

شناسایی، تعیین و تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مربیان فنی و حرفه‌ای

مطالعه موردی مربیان استان کرمانشاه

یاسراسکندری*

چکیده

در این مقاله شناسایی، تعیین و تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه بررسی شده است. مقاله حاضر از حیث روش توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات شامل کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که برای تأیید روایی آن از تحلیل محتوا و برای تأیید پایایی از ضریب الفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده می‌شود. جامعه آماری تحقیق کلیه مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه دولتی و آزاد است و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود. در تحقیق حاضر هم از آمار توصیفی برای نشان دادن وضعیت جمعیت شناختی جامعه آماری و هم از آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. روش‌های آماری مورد استفاده در تحقیق آزمون‌های آماری t تک نمونه و آزمون تحلیل واریانس به کمک نرم‌افزار SPSS و روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار AMOS می‌باشد. نتایج نشان می‌دهند عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مربیان استان کرمانشاه عبارت هستند از: شایستگی مربیان، استقلال مربیان، احساس مؤثر بودن در مربیان، احساس معنی‌دار بودن کار مربیان و اعتماد در مربیان. شایان‌ذکر است که برخی کارآموزان بر شیوه‌های یادگیری تجربه عینی و مشاهده تأملی تأکید دارند و نیرومندترین جهت‌گیری آن‌ها توانایی تخیل قوی و آگاهی از ارزش‌ها و معانی است. این افراد در دیدن موقعیت‌های عینی از چشم‌اندازهای مختلف عملکرد بهتری دارند و بیشتر روابط را با گشتالت معنی‌داری سازمان می‌دهند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، تدریس، مربیان، کرمانشاه.

* کارشناس ارشد کشاورزی، مربی کشاورزی مرکز فنی و حرفه‌ای شهرستان سرپل ذهاب،

Email: yaer6430@gmail.com

تصویب نهایی: ۹۶/۰۹/۱۳

دریافت مقاله: ۹۶/۰۷/۱۲

مقدمه

توانمندسازی^۱ فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است تا حس اعتمادبه‌نفس خود را تقویت کنند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که به بسیج انگیزه‌های درونی افراد برای تحقق اهداف منجر خواهد شد. توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در آن‌ها شور و شوق فعالیت ایجاد کنند و انگیزه‌های درونی برای انجام دادن وظایف بسیج گردد (شولتز^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). در بخش آموزشی توانمندسازی مریبان به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان است (لارسون^۳، ۲۰۱۶). این مفهوم از توانمندسازی به احساسات و حالات افراد نسبت به شغل و سازمان مربوط می‌شود و منعکس‌کننده نقش فعال مریبان در مدرسه است. بر اساس پژوهش‌های گذشته می‌توان توانمندسازی مریبان را در پنج بعد شایستگی، مؤثر بودن، خودمختاری (استقلال^۴)، معنی‌دار بودن و اعتماد خلاصه کرد (توکلی، ۲۰۰۹). در واقع، در پژوهش حاضر قرار است به شناسایی، تعیین و تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مریبان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه (دولتی و آزاد) اقدام شود. شایان‌ذکر است که مدل مفهومی تحقیق با الهام از پژوهش‌های لارسون^۵، ۲۰۱۶؛ کیم^۶، ۲۰۱۳؛ و باب‌الحوائجی و آقاکیشی‌زاده، ۱۳۸۹، تدوین شده است.

پژوهش کججاف، نقوی و عرب بافرانی در سال ۱۳۹۴ باهدف بررسی رابطه خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود مریبان مدارس شهرستان اصفهان اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری آن مریبان ابتدایی شهر اصفهان بودند، که از میان آنان ۱۰۰ نفر از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای انتخاب شد. ابزارهای پژوهش پرسشنامه خود ابرازی بزرگسالان (گی^۷)، هالندورث^۸

۱. Empowerment

۲. Schultz

۳. Larson

۴. Independence

۵. Independence

۶. Kim

۷. gay

۸. Hollandor

و گالاسی^۱، (۱۹۷۵)، مقیاس توانمندسازی (اسپریتزر^۲، ۱۹۹۵)، مقیاس خودکارآمدی عمومی (شوارتزر^۳ و جروسالم^۴، ۱۹۹۵)، و پرسشنامه شادکامی آکسفورد (آرگایل^۵ و لو^۶، ۱۹۸۹) بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که تمام متغیرهای مورد بررسی با همدیگر ارتباط معناداری دارند ($P < 0.01$) همچنین، با بررسی میزان ارتباط متغیر ابراز وجود با سایر متغیرها مشخص شد، اگر همه متغیرها وارد معادله شوند، خودکارآمدی و شادکامی رابطه معنی‌داری با ابراز وجود دارند، ولی توانمندسازی رابطه معناداری با ابراز وجود ندارد.

در پژوهش جوادی پور، صفایی موحد و براتی در سال ۱۳۹۴ باهدف بررسی تأثیر روش مربیگری بر توانمندسازی روان‌شناختی مریمان پایه اول ابتدایی در استان خوزستان، منطقه صیدون انجام شده است. در نتیجه مربیگری سبب توانمندسازی مریمان شده است.

هدف پژوهش رضایی جندانی، هویدا و سماواتیان در سال ۱۳۹۴، پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری (استقلال)، معنی‌داری و اعتماد) با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) در میان مریمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان بود. طرح پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش همه مریمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان بودند که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به تدریس بودند. از میان جامعه آماری ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر^۷ و میسرا^۸، ۱۹۹۵) و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز^۹ و همکاران، ۲۰۰۷) بودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون همزمان تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی؛ امیدواری، انعطاف‌پذیری و

۱. Galactic
۲. Spritzer
۳. Schwartzer
۴. Jerusalem
۵. Argyle
۶. Low
۷. Spritzer
۸. Mishra
۹. Luthanz

خوش‌بینی به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی بعد شایستگی مربیان است. به‌علاوه، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی مؤثر بودن مربیان بود. متغیر خودکارآمدی نیز به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی خودمختاری (استقلال) مربیان بود. همچنین، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی معنی‌داری مربیان بود.

در پژوهش چیسلاکل^۱ و وارما در سال ۲۰۱۶ به بررسی تأثیر توانمندسازی مربیان بر اساس مفهوم تعهد کاری پرداخته شد. به‌علاوه اینکه ویژگی اصلی توانمندسازی مربیان، همسو کردن اهداف فردی و سازمانی در مدرسه است. توانمندسازی آموزش چگونگی انجام دادن کار به‌وسیله دیگران است که کمتر به مدیر متکی باشند. در توانمندسازی، مربیان نه‌تنها نیازمند اختیارند، بلکه می‌بایست آموزش کافی، اعتبار مالی و اطلاعات اساسی نیز داشته باشند تا بتوانند در زمینه تصمیم‌های خود پاسخگو باشند. در پژوهش کاکیر^۲ در سال ۲۰۱۵ به بررسی تأثیر تسلط معلم بر تدریس و خستگی دانش‌آموز با توانمندسازی مربیان مدارس ترکیه پرداخته شد. به‌علاوه اینکه توانمندسازی، فرآیند کمک به افراد شایسته در سطح مناسب برای اتخاذ تصمیمات صحیح است. منظور از افراد شایسته آن است که چه افرادی در سازمان شایسته توانمندسازی و خودگردانی هستند. منظور از سطح مناسب آن است که افراد باید چه نوع تصمیماتی را خودشان اتخاذ نموده و در این راستا باید چه میزان اختیارات و با چه سرعتی به آن تفویض گردد.

عبدالهی (۱۳۸۴) توانمندسازی را شامل چهار بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌داری شغلی و اعتماد می‌داند و از سه دسته عوامل مؤثر بر توانمندسازی یاد می‌کند که عبارت هستند از: راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی و منابع خودکارآمدی. وی همچنین بیان می‌کند که خودکارآمدی با توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار دارد و از طریق شرایط سازمانی بر توانمندسازی اثر می‌گذارد. در بررسی خود درباره توانمندسازی کارکنان به این نتیجه رسید که خودکارآمدی، دسترسی به اطلاعات درباره اهداف سازمان، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه و خلاقانه در کارکنان با توانمندسازی آن‌ها رابطه مثبت و معنادار دارند. کیم^۳ نیز به این نتیجه دست یافتند که خودکارآمدی اغلب به علت تصور

۱. Chislocked

۲. Kakir

۳. Kim

فرد از کنترل شخصی بر امور ایجاد می‌شود که نقش مهمی در عملکرد اثربخش در شرایط استرس، ترس و چالش دارند. به عبارت دیگر، خودکارآمدی افراد را به توانایی‌های بهتری برای رویارویی با مشکلات و موانع مجهز می‌کند و در توانمندسازی آن‌ها نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند (کیم، ۲۰۱۳).

اسکات^۱ و ژافه^۲ طی مطالعات و پژوهش‌های خود نشان دادند که مدیریت صحیح و ایجاد تغییرات در توانمندسازی نیروی انسانی نیازمند ایجاد فضای توانمندسازی است که با شیوه‌های سنتی نمی‌توان چنین فضایی را ایجاد کرد و نیازمند انگیزاننده‌های جدیدی هستیم که کارکنان به مدد آن احساس شخصیت کنند. به همین منظور انگیزاننده‌هایی مانند انعطاف‌پذیری، احترام، آموزش و بهسازی در ایجاد فضای مناسب برای توانمندسازی نیروی انسانی مفید واقع می‌شوند (اسکات، ۱۳۸۴). لارسون و همکاران در سال ۲۰۱۶ طی مطالعات خود دریافتند که کارکنان توانمند سطوح بالاتری از تمرکز، ابتکار و انعطاف‌پذیری را دارند. بدین معنا که تمرکز، ابتکار و انعطاف‌پذیری نقش اساسی در توانمندسازی کارکنان دارد و مسیر توانمندسازی را هموارتر می‌کند (لارسون و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین باب‌الحوائجی و آفاکیشی‌زاده (۱۳۸۹) طی بررسی خود دریافتند که بین انعطاف‌پذیری و توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و حدود ۸،۹٪ از واریانس توانمندسازی با انعطاف‌پذیری تبیین می‌شود (باب‌الحوائجی و آفاکیشی‌زاده، ۱۳۸۹).

در مطالعه حاضر اثر میدان مغناطیسی بر انتقال حرارت جابه‌جایی توأم محفظه مربعی شکل با فل افقی و با ورود و خروج نانو سیال آب-آلومینا مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج این مقاله به‌طور خاص می‌تواند مورد استفاده مدارس و مربیان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهر قصر شیرین-گیلان غرب قرار گیرد. همچنین نتایج این مقاله به دلیل ارائه الگو می‌تواند مورد استفاده سایر مراکز آموزش فنی حرفه‌ای سایر استان‌ها قرار گیرد و در نهایت مطالب و نتایج جمع‌آوری شده در این تحقیق نیز در برای بهبود می‌تواند مورد استفاده دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، اساتید و دانشجویان قرار گیرد. از طرفی، در زمینه توانمندسازی تدریس مربیان فنی و حرفه‌ای در کشور تحقیقات بسیار کمی انجام گرفته است و تحقیق حاضر از این حیث می‌تواند جزء تحقیقات پیشرو باشد، همچنین تحقیق حاضر به دلیل بررسی جامع در شناسایی عوامل مؤثر بر

۱. Scott

۲. Gaffa

توانمندسازی و بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل شناسایی شده بر موفقیت یا عدم موفقیت تدریس مربیان در نظام آموزشی می‌تواند مبنای مناسبی برای تحقیقات بعدی قرار گیرد و از این حیث دارای نوآوری است.

بیان مسئله

انسان‌ها نیازهای متعدد و گسترده‌ای دارند که خود به تنهایی قادر به رفع تمامی آن‌ها نیستند و برای پاسخگویی به این نیازها باید از همفکری، همکاری و مشارکت انسان‌های دیگر استفاده کنند. این همکاری و همفکری محیط‌های اجتماعی مختلفی را به وجود می‌آورد. از جمله این محیط‌های اجتماعی می‌توان به سازمان‌ها اشاره کرد که برای رفع نیازهای انسان‌ها فعالیت می‌کنند. سازمان‌های موفق امروزی با ویژگی‌هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی شناخته می‌شوند که دائم از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. چنین سازمان‌هایی به عنوان یک سازمان باز برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند (کیم^۱، ۲۰۱۳). سازمان‌ها به منظور رویارویی با این تغییرات نیازمند بهره‌گیری از منابع مختلف هستند. با وجود بهترین منابع و امکانات هیچ‌یک تاکنون نتوانسته است جایگزین نقش بی‌بدیل نیروی انسانی شود (لوتانز^۲، ۲۰۱۱). بنابراین، می‌توان مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی هر سازمان برای تحقق اهداف را نیروی انسانی دانست. بدیهی است که تجهیز و آماده‌سازی این منابع برای رویارویی با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بسیاری از اندیشمندان راه‌حل این مسئله (آماده‌سازی نیروی انسانی برای رویارویی با تغییرات) را توانمندسازی نیروی انسانی تشخیص داده‌اند و تلاش کرده‌اند، زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم کنند (محمدی، ۲۰۱۴). شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی خود را با مهارت انجام دهد و به باور فرد نسبت به توانایی‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله اشاره دارد. اگر فردی قادر به انجام وظایف خود با استفاده از مهارت‌هایش باشد، بر احساس شایستگی و کفایت نفس او اثری مثبت دارد. افراد توانمند با دارا بودن شایستگی احساس می‌کنند که قابلیت و تبحر لازم را برای انجام

۱. Kim

۲. Luthanz

دادن موفقیت‌آمیز یک کاردارند. مؤثر بودن یا به تعبیر وتن^۱ و کمرون^۲ پذیرش نتیجه شخصی درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد (نیلسن^۳، ۲۰۱۳). توماس و همکاران معتقدند تأثیر عبارت است از درجه‌ای که به نظر می‌رسد رفتار فرد به‌منظور تحقق اهداف شغلی تفاوت ایجاد می‌کند. خودمختاری (استقلال) شامل احساس فرد از خود تعیینی است، چنین فردی خود را در کانون علیت می‌داند و معتقد است رفتارهایی را که انجام می‌دهد از خودش نشأت می‌گیرد نه از دیگران. در مفهوم دیگر خودمختاری (استقلال) یا داشتن حق انتخاب به آزادی عمل و استقلال کارکنان در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند. بدین معنا که احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان باارزش است (توماس^۴، ۲۰۱۵). از سویی دیگر، مدارس فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان سازمانی که نقش اساسی را در توسعه انسانی جامعه برخوردار است و بیش از هر سازمان دیگری با تغییرات و چالش‌های محیطی روبه‌رو هستند، ضرورت دارا بودن مربیانی توانمند در آن‌ها بیش‌ازپیش احساس می‌شود. بدین لحاظ سطح توانمندی مربیان این مدارس از الزامات اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین، برای توانمندسازی مربیان مدارس فنی و حرفه‌ای لازم است مشخص شود چه عواملی بر توانمندسازی آن‌ها مؤثر است و میزان این تأثیر به چه صورت است و رتبه‌بندی آن در جهت تخصیص بهینه منابع کدام است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث روش توصیفی - پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات هم کتابخانه‌ای و هم میدانی بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که برای تأیید روایی آن از تحلیل محتوا و برای تأیید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده می‌شود. جامعه آماری تحقیق کلیه مربیان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهر قصر شیرین - گیلان غرب است و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود.

۱. Watten
۲. Cameron
۳. Nielsen
۴. Thomas

در تحقیق حاضر هم از آمار توصیفی جهت نشان دادن وضعیت جمعیت شناختی جامعه آماری و هم از آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌گردد. روش‌های آماری مورد استفاده در تحقیق آزمون‌های آماری t تک نمونه و آزمون تحلیل واریانس به کمک نرم‌افزار SPSS و روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار AMOS می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه (دولتی و آزاد) می‌باشد. بنابراین، حجم کل جامعه آماری برابر ۲۵۰ نفر است. در این مقاله برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه، از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفته است. در مقاله حاضر و با توجه به روند پیشرفت تحقیق از روش‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی تک نمونه‌ای و مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود. نرم‌افزارهایی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند از این قرارند: SPSS و AMOS. تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانسی یا مدل معادلات ساختار یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌های پیچیده است. بنابراین، از آنجایی که در تحقیق حاضر چند متغیر مستقل در قالب یک متغیر اصلی وجود دارد که می‌بایستی اثر آن‌ها بر روی یک متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد، استفاده از مدل معادلات ساختاری ضروری است. در AMOS این ضرایب مجهول در یک مجموعه از معادلات خطی ساختاری برآورد می‌شوند. در این تحقیق برای آزمون مدل و تست فرضیه‌ها از این نرم‌افزار استفاده شده است. در مقاله حاضر با توجه به اینکه به دنبال تعیین ابعاد دیگر در مدل نیستیم، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش

نمونه آماری پژوهش حاضر را، مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه (دولتی و آزاد) تشکیل داده‌اند و از آنجا که متخصص باید دانش کافی در موضوع پژوهش داشته باشد تا در بحث درگیر و بر فرآیند تأثیر بگذارد، در مجموع تعداد ۱۵۲ نفر که باید از دو ویژگی برخوردار باشند، (نخست، با موضوع آشنا بوده و در ثانی، سابقه کار پنج سال به بالا را داشته باشند) به صورت نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند انتخاب شدند. در پایان از ۱۶۰ پرسشنامه توزیع شده، ۹۰ نفر از مربیان پاسخ کامل دادند که در ادامه مشخصات آن‌ها

آورده شده است. جدول ۱ به صورت خلاصه به توصیف جمعیت شناختی نمونه تحقیق می‌پردازد:

جدول (۱). خلاصه‌ای از توصیف جمعیت شناختی نمونه تحقیق

ردیف	نوع مشخصات	مشخصات	تعداد	فراوانی نسبی (درصد)
۱	جنسیت	آقا	۶۲	٪۶۹
		خانم	۲۸	٪۳۱
۲	مدرک تحصیلی	کارشناسی	۷۰	٪۷۷
		کارشناسی ارشد	۱۸	٪۲۰
		دکتری	۲	٪۳
۳	سابقه کاری مرتبط	۵ تا ۱۰ سال	۳۵	٪۳۹
		۱۰ تا ۱۵ سال	۴۵	٪۵۰
		بیشتر از ۱۵ سال	۱۰	٪۱۱

آمارهای توصیفی

به منظور توصیف داده‌ها از میانگین و انحراف معیار داده‌های پژوهش استفاده شده است. به منظور توصیف داده‌ها از جهت محاسبه تقارن و تجمع داده‌ها در نقطه‌ای خاص ابتدا چولگی (عدم تقارن) داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. خلاصه‌ای از آمارهای توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش، یعنی شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری (استقلال)، معنی‌داری و اعتماد، در جداول ذیل آمده‌اند:

جدول (۲). اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	شاخص های پژوهش	تعداد داده‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	
							خطای استاندارد	آماره
شایستگی مربیان (با میانگین موزون ۴٫۲۸)	برخورداري از احساس خود اثربخشي در تدریس	۹۰	۲	۵	۴٫۴۲	۰٫۸۴۸	۱٫۶۱۸	۰٫۲۵۴
	احساس دارا بودن قابلیت لازم برای تدریس موفقیت آمیز دروس	۹۰	۲	۵	۴٫۴۴	۰٫۸۸۸	۱٫۵۹۹	۰٫۲۵۴
	احساس برتری شخصی در تدریس	۹۰	۲	۵	۴٫۰۰	۱٫۱۶۱	-۰٫۷۹۳	۰٫۲۵۴
	یافتن راهی برای رویارویی با چالش های جدید در آموزش	۹۰	۲	۵	۳٫۹۴	۱٫۰۴۲	-۰٫۷۳۹	۰٫۲۵۴
	خود را فردی پیش فعال در تدریس دیدن	۹۰	۳	۵	۴٫۶۰	۰٫۶۱۴	۱٫۲۸۴	۰٫۲۵۴
استقلال (خودمختاری) مربیان (با میانگین موزون ۴٫۴۳)	احساس کنترل بر کار خود	۹۰	۲	۵	۴٫۳۳	۰٫۹۱۲	۱٫۲۶۳	۰٫۲۵۴
	احساس برخورداري از حق انتخاب	۹۰	۳	۵	۴٫۶۷	۰٫۵۴۰	۱٫۳۵۹	۰٫۲۵۴
	احساس مسئولیت و مالکیت در مورد فعالیت های خویش	۹۰	۳	۵	۴٫۴۷	۰٫۶۵۷	-۰٫۸۴۸	۰٫۲۵۴
	انجام اقدامات ابتکاری با افکار جدید	۹۰	۲	۵	۴٫۲۷	۰٫۹۳۴	۱٫۰۷۰	۰٫۲۵۴
	اتخاذ تصمیم های مستقل در شیوه تدریس	۹۰	۲	۵	۴٫۴۱	۰٫۸۴۷	۱٫۴۷۶	۰٫۲۵۴
مربیان (با)	اعتقاد مربیان به اینکه کارش دارای نفوذ قابل ملاحظه ای بر مدرسه است	۹۰	۲	۵	۳٫۹۷	۱٫۰۷۵	-۰٫۷۶۴	۰٫۲۵۴

متغیرهای پژوهش	شاخص های پژوهش	تعداد داده‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	
							آماره	خطای استاندارد
	برخورداری از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار	۹۰	۴	۵	۴,۷۳	۰,۴۴۵	۱,۰۷۳	۰,۲۵۴
	ایجاد تغییر از طریق تحت تأثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار	۹۰	۲	۵	۴,۴۸	۰,۷۶۸	۱,۵۲۴	۰,۲۵۴
	توانایی وی برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب	۹۰	۲	۵	۳,۸۳	۱,۱۸۳	-۰,۵۰۲	۰,۲۵۴
احساس معنی دار بودن کار مریبان (با میانگین موزن ۴,۴۰)	قضاوت مثبت در ارتباط با ایده آل‌ها و استانداردهای مریبان	۹۰	۲	۵	۴,۲۸	۰,۸۶۲	۱,۱۱۴	۰,۲۵۴
	تناسب بین شرایط موردنیاز برای نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مریبان	۹۰	۱	۵	۴,۰۳	۱,۱۶۶	۱,۰۶۸	۰,۲۵۴
	ارزش قائل شدن برای اهداف و فعالیت‌های مریبان	۹۰	۳	۵	۴,۵۷	۰,۶۷۱	۱,۲۷۵	۰,۲۵۴
	دقت کردن درباره آنچه تولید می‌کنند	۹۰	۳	۵	۴,۶۰	۰,۶۱۴	۱,۲۸۴	۰,۲۵۴
	برخورداری از نوعی احساس خویش	۹۰	۳	۵	۴,۵۲	۰,۶۷۴	۱,۰۹۵	۰,۲۵۴
اعتماد در مریبان (با میانگین موزن ۴,۵۸)	اطمینان مریبان از رفتار بی طرفانه و منصفانه	۹۰	۳	۵	۴,۶۶	۰,۵۴۴	۱,۲۹۵	۰,۲۵۴
	اعتماد در همکاری با دیگران	۹۰	۳	۵	۴,۴۷	۰,۷۲۲	-۰,۹۸۰	۰,۲۵۴
	توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره	۹۰	۳	۵	۴,۶۰	۰,۶۱۴	۱,۲۸۴	۰,۲۵۴
	بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر	۹۰	۳	۵	۴,۵۸	۰,۶۵۳	۱,۲۸۵	۰,۲۵۴

متغیرهای پژوهش	شاخص‌های پژوهش	تعداد داده‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	
							خطای استاندارد	آماره
	عمل کردن به قول و قرارها	۹۰	۳	۵	۴,۶۰	۰,۵۵۷	۱,۰۰۶	۰,۲۵۴

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بر اساس نظرات و تجربه حرفه‌ای مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه، مهم‌ترین شاخص مربوط به متغیر "شایستگی مربیان" عبارت است از: شاخص "خود را فردی پیش‌فعال در تدریس دیدن" زیرا بیشترین میانگین را در بین شاخص‌های مربوط به متغیر "شایستگی مربیان" دارد که برابر با ۴/۶۰ است. از طرفی، مهم‌ترین شاخص مربوط به متغیر "استقلال (خودمختاری) مربیان" عبارت است از: شاخص "احساس برخورداری از حق انتخاب" زیرا بیشترین میانگین را در بین شاخص‌های مربوط به متغیر "استقلال (خودمختاری) مربیان" دارد که برابر با ۴/۶۷ است. مهم‌ترین شاخص مربوط به متغیر "احساس مؤثر بودن در مربیان" عبارت است از: شاخص "برخوررداری از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار" زیرا بیشترین میانگین را در بین شاخص‌های مربوط به متغیر "احساس مؤثر بودن در مربیان" دارد که برابر با ۴/۷۳ است. در واقع، مهم‌ترین شاخص مربوط به متغیر "احساس معنی‌دار بودن کار مربیان" عبارت است از: شاخص "دقت کردن درباره آنچه تولید می‌کنند" زیرا بیشترین میانگین را در بین شاخص‌های مربوط به متغیر "احساس معنی‌دار بودن کار مربیان" دارد که برابر با ۴/۶۰ است. از طرفی دیگر، مهم‌ترین شاخص مربوط به متغیر "اعتماد در مربیان" عبارت است از: شاخص "اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه" زیرا بیشترین میانگین را در بین شاخص‌های مربوط به متغیر "اعتماد در مربیان" دارد که برابر با ۴/۶۶ است. رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش بر اساس میانگین موزون نظرات و تجربه حرفه‌ای مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه، به این ترتیب است: اعتماد در مربیان (با میانگین موزن ۴,۵۸)، استقلال (خودمختاری) مربیان (با میانگین موزن ۴,۴۳)، احساس معنی‌دار بودن کار مربیان (با میانگین موزن ۴,۴۰)، شایستگی مربیان (با میانگین موزن ۴,۲۸) و احساس مؤثر بودن در مربیان (با میانگین موزن ۴,۲۵). سایر تحلیل‌های

مربوط به آمارهای توصیفی داده‌های پژوهش، را می‌توان در جدول بالا، بررسی کرد. در واقع، داده‌های این تحقیق از نظر تقارن و تجمع در وضعیت مطلوبی برخوردارند. زیرا آماره انحراف معیار داده‌های مربوط به تمامی متغیرهای مذکور منفی و یا صفر شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی

آزمون آلفای کرونباخ یا قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه یک آزمون آماری است برای آزمون قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه‌ای که به صورت طیف طراحی شده و جواب‌های آن چندگزینه‌ای هستند، به کار می‌رود. ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش میزان تک‌بعدی بودن نگرش‌ها، قضاوت‌ها، عقاید و سایر مقولاتی که اندازه‌گیری آن‌ها آسان نیست به کار می‌رود. در واقع بررسی می‌شود که تا چه حد برداشت پاسخگویان از سؤالات یکسان بوده است. اساس ضریب آلفای کرونباخ نیز پایه طیف‌ها یا مقیاس‌هاست. جدول مربوط به آمارهای پایایی متغیرها و شاخص‌های پژوهش را با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ نشان می‌دهد:

جدول (۳). آمارهای پایایی متغیرها و شاخص‌های پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ

تعداد آیتم‌های پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
۲۴	۰.۹۲۱

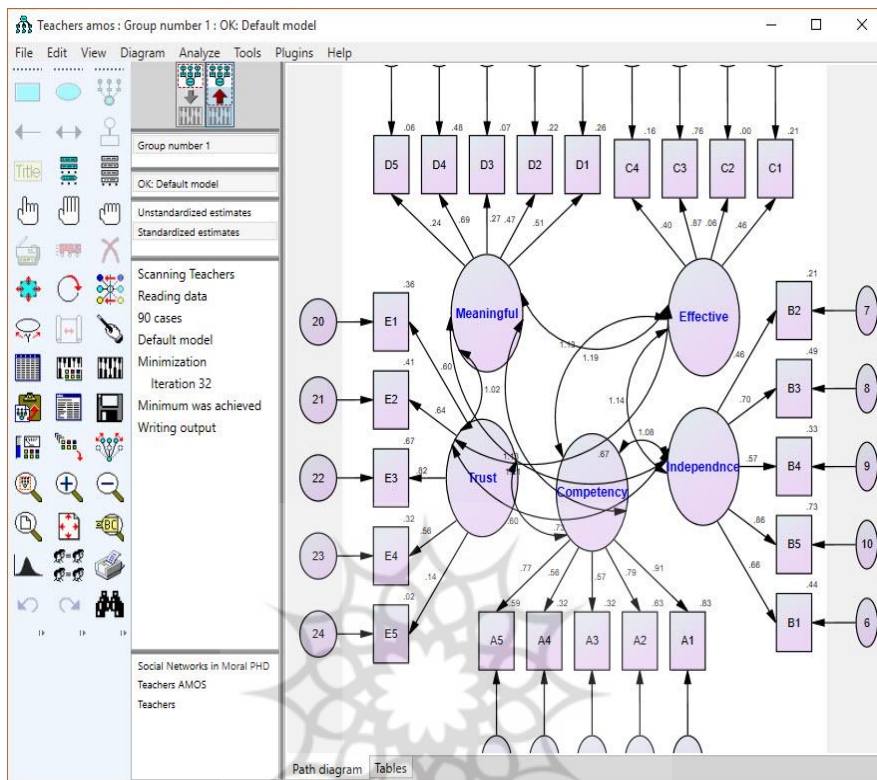
نتایج مربوط به آمارهای پایایی شاخص‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، بیانگر قابلیت اعتماد بالا نسبت به پرسشنامه این مقاله است، زیرا ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از $0/7$ شده و برابر با $0/921$ است. در ادامه، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف شده است. جدول ذیل اطلاعات مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای شاخص‌های سه متغیر اصلی پژوهش، نشان می‌دهد.

جدول (۴). آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S Test)

آزمون آماری	متغیر شایستگی مریبان					متغیر استقلال (خودمختاری) مریبان					متغیر احساس مؤثر بودن در مریبان					متغیر احساس معنی دار بودن کار مریبان					متغیر اعتماد در مریبان							
	تعداد پاسخ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
K-S	۳,۲۳	۳,۵۹	۲,۵۸	۲,۵۲	۳,۸۸	۳,۱۷	۴,۰۹	۳,۲۹	۳,۰۰	۳,۲۷	۲,۴۳	۴,۳۵	۳,۴۴	۲,۲۵	۲,۷۳	۲,۴۹	۳,۸۶	۳,۸۸	۳,۶۲	۴,۰۳	۳,۵۱	۳,۸۸	۳,۸۶	۳,۷۶	۳,۷۶	۳,۷۶	۳,۷۶	۳,۷۶
Sig.	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می شود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای داده های پژوهش، معناداری است. یعنی مقدار Sig یا P-Value کمتر از ۵ صدم شده است. بنابراین، داده ها دارای توزیع نرمالی برخوردار هستند. شکل ذیل مدل اولیه پژوهش، را بر اساس ترکیبی از متغیرهای پژوهش، یعنی شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری (استقلال)، معنی داری و اعتماد، در نرم افزار Amos نشان می دهد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل (۱). مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش بر اساس متغیرهای شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری (استقلال)، معنی‌داری و اعتماد

به‌منظور تحلیل دقیق تمامی بارهای عاملی مدل پژوهش و همچنین بررسی تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بین متغیر تابع (وابسته) و متغیرهای مستقل، از همبستگی بارهای عاملی مدل برازش شده استفاده می‌شود. در واقع، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، در اینجا از با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول مربوط به همبستگی متغیرهای پژوهش را در ارتباط با مهم‌ترین متغیر پژوهش یعنی متغیر اعتماد در مریان نشان می‌دهد و بیانگر این است که بین موارد مذکور همبستگی قابل قبولی وجود دارد:

جدول (۵). همبستگی بین شاخص‌های متغیرهای پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

شماره شاخص‌های همبستگی	شاخص‌های پژوهش	شاخص‌های مربوط به متغیر اعتماد در مربیان				
		اطمینان مربیان از رفتار بی طرفانه و منصفانه	اعتماد در همکاری با دیگران	توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره	بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر	عمل کردن به قول و قرارها
نمایان همبستگی	برخورداری از احساس خود اثربخشی در تدریس	.۴۶۵**	.۳۳۵**	.۳۲۸**	.۶۳۰**	.۰۲۹
	احساس دارا بودن قابلیت لازم برای تدریس موفقیت‌آمیز دروس	.۱۸۱	-.۰۲۹	.۲۲۶*	.۳۰۸**	.۰۲۳
	احساس برتری شخصی در تدریس	.۲۱۴*	.۲۴۱*	.۲۸۳**	.۳۱۱**	-.۲۴۳*
	یافتن راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید در آموزش	.۰۸۵	.۲۱۴*	.۲۲۸*	.۲۶۲*	-.۱۳۵
	خود را فردی پیش فعال در تدریس دیدن	.۵۲۵**	.۴۲۵**	.۵۵۴**	.۳۳۰**	.۱۱۸

شماره پژوهش	شاخص‌های پژوهش	شاخص‌های مربوط به متغیر اعتماد در مربیان				
		اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه	اعتماد در همکاری با دیگران	توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره	بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر	عمل کردن به قول و قرارها
مربیان (ویژه دختران و پسران)	احساس کنترل بر کار خود	.۲۱۱*	.۰۶۸	.۰۶۰	.۴۰۹**	-.۱۷۷
	احساس برخورداری از حق انتخاب	.۹۸۱**	.۴۰۳**	.۴۰۶**	.۳۲۹**	.۲۲۴*
	احساس مسئولیت و مالکیت در مورد فعالیت‌های خویش	.۴۵۵**	.۴۸۳**	.۳۲۹**	.۳۶۰**	-.۰۰۶
	انجام اقدامات ابتکاری با افکار جدید	.۴۰۴**	.۶۱۳**	.۲۴۷*	.۲۴۲*	-.۰۳۰
	اتخاذ تصمیم‌های مستقل در شیوه تدریس	.۳۸۴**	.۱۹۷	.۵۷۹**	.۴۸۰**	.۰۱۹
شماره احساس بودن در جریان	اعتقاد مربیان به اینکه کارش دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر مدرسه است	.۱۵۳	-.۰۰۹	.۳۰۳**	.۱۷۲	.۱۰۹

شبه‌های پژوهش	شاخص‌های پژوهش	شاخص‌های مربوط به متغیر اعتماد در مربیان				
		اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه	اعتماد در همکاری با دیگران	توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره	بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر	عمل کردن به قول و قرارها
شبه‌های پژوهش	برخورداری از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار	.۶۳۸**	.۲۱۷*	.۳۸۷**	.۱۸۸	.۴۷۲**
	ایجاد تغییر از طریق تحت تأثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار	.۴۷۹**	.۲۸۲**	.۴۱۰**	.۵۴۱**	.۱۱۰
	توانایی وی برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب	.۰۳۲	.۰۲۶	.۱۵۵	.۱۱۲	-.۰۱۷
مربیان	قضایات مثبت در ارتباط با ایده آل‌ها و استانداردهای مربیان	.۳۰۲**	.۳۱۳**	.۲۱۲*	.۳۹۱**	.۰۴۷
	تناسب بین شرایط موردنیاز برای نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مربیان	.۱۹۶	.۰۷۵	.۴۱۱**	.۳۷۳**	-.۱۱۸

شماره پژوهش‌های تعیین‌شده	شاخص‌های پژوهش	شاخص‌های مربوط به متغیر اعتماد در مربیان				
		اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه	اعتماد در همکاری با دیگران	توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره	بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر	عمل کردن به قول و قرارها
	ارزش قائل شدن برای اهداف و فعالیت‌های مربیان	.۰۷۹	.۳۵۲**	.۶۳۷**	.۲۴۴*	.۳۱۳**
	دقت کردن درباره آنچه تولید می‌کنند	.۵۲۵**	.۴۲۵**	.۵۵۴**	.۳۳۰**	.۱۱۸
	برخورداري از نوعی احساس اهمیت شخصی در اشتغال خویش	.۱۹۰	.۳۰۲**	.۳۲۰**	.۲۷۷**	-.۱۲۶

جدول (۶). همبستگی بین متغیرهای پژوهش با استفاده از محیط مدل‌سازی معادلات ساختاری AMOS

متغیرهای پژوهش	شایستگی مربیان	استقلال (خودمختاری) مربیان	احساس مؤثر بودن در مربیان	احساس معنی‌دار بودن کار مربیان	اعتماد در مربیان
شایستگی مربیان	۱	-	-	-	-
استقلال (خودمختاری) مربیان	۱,۰۸۲	۱	-	-	-
احساس مؤثر بودن در مربیان	۱,۱۲۹	۱,۱۴۴	۱	-	-
احساس معنی‌دار بودن کار مربیان	۱,۱۳۱	۱,۲۱۴	۱,۱۹۴	۱	-
اعتماد در مربیان	۰,۶۰۴	۰,۷۳۴	۰,۶۶۶	۱,۰۱۸	۱

همان‌طور که مشاهده می‌شود، علامت ضریب همبستگی، شیب خط رگرسیون است. بنابراین، بر اساس بارهای عاملی مدل برازش شده و با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، همبستگی بین متغیرهای شایستگی، مؤثر بودن یا اثربخشی، خودمختاری (استقلال)، معنی‌داری و اعتماد وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهد. به طوری که بار عاملی بین متغیر احساس معنی‌دار بودن کار مربیان و متغیر استقلال (خودمختاری) مربیان برابر با ۱,۲۱۴ است و بار عاملی بین متغیر احساس معنی‌دار بودن کار مربیان و متغیر احساس مؤثر بودن در مربیان برابر با ۱,۱۹۴ است. همان‌طور که جداول آماری موجود در این فضا قابل مشاهده و تحلیل است، عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه عبارت هستند از: شایستگی مربیان (برخورداری از احساس خود اثربخشی در تدریس، احساس دارا بودن قابلیت لازم برای تدریس موفقیت‌آمیز دروس، احساس برتری شخصی در تدریس، یافتن راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید در آموزش، خود را فردی پیش‌فعال در تدریس دیدن)، استقلال (خودمختاری) مربیان (احساس کنترل بر کار خود، احساس برخورداری از حق انتخاب، احساس مسئولیت و مالکیت در مورد فعالیت‌های خویش، انجام اقدامات ابتکاری با افکار جدید، اتخاذ

تصمیم‌های مستقل در شیوه تدریس)، احساس مؤثر بودن در مربیان (اعتقاد مربیان به اینکه کارش دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر مدرسه است، برخورداری از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار، ایجاد تغییر از طریق تحت تأثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار، توانایی وی برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب)، احساس معنی‌دار بودن کار مربیان (قضاوت مثبت در ارتباط با ایده آل‌ها و استانداردهای مربیان، تناسب بین شرایط موردنیاز برای نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مربیان، ارزش قائل شدن برای اهداف و فعالیت‌های مربیان، دقت کردن درباره آنچه تولید می‌کنند، برخورداری از نوعی احساس اهمیت شخصی در اشتغال خویش) و اعتماد در مربیان (اطمینان مربیان از رفتار بی طرفانه و منصفانه، اعتماد در همکاری با دیگران، توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره، بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر، عمل کردن به قول و قرارها).

نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین نتایج مقاله «شناسایی، تعیین و تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه» عبارت است از اینکه، عوامل مؤثر بر توانمندسازی تدریس مربیان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه عبارت هستند از: شایستگی مربیان (برخورداری از احساس خود اثربخشی در تدریس، احساس دارا بودن قابلیت لازم برای تدریس موفقیت‌آمیز دروس، احساس برتری شخصی در تدریس، یافتن راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید در آموزش، خود را فردی پیش فعال در تدریس دیدن)، استقلال (خودمختاری) مربیان (احساس کنترل بر کار خود، احساس برخورداری از حق انتخاب، احساس مسئولیت و مالکیت در مورد فعالیت‌های خویش، انجام اقدامات ابتکاری با افکار جدید، اتخاذ تصمیم‌های مستقل در شیوه تدریس)، احساس مؤثر بودن در مربیان (اعتقاد مربیان به اینکه کارشان دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر مدرسه است، برخورداری از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار، ایجاد تغییر از طریق تحت تأثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار، توانایی وی برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب)، احساس معنی‌دار بودن کار مربیان (قضاوت مثبت در ارتباط با ایده آل‌ها و استانداردهای مربیان، تناسب بین شرایط موردنیاز برای نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مربیان، ارزش قائل شدن برای اهداف و فعالیت‌های مربیان، دقت کردن درباره آنچه تولید می‌کنند، برخورداری از نوعی احساس اهمیت شخصی در اشتغال

خویش)؛ و اعتماد در مربیان (اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه، اعتماد در همکاری با دیگران، توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره، بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر، عمل کردن به قول و قرارها). البته شایان‌ذکر است که برخی دانش‌آموزان، بر شیوه‌های یادگیری تجربه‌عینی و مشاهده‌تأملی تأکید دارند و نیرومندترین جهت‌گیری آن‌ها توانایی تخیل قوی و آگاهی از ارزش‌ها و معانی است. این افراد در دیدن موقعیت‌های عینی از چشم‌اندازهای مختلف عملکرد بهتری دارند و بیشتر روابط را با گشتالت معنی‌داری سازمان می‌دهند. رویکرد آن‌ها برای درک موقعیت‌ها مشاهده کردن است. این تئوری به این دلیل واگرا نامیده می‌شود که افراد دارای آن، در موقعیت‌هایی که مستلزم خلق ایده‌های مختلف است، موفق‌تر عمل می‌کنند و در موقعیت‌هایی که روش طوفان مغزی اجرا می‌شود، بهترین عملکرد را دارند. با توجه به اینکه متغیر "اعتماد در مربیان" به‌عنوان مؤثرترین متغیر مدل توانمندسازی تدریس مربیان تعیین شد، باید به مسائلی از قبیل اطمینان مربیان از رفتار بی‌طرفانه و منصفانه، اعتماد در همکاری با دیگران، توانمندی برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره، بررسی اطلاعات با اطمینان بیشتر، عمل کردن به قول و قرارها، توجه ویژه به مربیان شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اسکات، س و ژافه، د. (۱۳۸۴). *تواناسازی کارکنان*. ترجمه محمد ایران نژاد پاریزی. قصر شیرین-گیلان غرب: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- باب الحوائجی، ف و آقاکیشی زاده، و. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان تبریز، *نشریه دانش‌شناسی*، ۱۰، ۱-۲۴
- جعفرزاده، م. (۱۳۸۶). الگوی انتقالی در ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان، *ماهنامه تدبیر*، ۱۸، ۴۳-۴۸.
- جوادپور، م؛ صفایی موحد، س و براتی، ع. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر روش مربیگری بر توانمندسازی روان‌شناختی مربیان. *نشریه آموزش و توسعه منابع انسانی: پاییز ۱۳۹۴*، دوره ۲، شماره ۶، صص ۱-۲۳.
- رضایی جندانی، م؛ هویدا، ر و سماواتیان، ح. (۱۳۹۴). پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در مربیان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی: بهار ۱۳۹۴*، دوره ۱۶، شماره ۱ (پیاپی ۵۹). صص ۷۸-۸۷.
- کجباف، م؛ نقوی، م و عرب بافرانی، ح. (۱۳۹۴). تأثیر خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود مربیان. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی: بهار ۱۳۹۴*، دوره ۱۶، شماره ۱ (پیاپی ۵۹). صص ۸۸-۹۶.
- عبداللهی، ب. (۱۳۸۴). توانمندسازی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱، ۳۷-۶۳.
- Cakir, S. G. (۲۰۱۵). The effects of teacher immediacy and student burnout on empowerment and resistance among Turkish pre-service teachers. *Learning and Individual Differences*, ۴۰, ۱۷۰-۱۷
- Cheasakul, U., & Varma, P. (۲۰۱۶). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 71(3), ۴۲۲-۴۴۰.
- Kim, Y. H. (۲۰۱۳). Correlation of mental health problems with psychological constructs in adolescence: Final results from a ۲-year study. *International Journal of Nursing Studies*, ۴۰(۲), ۱۱۵-۱۲۴.

- Larson, M., & Luthans, F. (۲۰۱۶). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, ۱۳(۲), ۷۵-۹۲.
- Luthans, F. (۲۰۱۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, ۲۳(۶), ۶۹۵-۷۰۶.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (۲۰۱۱). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, ۳۳(۳), ۳۲۱-۳۴۹.
- Mohammadi, M. (۲۰۱۴). Employee empowerment programs, *Journal of Management Studies*, ۳۵, ۱۵۹-۱۸۵
- Nielsen, J. F., & Pedersen, C. P. (۲۰۱۳). The consequences and limits of empowerment in financial services. *Scandinavian Journal of management*, ۱۹(۱), ۶۳-۸۳.
- Schultz, K. L., McClain, J. O., & Thomas, L. J. (۲۰۰۸). Overcoming the dark side of worker flexibility. *Journal of Operations Management*, ۲۱(۱), ۸۱-۹۲.
- Spreitzer, G. M. (۱۹۹۵). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, ۳۸(۵), ۱۴۴۲-۱۴۶۵.
- Tavakoli, S., Lumley, M. A., Hijazi, A. M., Slavin-Spenney, O. M., & Parris, G. P. (۲۰۰۹). Effects of assertiveness training and expressive writing on acculturative stress in international students: A randomized trial. *Journal of counseling psychology*, ۵۶(۴), ۵۹۰.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (۱۹۹۰). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, ۱۵(۴), ۶۶۶-۶۸۱.