



Investigating the Influencing Factors on the Psychological Empowerment of Teachers

Mahdi Aghakarimi^{*1}, Maryam Ali Asgari², Masoumeh Keshavarz¹

¹ Elementary Teacher, Master's degree in Educational Management, University of Tehran.

² Elementary School Management, Master's degree in Educational Management, University of Tehran.

* Corresponding author: skyfly2379@gmail.com

Received: 2024-07-18

Accepted: 2024-09-24

Abstract

Introduction and Purpose: In Recent Decades, Attention to the Psychological Empowerment of Employees in Educational Organizations in Order to Enhance Efficiency, Effectiveness, and Productivity Has Been A Significant Focus of Many Researchers. Therefore, the Main aim and Issue Under Investigation in this Study is to Explore the Influential Components Affecting the Psychological Empowerment of Teachers. **Research Methodology:** Given that this Research Can Inform Decision-Making Related to the Educational System, it Falls Under Applied Research. The Present Study is Descriptive-Survey in Terms of Method, Applied in Terms of Purpose, Cross-Sectional in Terms of Time Frame, and Quantitative In Terms of Data Approach. Data Collection Was Conducted in the Field Using A Questionnaire. The Study Population Consisted of Teachers In District 3 of Qom, During The Academic Year 2023-2024, with A Sample Size of 34 Teachers Selected Through Random Sampling. Statistical-Inferential Analysis was Done Using Spss. The Research Hypotheses Examined the Factors of Competence, Empowerment, Meaningful Work, and Feedback Based on Age, Education Level, Gender, and Work Experience. **Research Tools:** To Collect Data, The Spritzer And Mishra Psychological Empowerment Questionnaire Designed by Timornejad et al. (2010) Was Utilized. Supervised Training Was Provided to Ensure The Proper Administration of the Questionnaires. The Data Collected Were Analyzed With A Reliability Coefficient of 0.95, Indicating Sufficient Reliability for the Empowerment and Performance Assessment Tool. **Execution Method:** After Preparing the Questionnaire, on the Day of School Organization, Where Many Teachers Were Present for Organizing Schools in the Education Department of District 3, Over 200 Questionnaires Were Distributed. Eventually, 150 Questionnaires Remained Blank, and 50 Completed Questionnaires Were Collected. Among These 50, 16 Were Incomplete and Unusable, Leaving a Total of 34 Valid Questionnaires for Statistical Analysis. A Total of 18 Women and 16 Men Responded to the Questionnaire. **Findings:** Based on the Findings of this Study, the Hypothesis of a Significant Competence Difference between Male And Female Employees in the Organization is Rejected. The Second Hypothesis, Confirming A Significant and Positive Relationship between Empowerment and Employee Effectiveness, is Supported. The Third Hypothesis Indicating A Significant Trust Difference Related to the Age Variable is Rejected. Moreover, the Fourth Hypothesis Stating a Significant Relationship between Influential Variables, Autonomy, and Trust is Confirmed. The Fifth Hypothesis, Indicating Independence between Gender and Competence, is Also Confirmed.

Keywords: Psychological empowerment of teachers, Education, Change and transformation, productivity

© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Aghakarimi, M. (2025). Investigating the Influencing Factors on The Psychological Empowerment of Teachers. *JNACE*, 6(4): 1-23.





بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران

مهدی آقا کریمی^{۱*}، مریم علی عسگری^۲، معصومه کشاورز^۱

^۱ آموزگار، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

^۲ مدیریت دبستان، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

* نویسنده مسئول: skyfly2379@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸

چکیده

مقدمه و هدف: در کارکنان هر سازمان‌ها، از زمان شروع اشتغال در هر پست سازمانی، با انبوهی از عوامل استرس‌زا روبه‌رو هستند که علاوه بر اینکه بر بهداشت روانی و جسمی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، پیامدهای نامطلوبی مانند ناخشنودی شغلی، نداشتن احساس مسئولیت، غیبت، کم‌کاری، بی‌توجهی به شغل و اختلال در روابط بین فردی را به بار می‌آورد. یکی از اقداماتی که سازمان‌ها می‌توانند برای کاهش این عوامل مخرب انجام دهند، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است. بر همین اساس هدف و مسئله اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران است.

منافع آتی و آتی: منافع آتی این پژوهش شامل اصلاح طرح‌واره‌ها و ذهنیت مدیران در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و منافع آتی که برای این پژوهش متصور است این است که استفاده از نتایج و اثبات یا رد فرضیه‌های این پژوهش، می‌تواند زمینه مناسبی برای مدل‌یابی توانمندسازی معلمان فراهم کرده و تحقیقات آنان را تسریع بخشد.

روش‌شناسی پژوهش: با توجه به اینکه این تحقیق می‌تواند در اتخاذ تصمیماتی مربوط به نظام آموزشی به کار رود، در زمره تحقیقات کاربردی است. پژوهش حاضر از نظر روش؛ توصیفی از نوع پیمایشی، از نظر هدف، کاربردی و از نظر بعد زمانی، تحقیقی مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، رویکرد کمی است. روش گردآوری اطلاعات، میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه، جامعه آماری شامل آموزگاران ناحیه ۳ استان قم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ و نمونه آماری شامل ۳۴ آموزگار مشغول به تدریس در ناحیه ۳ استان قم است که به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. روش تحلیل آماری-استنباطی با SPSS است. بر اساس فرضیات این پژوهش، عوامل: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد بر اساس سنج‌های سن، مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه کاری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش: برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا که توسط تیمور نژاد و همکاران (۱۳۸۹) طراحی شده است استفاده می‌گردد. جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. هم‌چنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰/۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی معلمان، آموزش و پرورش، تغییر و تحول، بهره‌وری

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شيوه استناد به این مقاله: آقا کریمی، مهدی؛ علی عسگری، مریم؛ کشاورز، معصومه. (۱۴۰۳) بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۶(۴): ۱-۲۳.

مقدمه

بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس کمک کنند (Davis, 2022)، همچنین توانمندسازی روان‌شناختی معلمان یکی از ابعاد مهم گسترش مهارت‌های و تأمین‌کننده بخش مهمی از قابلیت حرفه‌ای آموزگاران است (بوعذار و برکت، ۱۴۰۰)

در دوران کنونی توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم و سودمند در جهت ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی کارایی و بهره‌وری سازمانی محسوب می‌گردد. به‌منظور دستیابی به مراحل والای موفقیت در محیط دائماً در حال تغییر سازمان‌ها و کسب‌وکارهای نوین، سازمان‌ها به دانش انرژي و خلاقیت همه کارکنان اعم از هسته عملیاتی تا مدیران استراتژیک و سطح بالا نیازمندند. جهت تحقق این امر سازمان‌ها از راه توانمندسازی سازمان با کمترین میزان نظارت و انجام‌وظیفه به‌عنوان مالکین و ذی‌نفعان اصلی سازمان اقدام می‌کنند. توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها از انعطاف و مقاومت بیشتری برخوردار شوند (پاک‌نیت و فتحی زاده، ۱۳۸۷) ازجمله این موارد می‌توان به توانمندسازی روان‌شناختی معلمان اشاره کرد (مهدی پور، ۱۳۹۸) علاوه بر این افزایش تعلق کاری و توانمندسازی معلمان، باعث رفتار نوآورانه معلمان را نیز افزایش می‌دهد (فلاحی و عبدی، ۱۳۹۸) با توانمندسازی معلمان و گسترش هوش معنوی آنان، شادمانی و اثربخشی آنان در محیط کاری نیز افزایش خواهد یافت (هدایت و صادق زاده، ۱۳۹۹)

معلمان عنصر اساسی و هسته عملیاتی در نظام آموزش و پرورش هستند. بر همین اساس سرمایه‌گذاری در جهت رشد و آموزش کمی و کیفی آموزگاران و توانمندسازی روان‌شناختی آنان، به دلیل اینکه آن‌ها مبنای استوار نظام آموزشی هستند از جهت بهبود کیفیت نیروی انسانی برای دستیابی به آرمان‌های سازمان، یک سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت و سودمند محسوب می‌گردد. علاوه بر این یکی از چالش‌های معاصر برنامه‌ریزی در نظام آموزشی دوره ابتدایی چالش‌های اجتماعی و شخصی است که یکی از ابعاد آن چالش‌های توانمندسازی معلمان است (حسنی و اسدی، ۱۳۹۸) در صورت رهبری درست و اصیل در اجرای این فرایند برافزایش عدالت سازمانی تأثیر مستقیم و مثبت دارد (فتاحی و دیگران، ۱۴۰۳) و همچنین می‌تواند استرس معلمان را کاهش داده و کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود بخشد. (احمدی نیک و امامی نیک، ۱۴۰۰).

بیان مسئله:

از آنجاکه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و بارزترین عامل تولید و عامل اصلی ایجادکننده مزیت رقابتی و بهبوددهنده

توانمندسازی روان‌شناختی معلمان به‌عنوان یک عامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در سازمان‌های آموزشی شناخته می‌شود. این مفهوم به توانایی معلمان در احساس خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس و شایستگی در انجام وظایف آموزشی اشاره دارد (Smith, 2020). در دنیای امروز که تغییرات سریع و چالش‌های متعددی در نظام‌های آموزشی وجود دارد، توانمندسازی معلمان به‌عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر مطرح می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که معلمان با سطوح بالای خودکارآمدی، نه تنها عملکرد بهتری در کلاس درس دارند، بلکه می‌توانند تأثیر مثبت‌تری بر یادگیری دانش‌آموزان بگذارند (Johnson, 2019). این امر به‌ویژه در شرایطی که معلمان با فشارهای روزافزون و انتظارات بالای آموزشی مواجه هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

علاوه بر این، جوسازمانی و حمایت‌های مدیریتی نیز به‌عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان شناخته شده‌اند. جوسازمانی مثبت می‌تواند به افزایش اعتمادبه‌نفس و خودمختاری معلمان کمک کند و در نتیجه به بهبود کیفیت آموزش منجر شود (Brown, 2020). در این راستا، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در توانمندسازی آن‌ها مطرح شده است. معلمان با شایستگی‌های بالا، احساس توانمندی بیشتری در انجام وظایف خود دارند و می‌توانند به‌طور مؤثرتری با چالش‌های آموزشی مواجه شوند (Williams, 2021).

با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهش حاضر به بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان می‌پردازد. هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان و ارائه پیشنهادات کاربردی برای بهبود جوسازمانی و حمایت‌های مدیریتی در مدارس است. در واقع، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه عواملی می‌توانند به تقویت توانمندسازی روان‌شناختی معلمان کمک کنند و چگونه می‌توان از این عوامل برای بهبود کیفیت آموزش بهره‌برداری کرد.

ضرورت انجام این پژوهش به‌وضوح در نیاز به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس نمایان است. با توجه به چالش‌های موجود در نظام آموزشی و فشارهای روزافزون بر معلمان، تقویت مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مؤثر در افزایش کارایی و اثربخشی آموزشی مطرح شود. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا با تقویت مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی، به

و کنترل بر نتایج شغلی رادارند (Aardaharn & Vinay, 2013)

توجه به توانمندسازی روان‌شناختی در جهت توانا تر گشتن معلمان به‌منظور شرکت در تصمیم‌گیری‌ها توانایی برقرار ارتباط مؤثر و اعتماد و تأثیر در یادگیری دانش آموزان، اهمیت به سزایی دارد (Nasar, 2018). معلم به‌عنوان هدایت‌کننده و تسهیل‌گر فرایند تعلیم و تربیت، مؤثرترین عنصر در محقق سازی مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت است و سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود به توانمندسازی معلمان به‌خصوص آموزگاران، با استفاده نوین و منطقی از روش‌های مناسب آموزشی نیازمند است (سلامی و همکاران، ۱۳۹۹). در اسناد بالادستی، مانند سند تحول بنیادین بر توانمندسازی معلمان تأکید بسیاری گشته است.

توانمندسازی معلمان توسط Schert, Green, & Melvin (1994) به‌عنوان فرایندی تعریف گشته است که به‌وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت‌های خود را ارتقا می‌بخشند و رشد حرفه‌ای خود را بهبود می‌دهند، مشکلات و مسائل را حل می‌کنند و در برابر کارها و امور محوله مسئولیت‌پذیر می‌شوند. (Sums 2005) معتقد است که مربیان و معلمان توانمند، تعهد شغلی بالاتر، عملکرد آموزشی بهتر، روابط بین فردی مؤثرتر و تعهد سازمانی بالاتری دارند. بر اساس نظر مائورف (Maurer 1998) توانمندسازی مربیان و معلمان، دانش حرفه‌ای آن‌ها را افزایش می‌دهد، جایگاه شغلی و موقعیت حرفه‌ای آن‌ها را بهبود می‌بخشد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم‌گیری از طریق روش‌های مشارکتی و روش‌های متنوع تصمیم‌سازی تسهیل می‌کند. (آقا کریمی و کشاورز، ۱۴۰۳) معلمان به‌واسطه تخصص، تجربه و دانش خود دارای قدرت پنهان هستند و توانمندسازی، در واقع آزادسازی و بارورسازی این قدرت است که مزایایی مانند افزایش و بهبود احساس تعلق و تعهد به مدرسه را در معلمان به وجود می‌آورد (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به موارد گفته‌شده بررسی عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی شناسایی و ارتباط آن‌ها باهم مشخص شود تا از طریق نتایج این پژوهش بتوانیم مسیر صحیح توانمندسازی روان‌شناختی معلمان در سازمان را شناسایی و در تحقیقات آتی بر اساس آن، مدل‌های مؤثری را تنظیم کنیم.

فرضیه‌های تحقیق:

- فرض اول: شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری دارد.

قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به افزایش بهره‌وری و گسترش مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر سازی کارکنان سازمان‌ها است. انسجام در طرح‌های توسعه منابع انسانی نیازمند توسعه برنامه‌های توانمندسازی کارکنان است که مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در تلفیق و یکپارچه‌سازی این برنامه‌ها به‌منظور ارائه الگوی مناسب توانمندسازی کارکنان را ایفا می‌کند (درانی و باقریان، ۱۳۹۲) آموزش و پرورش باید بر شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر فرایند تدریس-یادگیری به‌منظور آماده‌سازی دانش آموزان متمرکز شود. این مهم در شرایطی محقق خواهد شد که به عنصر اساسی امکانات، ساختارها و نیروی انسانی این نهاد یعنی معلمان توجه ویژه‌ای شود (معدن دارآرانی، ۱۳۹۴) بر همین اساس مسئله موردبررسی در این پژوهش، بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار برافزایش توانمندی روان‌شناختی معلمان است. به‌منظور دستیابی به این هدف و کمک به محققان و مدیران حوزه منابع انسانی، در این مقاله سعی می‌گردد، ضمن بررسی و شناخت مفاهیم توانمندسازی، راهکارها و الگوی جامع توانمندسازی کارکنان ارائه گردد.

در جوامع کنونی برتری سازمان‌ها تنها به موفقیت‌های مالی سازمان وابسته نیست؛ بلکه به سلامت جسمی و روان‌شناختی نیروهای انسانی هم‌وابستگی است. همچنین، تغییرات بخش ذاتی از پویایی و دگرگونی سازمانی است که از کارکنان انتظار می‌رود خود را با شرایط نوین و متغیر سازگار کنند. این تلاش‌های سازگاران بر نگرش و رفتار و سلامت کاری کارکنان اثرات زیان‌بار زیادی به‌جای می‌گذارد (González et al, 2018). کارکنان هر سازمان‌ها، از زمان شروع اشتغال در هر پست سازمانی، با انبوهی از عوامل استرس‌زا روبه‌رو هستند که علاوه بر اینکه بر بهداشت روانی و جسمی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، پیامدهای نامطلوبی مانند ناخشنودی شغلی، نداشتن احساس مسئولیت، غیبت، کم‌کاری، بی‌توجهی به شغل و اختلال در روابط بین فردی را به بار می‌آورد (شکرکن، ۱۳۹۵). یکی از اقداماتی که سازمان‌ها می‌توانند برای کاهش این عوامل مخرب انجام دهند، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است. داشتن نیروی انسانی توانمند یک نقطه قوت اساسی به شمار می‌آید و کارکنان توانمند، نقش اساسی و کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارند (Khanki, 2013) توانمندسازی با تغییر در افکار، باورها و طرز تلقی کارکنان شروع می‌گردد؛ به این مفهوم که کارکنان سازمان باید به این باور برسند که شایستگی لازم و توانایی کافی برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز دارند و احساس کنند توانایی تأثیرگذاری

که بدون شک توانمندسازی معلمان تأثیر مهمی در زمینه تحقق این اهداف خواهد داشت (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به جایگاه و نقش اساسی معلمان در فرایند تعلیم و تربیت، مقتضی است که بیش از هر عامل دیگر، به توسعه و رشد و توانمندی معلمان پرداخته شود و برای استفاده بهینه از پتانسیل معلمان باید سطح اطلاعات، مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های آن‌ها را ارتقا داد. این امر محقق و عملی نمی‌گردد مگر آنکه توانمند کردن معلمان و پرورش هدفمند آنان به صورت نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده مورد تفکر و توجه قرار گیرد. بر همین اساس فرایند توانمندسازی معلمان باید از الگویی نظام‌مند و جامع و با جهت صحیح به سوی اهداف پیروی کند. به این ترتیب مقوله توسعه شایستگی معلمان و توانمندسازی آنان به عنوان یک موضوع اساسی در آموزش و پرورش، اهمیتی کلیدی دارد و از جمله اقدامات مهم و ضروری است که در سازمان و در زمینه مدیریت منابع انسانی مطرح گشته است. از آنجاکه توانمندسازی معلمان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آن‌ها شود، پژوهشگران تلاش می‌کنند در این پژوهش به شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران بپردازند؛ و در پژوهش‌های آتی بر اساس فرضیه‌های تأیید یا رد شده در این پژوهش، مدل‌های اجرایی را برای توانمندسازی روان‌شناختی معلمان طراحی کنند.

متأسفانه غفلت از توجه به توانمندسازی معلمان در سازمان آموزش و پرورش در مقاطعی سبب می‌شود که این امر منتهی به کاهش عملکرد سازمانی معلمان می‌گردد. مقتضی است سیاست‌گذاران سازمان آموزش و پرورش، عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان را به درستی بشناسند تا با این روش، اقدام به تدوین راهبردهای مناسب برای افزایش توانمندی معلمان کنند. از این رو یافته‌های این پژوهش می‌تواند نتایج بسیار ارزشمندی در اختیار ذی‌نفعان و تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان آموزشی از جمله سطوح مختلف صفی و ستادی سازمان آموزش و پرورش قرار دهد. (آقاقریمی و همکاران، ۱۴۰۳)

همچنین منافع آتی این پژوهش سبب اصلاح طرح‌واره‌ها و ذهنیت مدیران در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است، برای مثال در صورت رد فرض یک، مبتنی بر عدم تفاوت معنادار شایستگی بین معلمان زن و مرد، مدیران می‌توانند با نگرانی کمتری مسئولیت‌های بیشتری را به معلمان زن واگذار نمایند، برای مثال در هنگام برخورد با یک کلاس دارای دانش‌آموزان مشکل‌دار فراوان در پایه اول دبستان، مدیر بدون قید جنسیت معلم و بدون تعصب، صرفاً بر اساس شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، میزان تحصیلات و تجربه‌های گذشته می‌تواند بدون

• فرض دوم: بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

• فرض سوم: متغیر اعتماد در بین کارمندان دارای سنین مختلف باهم دیگر اختلاف معناداری دارد.

• فرض چهارم: میان متغیرهای تأثیرگذاری و خودمختاری با متغیر اعتماد رابطه معناداری وجود دارد.

• فرض پنجم: میان جنسیت و شایستگی استقلال وجود دارد.

سؤالات تحقیق:

سؤال اصلی: رابطه بین عوامل مختلف توانمندسازی معلمان شامل (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) بر اساس سنجه‌های سن، مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه کاری، چگونه است؟

• **سؤالات این تحقیق به دنبال پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق است:**

• آیا شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری دارد؟

• آیا بین خودمختاری و تأثیرگذاری آموزگاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؟

• آیا متغیر اعتماد در بین آموزگاران دارای سنین مختلف باهم دیگر اختلاف معناداری وجود دارد؟

• آیا میان متغیرهای تأثیرگذاری و خودمختاری با متغیر اعتماد رابطه معناداری وجود دارد؟

• آیا میان جنسیت و شایستگی استقلال وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی، بخش جدایی‌ناپذیر و با اهمیت زندگی اجتماعی به شمار می‌رود و توانمندسازی کارکنان، کارآمد سازی نظام آموزشی کشور به منظور تأمین منابع انسانی مورد نیاز برای تغییرات اساسی، از الزامات مهم و اساسی در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز است. در این حیطه، معلمان به دلیل پرورش نسل آینده و آینده‌سازان کشور از اولویت بالایی برخوردارند. توانمندسازی معلمان در محیط‌های آموزشی سبب می‌گردد تا معلمان صلاحیت حرفه‌ای و تخصصی خود را توسعه دهند تا از طریق رشد فردی خود، بتوانند مشکلات شخصی و آموزشی خود و سیستم کاری را رفع کنند. از منظر دیگر، تحقق اهداف متعالی نیازمند تحول در شیوه‌های نوین تدریس و محتوای آموزشی به روز، خلاقیت پرور و مسئله محور در تدریس موفق دروس توسط معلمان است

به‌عنوان عوامل تشکیل‌دهنده و عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل گروهی به‌عنوان عوامل مؤثر شناسایی گشتند.

نتایج پژوهش (سلیمانی، ۱۴۰۰) که با روش تحقیق توصیفی-همبستگی و در نمونه انسانی ۱۶۰ معلم از مدارس ابتدایی در استان گلستان انجام شده بود، نشان داد که عوامل مختلفی از جمله حمایت مدیران و آموزش‌های ضمن خدمت بر خودمختاری معلمان تأثیر دارند.

سلامی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی مدل توانمندسازی روان‌شناختی معلمان از منظر سند تحول بنیادین پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد درون‌مایه‌های سرچشمه گرفته از سند تحول بنیادین پوشش‌دهنده مؤثری برای تحقق توانمندسازی روان‌شناختی معلمان هستند و الگوی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین شامل ۱۰ درون‌مایه، ۶۶ کد اولیه است.

شاهزاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد، عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان شامل ابعاد: زمینه‌های (عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی فناوری و ارتباطات)، سازمانی (منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی، اهداف و راهبردها) و فردی با مؤلفه‌های (حرفه‌ای، اعتقادی-اخلاقی، روان‌شناختی) هستند. از مؤلفه‌های بعد زمینه‌ای، ارتباطات و فناوری و از مؤلفه‌های بعد سازمانی، تجهیزات و منابع و از بعد فردی، مؤلفه حرفه‌ای بیشترین میزان تأثیر را بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی داشتند. شفاف‌سازی انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شغل و شخصیت آنان، ایجاد زمینه استفاده از فناوری‌های نوین از پیشنهادات این پژوهش است.

نتایج پژوهش حسینی (۱۳۹۸) که با روش تحقیق توصیفی-همبستگی و در نمونه انسانی ۲۰۰ معلم از مدارس ابتدایی شهر تهران انجام شده بود، نشان داد که خودکارآمدی معلمان تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی آن‌ها دارد.

نتایج پژوهش رضایی (۱۳۹۶) که با روش تحقیق توصیفی-همبستگی و در نمونه انسانی ۱۸۰ معلم از مدارس شهر مشهد انجام شده بود، نشان داد که شایستگی‌های حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دارد.

رضائی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به‌پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی؛ انعطاف‌پذیری، امیدواری و

تصمیم‌گیری منطقی بپردازد و یکی از اهداف این پژوهش بررسی و اصلاح این تفکرات با موضوع نابرابری‌های جنسیتی است. همچنین در صورت تأیید فرض دوم و رابطه مثبت خودمختاری و تأثیرگذاری معلمان، مدیر می‌تواند با تفویض اختیارات بیشتر و اعتماد به معلمان، زمینه ایجاد جوسازمانی بهتر و بهره‌وری بالاتر در کلاس‌های مدرسه را فراهم کند. در بحث منافع آتی، استفاده از نتایج و اثبات یا رد فرضیه‌های این پژوهش، می‌تواند زمینه مناسبی برای مدل یابی توانمندسازی معلمان فراهم کرده و تحقیقات آنان را تسریع بخشد، برای مثال در صورت اثبات فرض پنجم (استقلال شایستگی معلمان زن و مرد) تحقیقات آتی می‌تواند مدل یابی عدالت سازمانی فارغ از جنسیت کارکنان و تقویت صلاحیت حرفه‌ای و تخصصی آنان را بر اساس شایستگی جنسیتی یکسان، اما با ویژگی‌های وجودی و کارکردی متفاوت را در مسیری منطقی پیش برد.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش‌های داخلی

شجاعیان و دیگران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی به‌منظور ارائه یک مدل» اشاره کرده‌اند که هدف اصلی آن‌ها در انجام پژوهش، شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی به‌منظور ارائه یک مدل بوده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان در ۳ دسته ۱-عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری) ۲-عوامل گروهی (اهمیت گروه، اثربخشی گروهی و اعتماد درونی گروه) ۳-عوامل سازمانی (حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، کاهش ابهام، حیطه کنترل، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) شناسایی گشت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری)، عوامل گروهی (اهمیت گروه، اثربخشی گروهی و اعتماد درونی گروه) و عوامل سازمانی (حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، کاهش ابهام، حیطه کنترل، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) بر توانمندسازی معلمان تأثیر بسیار معناداری دارند.

ناصر شیخ‌السلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی و ارائه یک مدل از توانمندسازی معلمان ابتدایی بر اساس رویکرد درس پژوهی (مورد مطالعه شهر تهران) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی این پژوهش نشان می‌داد که از میان ۱۲۰ شاخص (گویه) موجود در پژوهش، ۱۸ مؤلفه اصلی شناسایی شدند. بر این اساس، مؤلفه‌های نگرش، دانش، مهارت

و آسان‌تر در دستیابی به پاسخ یا پاسخ پرسش‌های پژوهش موردنظر یاری کند.

پژوهش حاضر از نظر روش؛ توصیفی از نوع پیمایشی، از نظر هدف (با توجه به اینکه این که می‌تواند در اتخاذ تصمیماتی مربوط به نظام آموزشی به کار رود) در زمره تحقیقات کاربردی، کاربردی، از نظر نوع داده‌ها، رویکرد کمی و از نظر دسته‌بندی زمانی، تحقیقی مقطعی است. پژوهش توصیفی شامل مجموعه‌ای از روش‌های متنوع است که هدف آن‌ها توصیف کردن پدیده‌ها یا شرایط موردبررسی است. اجرای پژوهش توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بهتر، بیشتر و دقیق‌تر شرایط موجود یا کمک‌رسانی و تسهیل فرایند تصمیم‌گیری باشد و پژوهش همبستگی برای بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرها انجام می‌پذیرد ولی الزاماً کشف رابطه علت و معلولی هدف غایی آن نیست. از مهم‌ترین مزایا و ویژگی‌های این روش نسبت به سایر روش‌ها، قابلیت تعمیم نتایج به‌دست‌آمده است. پایایی پرسشنامه و نتایج تحقیق با آزمون‌های خی دو، آلفای کرونباخ و سایر آزمون‌های همبستگی تعیین می‌شوند.

روش و ابزارهای گردآوری اطلاعات

در این پژوهش به‌منظور گردآوری اطلاعات از روش میدانی و برای گردآوری داده‌های موردنیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. به‌صورت کلی، به‌منظور جمع‌آوری نظرات افراد در جامعه آماری موردبررسی از پرسشنامه استفاده می‌شود. پرسشنامه مورداستفاده در این پژوهش، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشره، دارای ۱۵ سؤال در رابطه با بررسی ۵ فرضیه اصلی ما در این پژوهش است. در ابتدای پرسشنامه سؤالاتی در جهت شناخت ویژگی‌های سازمانی و فردی جامعه آماری مطرح گشته است. سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که درجات لیکرتی آن شامل: کاملاً مخالفم، مخالفم، متوسط، موافقم، کاملاً موافقم است و به‌صورت طبقه‌بندی شده و بر اساس موضوع فرضیات اصلی تحقیق طراحی و تدوین گشته است.

نحوه بارم‌گذاری نمرات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت: ۱ - کاملاً مخالفم ۲ - مخالفم ۳ - متوسط ۴ - موافقم ۵ - کاملاً موافقم.

روایی و پایایی پرسشنامه:

در پژوهش تیمور نژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و

خوش‌بینی به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی ابعاد متفاوت شایستگی معلمان است. به‌علاوه، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی میزان توانمندسازی و موثر سازی معلمان بود. متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی معنی‌داری معلمان بود. همچنین متغیر خودکارآمدی نیز به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی خودمختاری معلمان بود.

پیشینه پژوهش‌های خارجی:

نتایج پژوهش Davis (2022) که با روش تحقیق مختلط و در نمونه انسانی ۱۵۰ معلم از مدارس ابتدایی در ایلینوی انجام شده بود، نشان داد که چندین عامل، از جمله حمایت مدیران و توسعه حرفه‌ای، به‌طور معناداری بر خودمختاری معلمان تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش Williams (2021) که با روش تحقیق توصیفی همبستگی و در نمونه انسانی ۳۰۰ معلم از مؤسسات آموزشی مختلف در تگزاس انجام شده بود، نشان داد که شایستگی‌های حرفه‌ای تأثیر مثبت معناداری بر توانمندسازی معلمان دارد.

نتایج پژوهش Brown (2020) که با روش تحقیق کمی و در نمونه انسانی ۲۲۰ معلم از مدارس دبیرستان در فلوریدا انجام شده بود، نشان داد که جوسازمانی مثبت تأثیر معناداری بر توانمندسازی معلمان دارد.

نتایج پژوهش Smith (2020) که با روش تحقیق طراحی همبستگی و در نمونه انسانی ۲۵۰ معلم از مدارس ابتدایی در نیویورک انجام شده بود، نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین خودکارآمدی معلمان و سطوح توانمندسازی آن‌ها وجود دارد.

نتایج پژوهش Johnson (2019) که با روش تحقیق نظرسنجی مقطعی و در نمونه انسانی ۱۸۰ معلم از مدارس متوسطه در کالیفرنیا انجام شده بود، نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین اعتماد و توانمندسازی معلمان وجود دارد.

روش تحقیق

روش اجرای تحقیق در واقع مجموعه فعالیت‌هایی است که به کمک آنان مشخص می‌کنیم که اطلاعات موردنظر را از چگونه، از کدام منبع، با چه ابزاری جمع‌آوری کنیم. اساساً روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توانیم با دو ملاک نحوه گردآوری داده‌ها و هدف تحقیق تقسیم‌بندی کنیم. انتخاب روش تحقیق به عواملی مانند اهداف و سؤالات تحقیق، ماهیت موضوع، امکانات اجرایی و دامنه موضوع تحقیق بستگی دارد. هدف از انتخاب روش تحقیق این است که مشخص کند چه روش و شیوه‌ای را انتخاب و اعمال کند تا او را هر چه سریع‌تر و ارزان‌تر

پس از تهیه پرسشنامه، با رعایت اصل داوطلبی در شرکت در اجرای پژوهش، در روز سازمان‌دهی مدارس که تعداد زیادی از آموزگاران در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۳ حضور داشتند رفتیم، در اتاق معاونت آموزش ابتدایی که فقط آموزگاران ابتدایی برای سازمان‌دهی مدارس حضور می‌یابند و مطمئن بودیم که جامعه آماری پژوهش ما یعنی آموزگاران در این اتاق حاضر می‌شوند، بیش از ۲۰۰ برگ از پرسشنامه را قراردادیم و از افرادی که برای سازمان‌دهی حضور پیدا کرده بودند خواستیم به‌صورت داوطلبانه به پرسشنامه پاسخ دهند، از بین ۲۰۰ برگ توزیع‌شده در ابتدا، ۱۵۰ برگ پرسشنامه سفید ماند و ۵۰ برگ پاسخ‌داده‌شده جمع شد، در میان این ۵۰ پرسشنامه، تعداد ۱۶ عدد، سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه و یا پاسخ به تمام سؤالات نوشته‌نشده بود و قابل استفاده نبودند، بنابراین روی ۳۴ پرسشنامه صحیح باقی‌مانده تحلیل آماری انجام شد.

روش نمره‌گذاری و تفسیر

این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۱: نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه فوق دارای پنج بعد بوده که سؤالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۲: ابعاد پرسشنامه

بعد	شایستگی	خودمختاری	تأثیرگذاری	معنی‌دار بودن	اعتماد
سؤالات مربوطه	۱-۳	۴-۶	۷-۹	۱۰-۱۲	۱۳-۱۵

(۱۳۹۸). جامعه تمامی عناصر بررسی است که به گروه تعریف‌شده‌ای تعلق دارد و نمونه مجموعه اندازه‌هایی از جامعه است که عملاً در جریان یک تحقیق گردآوری می‌شود که در این پژوهش معلمان ابتدایی ناحیه ۳ استان قم است.

حجم نمونه آماری

از آنجاکه جمع‌آوری اطلاعات از کلیه افراد جامعه آماری عملاً غیرممکن است، نمونه‌ای از جامعه آماری انتخاب شده است. هدف از نمونه‌گیری این است که بر پایه ویژگی‌های گروه نمونه و بر اساس اطلاعاتی که در این گروه وجود دارد ویژگی‌های

دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. همچنین به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰/۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

در پژوهش عبداللهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی در جدول زیر ارائه شده است:

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی

بعد	آلفای کرونباخ
شایستگی	۰/۵۹
خودمختاری	۰/۸۱
تأثیرگذاری	۰/۸۴
معنی‌دار بودن	۰/۸۹
اعتماد	۰/۸۸

روش اجرا:

به‌منظور جمع و تفسیر امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سؤالات مربوط به آن بعد را با یکدیگر جمع می‌کنیم، همچنین برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات را با یکدیگر جمع می‌کنیم. امتیازات بالاتر نشان‌دهنده میزان توانایی بالاتر سازمان در توانمندسازی کارکنان خواهد بود و برعکس.

جامعه آماری

اولین گام در انجام هر تحقیق تعیین منبع گردآوری داده‌ها است که متشکل از افرادی با صفات مشترک است (کریمی و دیگران،

(حسن‌زاده، ۱۴۰۰). با توجه به روش‌های تحلیل و نیز سطوح سنجش متغیرها می‌توان به دو شیوه به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخت:

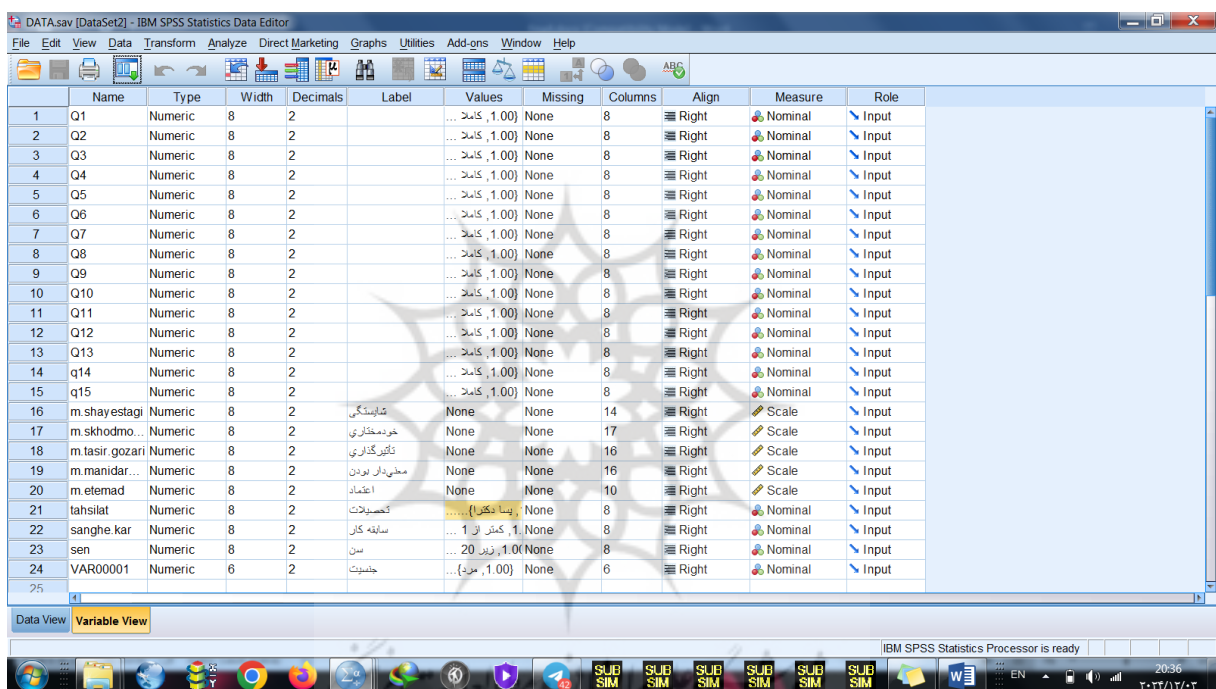
- روش توصیفی: آمار توصیفی، آماری است که پاسخ‌های افراد نمونه را تلخیص می‌کند. به راین اساس برای توصیف مشخصات نمونه از روش‌های آماری در سطوح مختلف تلخیص (توزیع فراوانی، درصد و...)، جدول بندی (یک‌بعدی و...)، استفاده گردیده است.

- آمار استنباطی: استفاده از این شیوه آماری برای این است که بتوان مشخصات نمونه را به جامعه آماری پژوهش تعمیم داد.

اصلی پدیده‌ای که موضوع پژوهش است گردآوری و درباره جامعه استنباط کنیم. برای انجام بررسی‌ها در جامعه و به دلیل بزرگی جامعه و تحلیل‌هایی که بر روی آن انجام خواهد شد. نمونه آماری مورد استفاده در این پژوهش ۳۴ نفر از معلمان ابتدایی ناحیه ۳ استان قم است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

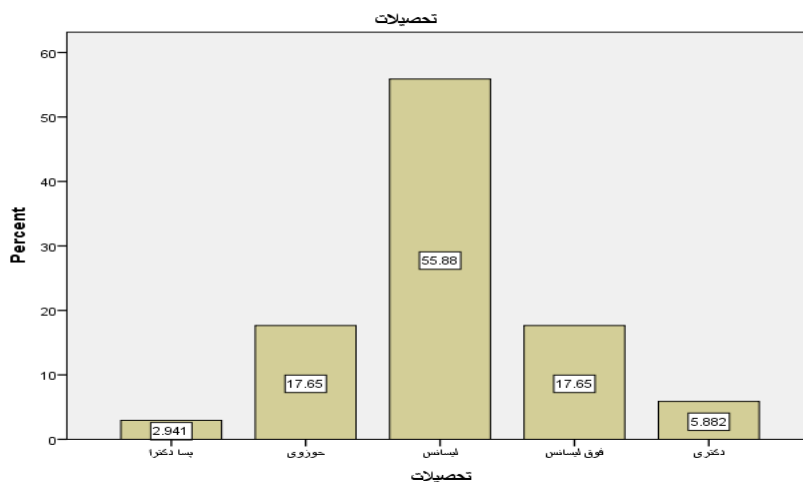
پس از گردآوری داده‌ها، محقق باید داده‌های گردآوری شده را به منظور استفاده از داده‌ها برای پاسخ دادن به سؤالات تحقیق با استفاده از روش‌های آماری مناسب تفسیر و تحلیل کند



شکل ۱

جدول ۳: مشخصات دموگرافیک آماری

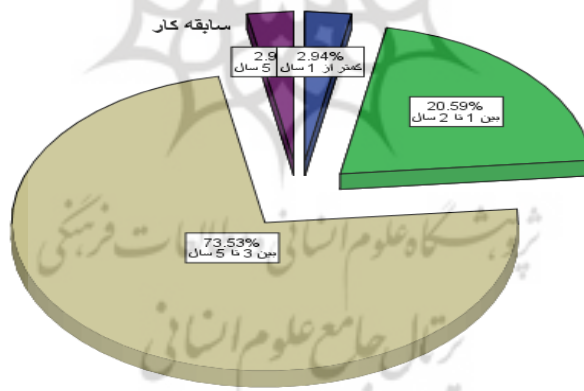
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
۲/۹	۲/۹	۲/۹	۱	پساکتری
۲۰/۶	۱۷/۶	۱۷/۶	۶	حوزوی
۷۶/۵	۵۵/۹	۵۵/۹	۱۹	لیسانس
۹۴/۱	۱۷/۶	۱۷/۶	۶	فوق لیسانس
۱۰۰	۵/۹	۵/۹	۲	دکتری
	۱۰۰	۱۰۰	۳۴	Total



شکل ۲: جدول و مشخصات نموداری مربوط به متغیر تحصیلات

جدول ۵: مشخصات مربوط به متغیر سابقه کار

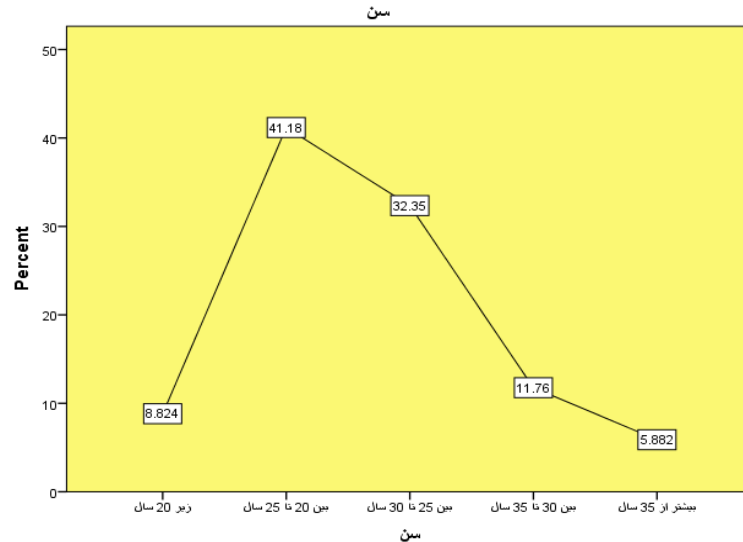
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
۲/۹	۲/۹	۲/۹	۱	کمتر از ۱ سال	Valid
۲۳/۵	۲۰/۶	۲۰/۶	۷	بین ۱ تا ۲ سال	
۹۷/۱	۷۳/۵	۷۳/۵	۲۵	بین ۳ تا ۵ سال	
۱۰۰	۲/۹	۲/۹	۱	بیشتر از ۵ سال	
	۱۰۰	۱۰۰	۳۴	Total	



شکل ۳: مشخصات دموگرافیک مربوط به متغیر سابقه کار

جدول ۷: مشخصات دموگرافیک مربوط به متغیر جمعیت‌شناسی سن

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
۸/۸	۸/۸	۸/۸	۳	زیر ۲۰ سال	Valid
۵۰	۴۱/۲	۴۱/۲	۱۴	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
۸۲/۴	۳۲/۴	۳۲/۴	۱۱	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
۹۴/۱	۱۱/۸	۱۱/۸	۴	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	
۱۰۰	۵/۹	۵/۹	۲	بیشتر از ۳۵ سال	
	۱۰۰	۱۰۰	۳۴	Total	



شکل ۴: نمودار توزیع فراوانی مربوط به متغیر جمعیت‌شناسی سن

مشخصات آماری

در زیر مشخصات آماری شامل میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، واریانس، خطای دامنه تغییرات و مینیمم و ماکزیمم مربوط به همه متغیرها را مشاهده می‌کنیم.

آزمون آلفای کرونباخ برای بیان پایایی پرسشنامه: با

توجه با آزمون آلفای کرونباخ، مشاهده می‌کنیم که میزان آلفا بیشتر از ۷۰ درصد است، بنابراین پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

تعداد آیتم	آلفای کرونباخ
۱۵	۰/۷۲۸

جدول ۹: بررسی مشخصات آماری

Statistics						
اعتماد	معنی‌دار بودن	تأثیرگذاری	خودمختاری	شایستگی	Valid	N
۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	Missing	
۰	۰	۰	۰	۰		
۳/۵۵۸	۳/۶۲۷۵	۳/۰۹۸	۳/۵۶۸۶	۲/۹۸۰۴	Mean	
۳/۵	۳/۶۶۶۷	۳	۳/۶۶۶۷	۳	Median	
۳/۳۳	۳	۳	۴/۳۳	۳	Mode	
۰/۷۶۴۱۸	۰/۷۴۶۵۵	۰/۶۱۱۵۰	۰/۹۸۳۱۲	۱/۰۶۰۲۷	Std. Deviation	
۰/۵۸۴	۰/۵۵۷	۰/۳۷۴	۰/۹۶۷	۱/۱۲۴	Variance	
۳	۳	۲/۳۳	۲/۳۳	۴	Range	
۲	۲	۲	۱/۶۷	۱	Minimum	
۵	۵	۴/۳۳	۵	۵	Maximum	
۱۲۱	۱۲۳/۳۳	۱۰۵/۳۳	۱۲۱/۳۳	۱۰۱/۳۳	Sum	

بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها:

H0: فرض تحقیق مبنی بر عدم نرمال بودن داده‌های مربوط به هر کدام از متغیرها.

H1: فرض تحقیق مبنی بر نرمال بودن داده‌های مربوط به هر کدام از متغیرها.

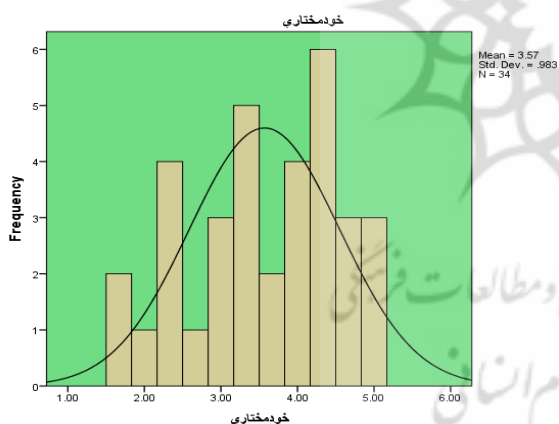
برای بررسی نرمال بودن و یا عدم نرمال بودن داده‌های مربوط به هر متغیر از آزمون اسمیرنوف استفاده می‌کنیم.

جدول ۱۰: آزمون کلموگراف اسمیرنف

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
اعتماد	معنی دار بودن	تأثیر گذاری	خودمختاری	شایستگی	N	
۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴		
۳/۵۵۸۸	۳/۶۲۷۵	۳/۰۹۸	۳/۵۶۸۶	۲/۹۸۰۴	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
۰/۷۶۴۱۸	۰/۷۴۶۵۵	۰/۶۱۱۵۰	۰/۹۸۳۱۲	۱/۰۶۰۲۷	Std. Deviation	
۰/۱۳۹	۰/۱۲۳	۰/۱۷۷	۰/۱۴۰	۰/۱۴۰	Absolute	Most Extreme Differences
۰/۱۱۶	۰/۱۲۳	۰/۱۵۲	۰/۱۰۱	۰/۱۴۰	Positive	
-۰/۱۳۹	-۰/۱۲۲	-۰/۱۷۷	-۰/۱۴۰	-۰/۱۲۵	Negative	
۰/۸۰۹	۰/۷۱۸	۱/۰۳	۰/۸۱۷	۰/۸۱۴	Kolmogorov-Smirnov Z	
۰/۵۳۰	۰/۶۸۰	۰/۲۳۹	۰/۵۱۶	۰/۵۲۱	Asymp. Sig. (2-tailed)	

۲: خودمختاری

در شکل (۱۲)، نمرات مربوط به خودمختاری در محور X و فراوانی هر نمره در محور Y نمایش داده شده است که بر اساس آن، میانگین خودمختاری در میان پاسخ دهندگان ۳/۵۷، انحراف استاندارد آن ۰/۹۸۳ و تعداد نفرات ۳۴ نفر است. با توجه به نمودار هیستوگرام بالا، مشاهده می کنیم که تجمع داده ها در قسمت زنگوله ای (قسمت مرکزی) بیش از سایر قسمت ها است. به همین علت، این توزیع، یک توزیع نرمال است.



شکل (۱۲): نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر خودمختاری

۳: تأثیر گذاری

در شکل (۱۳)، نمرات مربوط به تأثیر گذاری در محور X و فراوانی هر نمره در محور Y نمایش داده شده است که بر اساس آن، میانگین تأثیر گذاری در بین پاسخ دهندگان ۳/۱۰، انحراف استاندارد آن ۰/۶۱۲ و تعداد نفرات ۳۴ نفر است. با توجه به نمودار مشاهده می نمایم که تجمع داده ها در قسمت زنگوله ای (قسمت مرکزی) بیش از سایر قسمت ها است. به همین علت، این توزیع، یک توزیع نرمال است.

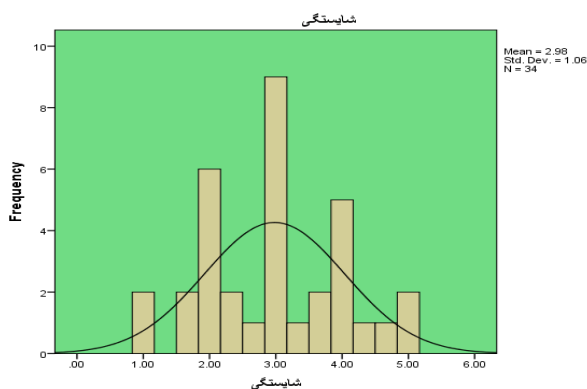
با توجه به جدول بالا و بر اساس آزمون کلموگراف اسمیرنف مشاهده می نمایم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری این آزمون بیش از مقدار ۵ درصد است که این تفسیر نشانگر نرمال و طبیعی بودن داده های مربوط به متغیرها است. پس فرض H_0 پژوهش مبنی بر عدم نرمال بودن متغیرهای بالا رد و در مقابل H_1 تحقیق مبنی بر نرمال بودن متغیرهای بالا پذیرفته می شود.

نمودار نرمالایته مربوط به داده ها:

در ادامه نمودار هیستوگرام داده های متغیرهای مختلف پژوهش را مورد بررسی قرار می دهیم:

۱: شایستگی

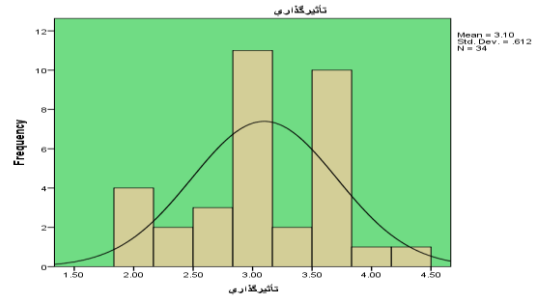
در شکل (۱۱)، نمرات مرتبط با میزان شایستگی در محور X و فراوانی هر نمره در محور Y نمایش داده شده است که طبق آن، انحراف استاندارد آن ۱/۰۶ میانگین شایستگی در بین پاسخ گوینان ۲/۹۸ و تعداد نفرات ۳۴ نفر است. با توجه به نمودار هیستوگرام شایستگی، مشاهده می نمایم که تجمع داده ها در قسمت زنگوله ای (قسمت مرکزی) بیش از سایر قسمت ها است. به همین علت، این توزیع، یک توزیع نرمال است.



شکل ۱۱: نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر شایستگی

۵: اعتماد

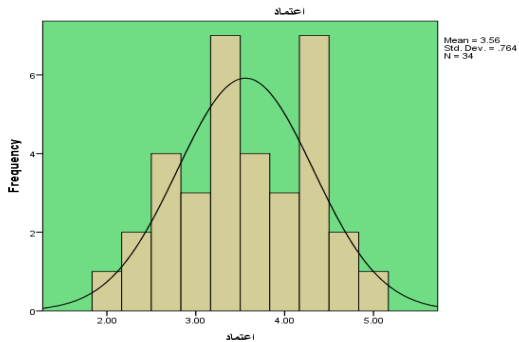
در شکل (۱۵)، نمرات مربوط به اعتماد در محور X و فراوانی هر نمره در محور Y نمایش داده شده است که بر اساس آن، میانگین اعتماد در بین پاسخ‌دهندگان ۳/۵۵۶، انحراف استاندارد آن ۰/۷۶۴ و تعداد نفرات ۳۴ نفر است. با توجه به نمودار مشاهده می‌نماییم که تجمع داده‌ها در قسمت زنگوله‌ای (قسمت مرکزی) بیش از سایر قسمت‌ها است. به همین علت، این توزیع، یک توزیع نرمال است.



شکل (۱۳): نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر تأثیرگذاری

۴: معنی‌دار بودن

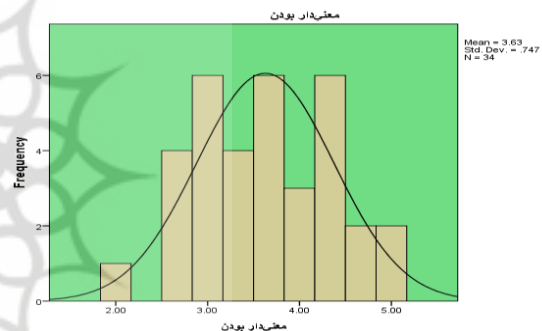
در شکل (۱۴)، نمرات مربوط به معنی‌دار بودن در محور X و فراوانی هر نمره در محور Y نمایش داده شده است که بر اساس آن، میانگین معنی‌دار بودن در بین پاسخ‌دهندگان ۳/۶۳، انحراف استاندارد آن ۰/۷۴۷ و تعداد نفرات ۳۴ نفر است. با توجه به نمودار مشاهده می‌نماییم که تجمع داده‌ها در قسمت زنگوله‌ای (قسمت مرکزی) بیش از سایر قسمت‌ها است. به همین علت، این توزیع، یک توزیع نرمال است.



شکل (۱۵): نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر اعتماد

آزمون تی دو نمونه مستقل

برای اظهارنظر در رابطه با معناداری یا عدم معناداری اختلاف میانگین متغیر شایستگی بین دو گروه مردان و زنان از آزمون تی دو مستقل استفاده می‌نماییم.



شکل (۱۴): نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر معنی‌دار بودن

جدول ۱۶: آزمون تی دو مستقل شایستگی مردان و زنان شاغل در سازمان

Independent Samples Test										
t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances		شایستگی		
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.			F
Upper	Lower									
۰/۴۳۰۰۰	-۱/۰۵۷۴	۰/۳۶۵۱۲	-۰/۳۱۳۷۳	۰/۳۹۷	۳۲	-۰/۸۵۹	۰/۴۲۶	۰/۶۵۱	Equal variances assumed	
۰/۴۳۰۳۵	-۱/۰۵۷۷	۰/۳۶۵۱۲	-۰/۳۱۳۷۳	۰/۳۹۷	۳۱/۷۳	-۰/۸۵۹			Equal variances not assumed	

استفاده می‌نماییم. با توجه به سطح معناداری آزمون تی در ردیف اول، مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه مردان و زنان اختلاف معناداری ندارد. (با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین در

با کمک جدول بالا و از طریق توجه به آزمون تی دو نمونه مستقل مشاهده می‌نماییم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری آزمون لون بیش از مقدار ۵ درصد است؛ بنابراین از نتایج ردیف اول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند،

تی با دو نمونه مستقل

- فرضیه فرعی شماره یک: شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری دارد.
- H_0 : شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری ندارد ($\alpha \geq 0.05$ سطح معناداری).
- H_1 : شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری دارد (سطح معناداری > 0.05).

هر دو طرف صفر قرار دارند) در نتیجه اختلاف میانگین بین دو گروه قابل توجه نیست، این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون تی (0/397)، یک اختلاف معنادار نیست. پس فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری اختلاف میان میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه زنان و مردان، پذیرفته و در مقابل فرض H_1 مبنی بر معناداری اختلاف میان میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه زنان و مردان، رد می‌شود.

جدول ۱۷: آزمون تی دو مستقل شایستگی مردان و زنان شاغل در سازمان

Group Statistics					
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	جنسیت	
۰/۲۶۹۸۳	۱/۱۱۲۵۴	۲/۸۲۳۵	۱۷	مرد	شایستگی
۰/۲۴۵۹۸	۱/۰۱۴۲	۳/۱۳۷۳	۱۷	زن	

همبستگی پیرسون

- H_1 : بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. (سطح معناداری > 0.05)
با توجه به نرمال بودن داده‌های مربوط هر دو متغیر، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بیان معناداری یا عدم معناداری رابطه بین خودمختاری و تأثیرگذاری استفاده می‌کنیم.

بررسی فرضیه شماره دو: بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

- H_0 : بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ($\alpha \geq 0.05$ سطح معناداری)

جدول ۱۸: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بیان معناداری یا عدم معناداری رابطه بین متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان.

Correlations			
تأثیرگذاری	خودمختاری		
۰/۲۹۷	۱	Pearson Correlation	خودمختاری
۰/۰۹۵		Sig. (2-tailed)	
۳۴	۳۴	N	
۱	۰/۲۹۱	Pearson Correlation	تأثیرگذاری
	۰/۰۹۵	Sig. (2-tailed)	
۳۴	۳۴	N	

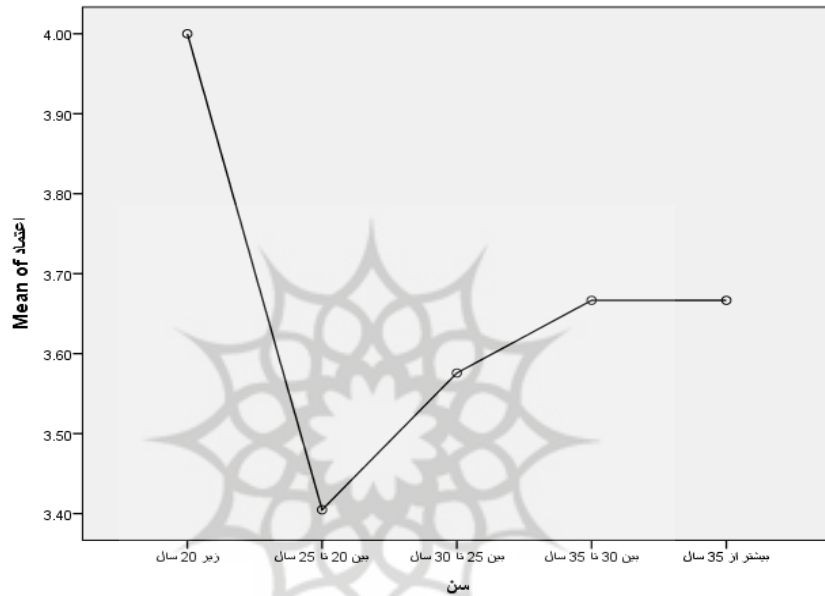
آزمون تحلیل واریانس

- فرضیه شماره سه: متغیر اعتماد در بین کارمندان دارای سنین مختلف باهم دیگر اختلاف معناداری دارد.
- H_0 : اعتماد در افراد دارای سنین مختلف با همدیگر اختلاف معناداری ندارد ($\alpha \geq 0.05$ سطح معناداری)
 - H_1 : اعتماد در افراد دارای سنین مختلف با همدیگر اختلاف معناداری دارد (سطح معناداری > 0.05)

با کمک جدول بالا و با در نظرگیری آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشاهده می‌نماییم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری آزمون موردنظر برابر (0/۸۱۲) بیش از ۵ درصد است، به همین دلیل، میان متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان یک رابطه قوی و معنادار با مقدار وجود ندارد. پس فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری رابطه بین متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان، تأیید و در مقابل فرض H_1 تحقیق مبنی بر معناداری رابطه بین متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان، رد می‌شود.

جدول ۱۹: جدول مشخصات توصیفی و آزمون تحلیل واریانس

Maximum	Minimum	95% Confidence Interval for Mean		Std. Error	Std. Deviation	Mean	N	
		Upper Bound	Lower Bound					
۴/۶۷	۳	۶/۱۹۰۸	۱/۸۰۹۲	۰/۵۰۹۱۸	۰/۸۸۱۹۲	۴	۳	زیر ۲۰ سال
۴/۳۳	۲	۳/۸۲۶۳	۲/۹۸۳۲	۰/۱۹۵۱۱	۰/۷۳۰۰۵	۳/۴۰۴۸	۱۴	بین ۲۰-۲۵ سال
۵	۲/۳۳	۴/۲۲۵۵	۲/۹۲۶	۰/۳۹۱۶۰	۰/۹۶۷۱۴	۳/۵۷۵۸	۱۱	بین ۲۵-۳۰ سال
۴	۳/۳۳	۴/۰۹۹۷	۲/۲۳۳۶۵	۰/۱۳۶۰۸	۰/۲۷۲۱۷	۳/۶۶۶۷	۴	بین ۳۰-۳۵ سال
۴	۳/۳۳	۷/۹۰۲۱	-۰/۵۶۸۷	۰/۳۳۳۳۳	۰/۴۷۱۴۰	۳/۶۶۶۷	۲	بیشتر از ۳۵ سال
۵	۲	۳/۸۲۵۵	۳/۲۹۲۲	۰/۱۳۱۰۶	۰/۷۶۴۱۸	۳/۵۵۸۸	۳۴	Total



شکل ۲۰: نمودار توزیع فراوانی مربوط به متغیر اعتماد بر اساس مؤلفه سن

برای بیان معنادار بودن و یا عدم معناداری اختلاف میانگین متغیر اعتماد در افراد دارای سنین مختلف از آزمون تحلیل واریانس (anova) استفاده می‌کنیم.

آزمون تحلیل واریانس

جدول ۲۱: آزمون تحلیل واریانس anova

Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	
۰/۸۱۲	۰/۳۹۲	۰/۲۴۷	۴	۰/۹۸۹	Between Groups
		۰/۶۳۰	۲۹	۱۸/۲۸۲	Within Groups
			۳۳	۱۹/۲۷۱	Total

این خود نشان می‌دهد که متغیر اعتماد بین پنج گروه سنی مختلف، اختلاف معناداری ندارد. برای مقایسه پنج گروه جفتی اعتماد میان گروه‌های مختلف تحصیلی از آزمون تعقیبی Isd استفاده می‌کنیم.

با کمک جدول بالا و توجه به آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌نماییم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس (۰/۸۱۲)، بیشتر از ۵ درصد شده است که

جدول ۲۲: آزمون تعقیبی lsd

95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	(J) سن	ب (I) سن
Upper Bound	Lower Bound					
۱,۶۲۸۴	-.۴۳۷۹	.۲۴۸	.۵۰۵۱۴	.۵۹۵۲۴	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	زیر ۲۰ سال
۱,۴۸۱۹	-.۶۳۳۵	.۴۱۹	.۵۱۷۱۶	.۴۲۴۲۴	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
۱,۵۷۳۶	-.۹۰۶۹	.۵۸۷	.۶۰۶۴۲	.۳۳۳۳۳	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	
۱,۸۱۵۷	-۱,۱۴۹۱	.۶۴۹	.۷۲۴۸۱	.۳۳۳۳۳	بیشتر از ۳۵ سال	
.۴۳۷۹	-۱,۶۲۸۴	.۲۴۸	.۵۰۵۱۴	-.۵۹۵۲۴	زیر ۲۰ سال	بین ۲۰ تا ۲۵ سال
.۴۸۳۳	-.۸۲۵۳	.۵۹۷	.۳۱۹۹۱	-.۱۷۱۰۰	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
.۶۵۸۸	-۱,۱۸۲۶	.۵۶۵	.۴۵۰۱۵	-.۲۶۱۹۰	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	
.۹۶۵۶	-۱,۴۸۹۴	.۶۶۶	.۶۰۰۲۰	-.۲۶۱۹۰	بیشتر از ۳۵ سال	
.۶۳۳۵	-۱,۴۸۱۹	.۴۱۹	.۵۱۷۱۶	-.۴۲۴۲۴	زیر ۲۰ سال	بین ۲۵ تا ۳۰ سال
.۸۲۵۳	-.۴۸۳۳	.۵۹۷	.۳۱۹۹۱	.۱۷۱۰۰	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
.۸۵۷۲	-۱,۰۳۹۱	.۸۴۶	.۴۶۳۵۹	-.۹۰۹۱	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	
۱,۱۵۷۴	-۱,۳۳۹۲	.۸۸۳	.۶۱۰۳۴	-.۹۰۹۱	بیشتر از ۳۵ سال	
.۹۰۶۹	-۱,۵۷۳۶	.۵۸۷	.۶۰۶۴۲	-.۳۳۳۳۳	زیر ۲۰ سال	بین ۳۰ تا ۳۵ سال
۱,۱۸۲۶	-.۶۵۸۸	.۵۶۵	.۴۵۰۱۵	.۲۶۱۹۰	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
۱,۰۳۹۱	-.۸۵۷۲	.۸۴۶	.۴۶۳۵۹	.۹۰۹۱	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
۱,۴۰۶۳	-۱,۴۰۶۳	۱	.۶۸۷۶۱	.۰	بیشتر از ۳۵ سال	
۱,۱۴۹۱	-۱,۸۱۵۷	.۶۴۹	.۷۲۴۸۱	-.۳۳۳۳۳	زیر ۲۰ سال	بیشتر از ۳۵ سال
۱,۴۸۹۴	-.۹۶۵۶	.۶۶۶	.۶۰۰۲۰	.۲۶۱۹۰	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
۱,۳۳۹۲	-۱,۱۵۷۴	.۸۸۳	.۶۱۰۳۴	.۹۰۹۱	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
۱,۴۰۶۳	-۱,۴۰۶۳	۱	.۶۸۷۶۱	.۰	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	

داده‌های تمامی متغیرهای ما در وضعیت نرمالی قرار دارد، بنابراین مجاز به استفاده از رگرسیون برای داده‌ها هستیم.

فرضیه شماره چهار: میان متغیرهای تأثیرگذاری و خودمختاری با متغیر اعتماد رابطه معناداری وجود دارد.

- H_0 : فرض تحقیق مبنی بر عدم معناداری تأثیرگذاری و خودمختاری بر اعتماد کارکنان ($\alpha > 0.05$) (سطح معناداری)
- H_1 : فرض تحقیق مبنی بر معناداری تأثیرگذاری و خودمختاری بر اعتماد کارکنان (سطح معناداری > 0.05)

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌شود اعتماد کارکنان در میان گروه‌های سنی که سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند با همدیگر اختلاف معنادار ندارند.

رگرسیون خطی

در اینجا از رگرسیون خطی به صورت هم‌زمان برای بررسی تأثیرات متغیر مستقل بر وابسته استفاده شده است. برای استفاده از رگرسیون خطی نیاز به نرمال بودن داده‌ها است. از آنجایی که

جدول ۲۳: Variables Entered/Removed^a

Method	Variables Removed	Variables Entered	Model
Enter	.	b خودمختاری، تأثیرگذاری	۱

a. Dependent Variable: اعتماد b. Predictors: (Constant): خودمختاری، تأثیرگذاری

پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته اعتماد و با استفاده از روش هم‌زمان وارد مدل رگرسیونی شده است.

در جدول بالا، متغیر وابسته را "اعتماد" و متغیرهای مستقل را "تأثیرگذاری و خودمختاری" تعریف کرده‌ایم. در جدول بالا متغیر تأثیرگذاری و خودمختاری به عنوان متغیر مستقل جهت

جدول ۲۴ خودمختاری، تأثیرگذاری (Constant) Predictors: a.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	۰/۶۹۵	۰/۴۸۳	۰/۴۵۰	۰/۵۶۶۹۷

برازش کند. در جدول بالا ضریب تعدیل شده برابر ۰,۴۵ است که نشان می‌دهد متغیر مستقل تأثیرگذاری و خودمختاری ۰,۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته اعتماد را تبیین می‌کند.

آزمون تحلیل واریانس

با توجه به جدول بالا تعداد مدل تشکیل شده برابر یک عدد است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ($r=0/695$) همبستگی میان دو متغیر مستقل و وابسته بسیار خوب و قوی است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی ($0/483$)، متغیر مستقل نقش بالایی در تبیین واریانس متغیر وابسته ایفا می‌کند. به عبارتی مدل موردنظر به مقدار خوبی می‌تواند داده‌ها را

جدول ۲۵: آزمون تحلیل واریانس

ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
۰/۰ ^b	۱۴/۴۷۵	۴/۶۵۳	۲	۹/۳۰۶	Regression
		۰/۳۲۱	۳۱	۹/۹۶۵	Residual
			۳۳	۱۹/۲۷۱	Total

a. Dependent Variable: اعتماد / b. Predictors: (Constant): خودمختاری، تأثیرگذاری

وابسته را توضیح دهد پس با توجه نتایج آزمون رگرسیون و تحلیل واریانس، فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری رابطه بین تأثیرگذاری و خودمختاری و اعتماد، رد و در مقابل فرض H_1 تحقیق مبنی بر معناداری رابطه بین تأثیرگذاری و خودمختاری و اعتماد، پذیرفته می‌شود.

مقدار F نشان‌دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر. با توجه به مقدار F در جدول بالا که برابر ۴۷۵/۱۴ شده است، در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، معنادار شده است؛ یعنی متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات واریانس متغیر

جدول ۲۶: معادله خط رگرسیون

Coefficients ^a					
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
			Beta	Std. Error	
۰/۲۷۵	۱/۱۱۱		۰/۵۵۶	۰/۶۱۷	(Constant)
۰/۲۲	۲/۴۰۹	۰/۳۲۵	۰/۱۰۵	۰/۲۵۳	خودمختاری
۰	۳/۹۰۲	۰/۵۲۷	۰/۱۶۹	۰/۶۵۸	تأثیرگذاری

آزمون خی دو

فرضیه شماره پنج: میان جنسیت و شایستگی استقلال وجود دارد.

- H_0 : فرض وجود استقلال بین دو متغیر ($0/05 \geq$ سطح معناداری)
- H_1 : فرض وجود رابطه بین دو متغیر (سطح معناداری $0/05 >$)

با توجه به جدول بالا، عرض از مبدأ برای تمامی متغیرها برابر ۰,۶۲۷ است. در زیر معادله مدل رگرسیونی یا معادله تغییرات متغیر اعتماد که با هر کدام از تأثیرگذاری و خودمختاری رابطه معناداری دارند را مشاهده می‌نماییم.

(تأثیرگذاری) $0/627 + 0/253 * (خودمختاری) = 0/627 + 0/253 * \text{اعتماد}$

جدول ۲۷: آزمون خی دو

Chi-Square Tests			
Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.۰/۰۹۵	۱۱	۱۷/۴۶۷	Pearson Chi-Square
.۰/۲۱	۱۱	۲۲/۴۹۳	Likelihood Ratio
.۰/۳۸۸	۱	.۰/۷۴۴	Linear-by-Linear Association
		۳۴	N of Valid Cases
a. 24 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.			

۵ فرضیه اصلی مطرح شد که بر اساس یافته‌های پژوهش و تحلیل‌های آماری انجام‌شده روی نتایج پرسشنامه‌ها، به بررسی نتایج آن‌ها می‌پردازیم:

فرض اول: شایستگی در بین زنان و مردان اختلاف معناداری دارد.

پاسخ: با در نظرگیری نتایج آزمون تی دو نمونه مستقل و با کمک جدول ۱۶ مشاهده نمودیم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری آزمون لون بیش از ۵ درصد است؛ بر همین اساس نتایج مندرج در ردیف اول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند، مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری آزمون تی در ردیف اول، مشاهده نمودیم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه مردان و زنان اختلاف معناداری وجود ندارد. (با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین در دو طرف برابر صفر است) در نتیجه اختلاف میانگین بین دو گروه مردان و زنان قابل توجه نیست، این اختلاف با در نظرگیری میزان سطح معناداری آزمون تی (۰,۳۹۷)، یک اختلاف معنادار نیست. پس فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری اختلاف میان میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه زنان و مردان، پذیرفته و در مقابل فرض H_1 مبنی بر معناداری اختلاف میان میانگین متغیر شایستگی در بین دو گروه زنان و مردان، رد می‌شود.

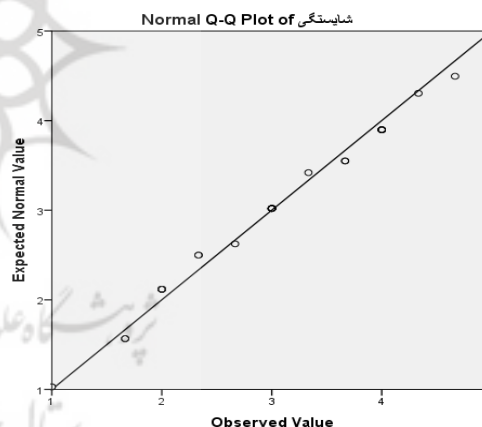
فرض دوم: بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

پاسخ: با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشاهده کردیم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری این آزمون (۰,۸۱۲) بیشتر از ۵ درصد است، از این رو میان متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان یک رابطه قوی و معنادار با مقدار وجود ندارد. پس فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری رابطه بین متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان، تأیید و در مقابل فرض H_1 تحقیق مبنی بر معناداری رابطه بین متغیر خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان، رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌کنید ضریب خی دو ۱۴/۷۶۷ در سطح خطای کمتر از ۵/۰ معنادار نشده است. پس به عبارتی می‌توان گفت بین جنسیت و شایستگی، استقلال وجود دارد؛ بنابراین فرض H_0 مبنی بر وجود استقلال بین دو متغیر تأیید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر، رد می‌شود.

نمودار Q-Q شایستگی

در نمودار بالا توزیع داده‌ها حول محور یکنواخت بوده از این رو داده‌ها نرمال است.



شکل ۲۸: آزمون Q-Q

بحث و نتیجه‌گیری:

در دهه‌های اخیر، توجه به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های آموزشی به منظور گسترش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است، بر همین اساس هدف و مسئله اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران ناحیه ۳ استان قم بود. بر اساس فرضیات این پژوهش، عوامل: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد بر اساس سنجه‌های سن، مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه کاری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و

فرض سوم: متغیر اعتماد در بین کارمندان دارای سنین مختلف باهم دیگر اختلاف معناداری دارد.

پاسخ: با توجه به جدول ۲۱ و با در نظرگیری آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌نماییم که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، مقدار سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس (۰/۸۱۲)، بیش از ۵ درصد شده است که این خود نشان می‌دهد که متغیر اعتماد بین پنج گروه سنی مختلف، اختلاف معناداری ندارد. فرض چهارم: میان متغیرهای تأثیرگذاری و خودمختاری با متغیر اعتماد رابطه معناداری وجود دارد.

پاسخ: مقدار F نشان‌دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر. با توجه به مقدار F در جدول ۲۵ که برابر ۴۷۵/۱۴ شده است، در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، معنادار شده است؛ یعنی متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات واریانس متغیر وابسته را توضیح دهد پس با توجه نتایج آزمون رگرسیون و تحلیل واریانس، فرض H0 تحقیق مبنی بر عدم معناداری رابطه بین تأثیرگذاری و خودمختاری و اعتماد، رد و در مقابل فرض H1 تحقیق مبنی بر معناداری رابطه بین تأثیرگذاری و خودمختاری و اعتماد، پذیرفته می‌شود.

فرض پنجم: میان جنسیت و شایستگی استقلال وجود دارد.

بر اساس داده‌های جدول ۲۷، ضریب خی دو ۱۴,۷۶۷ در سطح خطای کمتر از ۰,۵ معنادار نشده است. پس به عبارتی می‌توان گفت بین جنسیت و شایستگی، استقلال وجود دارد؛ بنابراین فرض H0 مبنی بر وجود استقلال بین دو متغیر تأیید و فرض H1 مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر، رد می‌شود.

مقایسه با پژوهش‌های همسوز:

شجاعیان و دیگران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل» اشاره کرده‌اند که هدف اصلی آن‌ها در انجام پژوهش، شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل بوده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان در ۳ دسته ۱-عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری) ۲-عوامل گروهی (اهمیت گروه، اثربخشی گروهی و اعتماد درونی گروه) ۳-عوامل سازمانی (حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، کاهش ابهام، حیطه کنترل، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) شناسایی گشت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری)، عوامل گروهی (اهمیت گروه، اثربخشی گروهی و اعتماد درونی گروه) و عوامل سازمانی

(حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، کاهش ابهام، حیطه کنترل، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) بر توانمندسازی معلمان تأثیر بسیار معناداری دارند.

ناصر شیخ‌السلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی و ارائه یک مدل از توانمندسازی معلمان ابتدایی بر اساس رویکرد درس پژوهی (مورد مطالعه شهر تهران) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی این پژوهش نشان می‌داد که از میان ۱۲۰ شاخص (گویه) موجود در پژوهش، ۱۸ مؤلفه اصلی شناسایی شدند. بر این اساس، مؤلفه‌های نگرش، دانش، مهارت به‌عنوان عوامل تشکیل‌دهنده و عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل گروهی به‌عنوان عوامل مؤثر شناسایی گشتند.

رضائی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به‌پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی؛ انعطاف‌پذیری، امیدواری و خوش‌بینی به‌صورت معناداری قادر به‌پیش بینی ابعاد متفاوت شایستگی معلمان است. به‌علاوه، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به‌پیش بینی میزان توانمندسازی و موثرسازی معلمان بود. متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به‌پیش بینی معنی‌داری معلمان بود. همچنین متغیر خودکارآمدی نیز به‌صورت معناداری قادر به‌پیش بینی خودمختاری معلمان بود.

اما در پژوهش حاضر، بر اساس فرضیات عوامل: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد بر اساس سنجه‌های سن، مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه کاری موردبررسی و تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش، فرضیه اختلاف معنادار شایستگی بین کارکنان زن و مرد در سازمان رد می‌شود، فرضیه دوم یعنی رابطه مثبت و معنی‌دار بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان تأیید می‌گردد، فرضیه سوم مبنی بر اختلاف معنی‌دار اعتماد وابسته به متغیر سن، رد و فرضیه چهارم که بیان می‌کند میان متغیرهای تأثیرگذاری و خودمختاری با متغیر اعتماد رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد. فرض پنجم یعنی استقلال بین جنسیت و شایستگی و عدم ارتباط آن‌ها باهم نیز مورد تأیید است.

بر اساس سه پژوهش ذکرشده، در پژوهش‌های شجاعیان و دیگران (۱۴۰۱) و ناصر شیخ‌السلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به‌منظور ایجاد یک مدل هستند، در صورتی که پژوهش حاضر صرفاً با بررسی تعدادی فرضیه و بررسی ارتباط ۵ مؤلفه و ۵ سنجه سعی دارد با بررسی ارتباط این مؤلفه‌ها و

فرهنگ‌سازمانی برای پذیرش بانوان شایسته در سمت‌های کلیدی، مقبولیت این امر را در نزد کارکنان سازمان آموزشی گسترش داده، سپس با انتخاب افراد شایسته و مناسب از بین کارکنان آموزشی زن و مرد، زمینه رقابت سالم مبتنی بر اخلاق و توانایی‌های حرفه‌ای به‌منظور تصدی پست‌های مورد اشاره ایجاد گردد.

موازن اخلاقی

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

تشکر و قدردانی

از همکاری مدیران دبستان‌های: حاج فداحسین ۲، جمهوری اسلامی، شهدای قلعه کامکار ۱ و مدیریت محترم آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم، دکتر سیدحسین رضوی حائری و تمامی آموزگاران عزیز با تکمیل پرسشنامه‌ها، ما را در انجام این تحقیق یاری کردند، صمیمانه متشکرم.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع فارسی

احمدی نیک، فاضل؛ و امامی نیک، علی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی. رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۳(۳).

doi: 10.22034/naes.2021.279020.1111 ۸۸-۷۶

آقا کریمی، مهدی؛ علی عسکری، مریم؛ کشاورز، معصومه. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی معلمان و مدیران ناحیه ۳ استان قم، مجله سلامت روان در

مدرسه، <https://Civilica.Com/Doc/1977185>

آقا کریمی، مهدی؛ کشاورز، معصومه. (۱۴۰۳). مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی، مجله سلامت روان در

مدرسه، <https://Civilica.Com/Doc/1977186>

پاک‌نیت، مهدی؛ فتحی‌زاده، مریم. (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه مدیریت، ۲ (۱)، ۲۵-۴۰.

تیمورنژاد، کاوه؛ صریحی اسفستانی، رسول. (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان

سنجه‌ها، رد یا اثبات فرضیه‌های مذکور را اثبات یا رد کند، به صورتی که محققان این پژوهش یا پژوهش‌های دیگر، در ادامه روند تحقیقاتی خود بتوانند به آن استناد کرده و این پژوهش بتواند زمینه ارائه مدل را فراهم کند. به عبارتی استفاده از نتایج و اثبات یا رد فرضیه‌های این پژوهش، می‌تواند زمینه مناسبی برای مدل یابی توانمندسازی معلمان فراهم کرده و تحقیقات آنان را تسریع بخشد، برای مثال در صورت اثبات فرض پنجم (استقلال شایستگی معلمان زن و مرد) تحقیقات آتی می‌تواند مدل یابی عدالت سازمانی فارغ از جنسیت کارکنان و تقویت صلاحیت حرفه‌ای و تخصصی آنان را بر اساس شایستگی جنسیتی یکسان، اما با ویژگی‌های وجودی و کارکردی متفاوت را در مسیری منطقی پیش برد.

همچنین در پژوهش رضائی و همکاران (۱۳۹۶) هرچند رویکردی مشابه با پژوهش حاضر در نظر گرفته شده بود، اما مؤلفه‌ها و سنجه‌های موردنظر پژوهش حاضر در آن پژوهش موردبررسی قرار نگرفته بود، خصوصاً بررسی فرضیه استقلال شایستگی و جنسیت که در جوامع امروزی مورد تأکید عوام و خواص است و باید به‌صورت علمی نیز موردبررسی قرار می‌گرفت.

بر اساس دلایل ذکرشده، یعنی کارایی متفاوت این پژوهش با کارایی پژوهش‌های مدل‌ساز شجاعیان و دیگران (۱۴۰۱) و ناصر شیخ‌السلامی و همکاران (۱۴۰۰) و همچنین تفاوت در رویکردهای موردبررسی پژوهش حاضر با پژوهش رضائی و همکاران (۱۳۹۶)، بررسی ابعاد و فرضیه‌های متعدد در این پژوهش امری نوین و الزامی به نظر می‌رسد که انجام شد.

پیشنهاد‌های کاربردی

بر اساس یافته‌های این پژوهش و تأیید فرضیه‌های ۲ و ۵، جهت افزایش کارایی و اثربخشی و درنهایت گسترش بهره‌وری سازمان آموزشی پیشنهاد می‌گردد: ۱: با توجه به اینکه اثبات شد بین خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ابتدا با آموزش باکیفیت، زمینه تصمیم‌گیری‌های صحیح و موقعیت‌سنجی‌های هوشمندانه را در کارکنان سازمان آموزشی گسترش داده، سپس با افزایش آزادی و خودمختاری در تصمیم‌گیری و اجرا و نظارت دوستانه و غیرمستقیم و پرهیز از اجبار کارکنان سازمان آموزشی (جز در موارد خاص تخطی فاحش یا مستمر از قانون) باعث افزایش بهره‌وری سازمان آموزشی از طریق گسترش کارایی و اثربخشی کارکنان سازمان آموزشی شویم. ۲: با توجه به اینکه اثبات شد میان جنسیت و شایستگی استقلال وجود دارد و صرفاً نوع جنسیت، میزان شایستگی را مشخص نمی‌کند، ابتدا با تلاش در جهت بهبود

- فلاحی، امیر؛ عبدی، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷. رویکردی نو بر آموزش کودکان، (۲)، ۳۹-۴۷. doi: 10.22034/naes.2020.105120
- کرمی، مرتضی؛ حاتمی کیا، سمیه؛ و پور حاجی، رؤیا. (۱۳۹۸). دانش محتوایی تدریس پژوهش: چارچوبی برای تدوین کتب درسی روش تحقیق در علوم تربیتی و روان‌شناسی. پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، ۲۳ (۴۵)، ۱۱۸-۱۳۶
- معدن دارآرانی، عباس. (۱۳۹۴). مطالعات تطبیقی در آموزش‌وپرورش: کاربرت روش‌های جدید تحقیق. خانواده و پژوهش، ۱۲ (۲۷)، ۶۹-۹۰. SID. <https://Sid.Ir/Paper/250404/Fa>
- معدن دارآرانی، مهدی. (۱۳۹۴). نقش معلمان در فرآیند یادگیری و تدریس. فصلنامه آموزش‌وپرورش، ۱ (۲)، ۱۱-۲۵.
- مهدی‌پور، مهدی. (۱۳۹۸). توانمندسازی روان‌شناختی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش. مجله پژوهش‌های آموزشی، ۲۵ (۳)، ۱۵-۳۰.
- ناصر شیخ الاسلامی، سیده معصومه، اولادیان، معصومه، بختیاری، ابوالفضل. (۱۴۰۰). ارائه مدل توانمندسازی معلمان ابتدایی مبتنی بر رویکرد درس پژوهشی (مورد مطالعه شهر تهران). مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز. دوره ۱۲، ۱۰۸-۱۱۹
- هدایت، فائزه؛ صادق زاده، صغری. (۱۳۹۹). فرا تحلیل رابطه هوش معنوی با شادکامی. رویکردی نو بر آموزش کودکان، (۱)۲، ۵۹-۶۸. doi: 10.22034/naes.2020.228237.1030
- فهرست منابع**
- Aardeharn, J., Vinay, S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 234-245.
- Aghakerymi, M., Aliaskari, M. (2024). Investigating the impact of professional ethics on the organizational commitment of teachers and managers in Qom Province. *Journal of Mental Health in Schools*. [Persian]
- Aghakerymi, M., Kashavarz, M. (2024). Modeling the relationship between job satisfaction, resilience, and happiness of teachers in Qom City with the mediating role of occupational burnout
- ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۶۲ تابستان و پائیز ۸۹ حسن‌زاده، رمضان. (۱۴۰۰). کتاب روش‌های تحقیق در علوم رفتاری: راهنمای عملی تحقیق (ویراست دوم)، تهران، انتشارات ساوالان
- حسنی، حسین؛ اسدی، سید صالح. (۱۳۹۸). چالش‌های نظام آموزش دوره ابتدایی ایران. رویکردی نو بر آموزش کودکان، (۲)۱، ۳۰-۳۸. doi: 10.22034/naes.2020.102445
- حسینی، مهدی. (۱۳۹۸). تأثیر خودکارآمدی بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. مجله پژوهش‌های آموزشی، ۱۲ (۳)، ۴۵-۶۰
- درانی، کمال؛ و باقریان فر، مصطفی. (۱۳۹۲). هیپوتاگوزی در آموزش بزرگ‌سالان و آموزش‌وپرورش. همایش ملی انجمن مطالعات درسی ایران (تغییر در برنامه درسی دوره‌های تحصیلی آموزش‌وپرورش). SID. <https://Sid.Ir/Paper/850453/Fa>
- درانی، مهدی؛ و باقریان، مهدی. (۱۳۹۲). توانمندسازی منابع انسانی و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمانی. مجله مدیریت منابع انسانی، ۲ (۱)، ۲۳-۴۵.
- رضایی، فرهاد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی. مجله علوم تربیتی، ۸ (۱)، ۱۵-۳۰.
- سلامی، مهدی؛ حسینی، علی؛ و رضایی، سارا. (۱۳۹۹). تحول بنیادین در نظام آموزش‌وپرورش. فصلنامه پژوهش‌های آموزشی، ۲ (۳)، ۱۰۰-۱۱۵.
- سلیمانی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر خودمختاری معلمان. مجله روانشناسی تربیتی، ۱۵ (۲)، ۷۵-۹۰.
- شاهزاده، مهدی؛ و حسینی، علی. (۱۳۹۹). تأثیر توانمندسازی بر تعهد معلمان. ژورنال روانشناسی آموزشی، ۱۱۲ (۴)، ۵۶۷-۵۸۰.
- شجاعیان، سعیده؛ و شهیدی، نیما. (۱۴۰۱). ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی به‌منظور ارائه یک مدل. پژوهشنامه اورمزد، (۶۰) (ضمیمه شماره ۲)، ۳۳-۶۱. SID. <https://Sid.Ir/Paper/1049226/Fa>
- شکرکن، مهدی. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان. مجله روانشناسی کار، ۴ (۱)، ۵۰-۶۵
- فتاحی، محمد؛ کاظمی فرد، داود؛ حیات پور، آذین؛ یوسفی، سواره. (۱۴۰۳). نقش میانجی عدالت سازمانی در ارتباط بین رهبری اصیل با آوای سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر خرم‌آباد. رویکردی نو بر آموزش کودکان، (۴)۵، ۱۷۳-۱۸۴. doi: 10.22034/naes.2024.436399.1367

- Hasani, H., Asadi, S.P. (2019). Challenges of the primary education system in Iran. *A New Approach to Children's Education*, 1(2): 30-38. [Persian]
- Hassanzadeh, R. (2021). *Research methods in behavioral sciences: A practical research guide*. 2nd ed. Tehran: Savalan Publications. [Persian]
- Hedayat, F., Sadeghzadeh, S. (2020). Meta-analysis of the relationship between spiritual intelligence and happiness. *A New Approach to Children's Education*, 2(1): 59-68. [Persian]
- Hosseini, M. (2019). The impact of self-efficacy on the psychological empowerment of teachers. *Journal of Educational Research*, 12(3): 45-60. [Persian]
- Johnson, L. (2019). The role of trust in teacher empowerment. *Educational Psychology Review*, 12 (3), 200-215.
- Karami, M., Hatami Kia, S., Pourhaji, R. (2019). Content knowledge of research teaching: A framework for developing textbooks on research methods in educational sciences and psychology. *Research and Writing of Academic Books*, 23(45): 136-118. [Persian]
- Khanki, M. (2013). Empowerment in the workplace: A key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 45-58.
- Madan Darani, A. (2015). Comparative studies in education: Application of new research methods. *Family and Research*, 12(27): 90-69. [Persian]
- Madan Darani, M. (2015). The role of teachers in the learning and teaching process. *Quarterly Journal of Education*, 1(2): 11-25. [Persian]
- Mahdipoor, M. (2019). Psychological empowerment of teachers and its impact on the quality of education. *Journal of Educational Research*, 25(3): 15-30. [Persian]
- Maurer, J. (1998). Teacher empowerment and professional development. *Journal of Teacher Education*, 49(2), 123-130.
- and organizational productivity. *Journal of Mental Health in Schools*. [Persian]
- Ahmadi, S. (2018). The role of self-confidence in empowering teachers. *Quarterly Journal of Psychology and Education*, 10(2): 25-40. [Persian]
- Brown, T. (2020). The effect of organizational climate on teacher empowerment. *Journal of Educational Management*, 18(1): 45-60.
- Brown, T. (2020). The influence of organizational climate on teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 18(1): 45-60.
- Darani, K., Bagherianfar, M. (2013). Heutagogy in adult education and training. *National Conference of Curriculum Studies in Iran*. [Persian]
- Darani, M., Bagherian, M. (2013). Empowering human resources and its impact on organizational productivity. *Journal of Human Resource Management*, 2(1): 23-45. [Persian]
- Davis, K. (2022). Investigating factors influencing teacher autonomy. *Educational Research and Reviews*, 30(2), 75-90.
- Fallahi, A., Abdi, A. (2020). Investigating the relationship between work engagement and innovative behavior of primary school teachers in Noorabad Lorestan County in the 2018-2019 academic year. *A New Approach to Children's Education*, 1(2): 39-47. [Persian]
- Fattahi, M., Kazemi Fard, D., Hayatpour, A., Yousefi, S. (2024). The mediating role of organizational justice in the relationship between authentic leadership and organizational voice among primary school teachers in Khorramabad. *A New Approach to Children's Education*, 5(4): 173-184. [Persian]
- Gonzales, M., Smith, J., & Johnson, L. (2018). Stress and its impact on employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 345-367

- Shojarian, S., Shahidi, N. (2022). Evaluating the factors affecting the psychological empowerment of primary school teachers to provide a model. *Orumz Research Journal*, (60, Supplement 2): 33-61. [Persian]
- Smith, J. (2020). The impact of self-efficacy on psychological empowerment. *Journal of Educational Research*, 15(2): 123-135.
- Soleimani, M. (2021). Investigating the factors affecting teachers' autonomy. *Journal of Educational Psychology*, 15(2): 75-90. [Persian]
- Somesh, J. (2005). The role of empowered teachers in educational success. *Teaching and Teacher Education*, 21(3): 345-356.
- Timurnajad, K., Sarahi Esfistani, R. (2010). The impact of organizational learning on the psychological empowerment of employees in the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Journal of Management Studies*, 62: Summer and Fall 2010. [Persian]
- Williams, R. (2021). Examining the relationship between professional competencies and teacher empowerment. *International Journal of Educational Management*, 25(4): 150-165.
- Nasar, M. (2018). The importance of psychological empowerment in education. *Educational Research Review*, 13(4): 123-135.
- Nasser Sheykholeslami, S.M., Oladian, M., Bakhtiari, A. (2021). Identifying the Characteristics of the Distinguished School in the Education Transformation Document. *Jundishapur Education Development Journal Quarterly Journal of Medical Sciences Education and Development Center Year 12*, 108-119.
- Pakniyat, M., Fathizadeh, M. (2008). Human resource management and employee empowerment. *Management Quarterly*, 2(1): 25-40. [Persian]
- Rezai, F. (2017). Investigating the relationship between professional competencies and psychological empowerment. *Journal of Educational Sciences*, 8(1): 15-30. [Persian]
- Salami, M., Hosseini, A., Rezai, S. (2020). Fundamental transformation in the education system. *Quarterly Journal of Educational Research*, 2(3): 100-115. [Persian]
- Schert, S., Green, F., Melvin, J. (1994). Empowerment in education: A process for professional growth. *Educational Leadership*, 52(5): 34-38.
- Shahzadeh, M., Hosseini, A. (2020). The impact of empowerment on teachers' commitment. *Journal of Educational Psychology*, 112(4): 567-580. [Persian]
- Shekarkan, M. (2016). Factors affecting the mental health of employees. *Journal of Work Psychology*, 4(1): 50-65. [Persian]