانش می‌تواند به عنوان تسهیل کننده در توانمندسازی باشد. نامی و نظری‌هنزایی (۱۳۹۹) (& Nazari, 2020 Nami) (در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش و توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که کیفیت زندگی کاری با بتای ۰/۲۲۶ در ارتقای توانمندسازی معلمان نقش دارد. نجفی (۱۳۹۹) (2021 Najafi,) (در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیریت دانش بیشترین اثر را بر روی توانمندسازی معلمان از بین سه متغیر داشته است .

محدودیت‌های پژوهش

نتایج این پژوهش محدود به معلمان ابتدایی شهرستان مرند است و در تعمیم آن به سایر جامعه‌های آماری باید جانب احتیاط رعایت شود. استفاده از ابزار خودگزارشی و یا پرسشنامه همیشه با سوگیری‌هایی همراه است؛ لذا باید نتایج با دقت تحلیل گردند. تعداد زیاد پرسشنامه‌ها موجب گردید تا زمان زیادی صرف جمع‌آوری داده‌ها گردد، ضمن این‌که برخی از آزمودنی‌ها با دیدن تعداد زیاد سوالات، همکاری مناسبی را از خود نشان نمی‌دادند.

پیشنهادها



پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از نتایج و در جهت تقویت روایی بیرونی پژوهش، مطالعات مشابهی در سایر شهرها، نیز اجرا شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی برخی از متغیرهای مهم وارد مدل گردند تا یافته‌های جدیدتری حاصل گردد. پیشنهاد می‌شود مطالعات بیشتری در خصوص شفاف‌سازی ارتباط متغیرهای پژوهش، صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود جهت دستیابی به اطلاعات جامع‌تر از ابزارهای دیگری همچون مصاحبه نیز در پژوهش‌های آتی استفاده شود.

تشکر و قدردانی

از عزیزانی که در انجام پژوهش حاضر محققان را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

References

1. Abdi, A., & Rostami, N. (2021). The Causal Model of work innovation Based on the level of awareness of the dimensions of electronic citizen with the role of creative self-efficacy and computers in secondary school teachers. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 11(2), 181-206. [in persian].
2. Ābediniyā, A., Zāhed Babelān, A., Taqavi Qarabulāgh, H., & Ghorbānzāde, P. (2022). Modeling the impact of transformational leadership on teacher's self- efficacy mediated by school culture. *Educational Innovations*, 21(2), 49-66. [in persian].
3. Ardalan, M. R., Majooni, H., Ghanbari, S., & Afzali, A. (2021). Investigating the Relationship between Level Five Leadership and Structural Empowerment with School Organizational Excellence through the Mediating Role of Teachers' Psychological Empowerment. *Journal of Applied Sociology*, 32(4), 97-118. [in persian].
4. Asadi, M., & shakory, Z. (2021). The relationship between dimensions of Quality of Work Life and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior in teachers. *Journal of Pouyesh in Education and Consultation*, 1399(13), 19-36. [in persian].
5. Asgharneghad, N., & haghdoost, S. (2022). Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 19-36. [in persian].
6. Bagherpour, M., & Iri, S. (2020). The Effect of Spiritual Problem-Solving Training on the Quality of Teachers' Work Life and Social Self-Efficacy. *Scientific Journal of Islamic Education*, 28(48), 125-145. [in persian].
7. Bakhtyari Renani, A., & Sadrarhami, N. (2022). Explaining the Mediating Effect of the Role of Educational Leaders in the Relationship between Social Responsibility and the Performance of Teachers in Semiram City. *Islamic Life Style*, 6(1), 276-284. [in persian].
8. Barimani, A., & Bagheri, M. (2022). Organizational Support and Research Self-efficacy: The Moderating Role of Development of Teachers' Capability of Futurology. *Quarterly Journal of Family and Research*, 18(4), 97-112. [in persian].
9. Garira, E. (2020). Needs assessment for the development of educational interventions to improve quality of education: A case of Zimbabwean primary schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1): 10-20.
10. Hamidifar, F., Jafari, M., & Shirzad Kubria, B. (2022). The Relationship between Ethical Leadership and Teachers' Performance and Job Self-Efficacy (Case Study: Teachers of the First Year of High School in Tehran 9th District Education Office). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 17(2), 17-29. [in persian].
11. Heydari, M. (2022). The mediating role of teacher self-efficacy between principals 'educational leadership with teachers' commitment in North Fars province. *Educational researches*, 17(71), 21-45. [in persian].
12. Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S.J., & Ozu cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale; *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 114-137.

13. King, K. A., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro – contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*.
14. Kramer, M., & Engestrom, R. (2019). Teachers' beliefs as a component of motivational force of professional agency. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21(8), 214-222.
15. Lazarides, R., Fauth, B., Gaspard, H., & Göllner, R. (2021). Teacher self-efficacy and enthusiasm: Relations to changes in student-perceived teaching quality at the beginning of secondary education. *Learning and Instruction*, 73, 101435.
16. Mollaeenezhad, A. (2012). The desired professional qualifications of primary school trainee teachers. *Educational Innovations*, 11(4), 33-62. [in persian].
17. Mashhadi, H., Mohammadzadeh Bani Tarfi, M., & Mohammadzadeh, Q. (2021). A Survey of the Effect of Spirituality on the Professional Empowerment of Teachers. *Research in Islamic Education and Training*, 1(3), 81-96. [in persian].
18. Najafi, H. (2021). Teachers Empowerment Modeling With the Psychological Capital, Knowledge Management And the Mediator Role of Quality of Working Life. *A bi-Quarterly journal of New Strategies For Teacher Education*, 6(10), 1-32. [in persian].
19. Najafzadeh, M., Sarbazvatan, J., Janani, H., & Barghimogadam., J. (2022). Investigating the Relationship between Talent Management and Improving the Job Performance of Male and Female Physical Education Teachers in East Azerbaijan Province. *Women and Family Studies*, 15(56), 23-35. [in persian].
20. Nami, K., & Nazari, M. (2020). The effect of using social networks on empowerment of teachers considering the mediating role of knowledge transfer. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 11(41), 119-135. [in persian].
21. Nastiezaie, N., & Azarboueh, F. (2022). The effectiveness of classroom management skills training on classroom psychosocial climate and teachers self-efficacy. *Management and Educational Perspective*, 4(1), 14-32. [in persian].
22. Penmasta, A., Nandamuri, G., Sheikh, M., Chittila, S. R., & Vemulapally, T. (2020). Challenges and Practices for Effective Knowledge Transfer for New Members in ad hoc Virtual Teams.
23. Rashidi, Z., Samadi, A., & Shahrakipour, H. (2020). Survey of Teachers' Empowerment Indicators in West Azerbaijan Province based on the Document of Fundamental Transformation of Education. *Islamic Life Style*, 4(2) :223-238. [in persian].
24. Sadoughi, M., & Izadian Sheyjani, M. (2022). Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 141-164. [in persian].
25. Saeedian, N., zahabion, L., & keshti aray, N. (2021). Validating the Talent Management Model of Elementary School Teachers in the Formal and Public Education System of Iran Based on the Fundamental Reform Document of Education in the Islamic Republic of Iran. *Applied Issues in Islamic Education*, 6(1), 73-98. [in persian].
26. Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale : Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
27. Salimi, S. & Asghari Nejad, S. (2021). Examining the Effect of Performance Assessment on Performance Improvement with the Mediating Role of Empowering Elementary School Teachers. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 16(4), 28-40. [in persian].
28. Tang, Y. (2018). What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective well-being (SWB) of Chinese rural teachers. *International Journal of Educational Development*, 62(5), 192-200.
29. Tuytens, M., Moolenaar, N., Daly, A., & Devos, G. (2019). Teachers' informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools. *Research Papers in Education*, 34(4), 405-424.
30. Wei-he, H., & Qiu-yan, Z. (2006). Development of an instrument to measure knowledge management processes. In 2006 International Conference on Management Science and Engineering (pp. 1262-1268) IEEE.



31. Zahed Babolan, A., Najafi, H., Khaleghkhah, A., & Moienikia, M. (2020). Teachers' Empowerment of Educational Administration Perspective (Investigating the Role of Individual Self-efficacy; Knowledge Transfer and Quality of Work Life). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(41), 41-68. [in persian].
32. Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. *Teaching and Teacher Education*, 92(6), 100-112.

