

Research Paper

Designing a model for Empowering Educational Managers in Education

Koorosh Fatehnejhad¹, Nader Shahamat^{2*}, Ebadolah Ahmadi³, Ahmadreza Ojinejhad⁴

1. PhD student of Educational Administration, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

2. * Assistant Professor, Department of Educational Administration, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

4. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Received: 30/10/2023

Accepted: 30/12/2023

PP: 85-97

Keywords:

Empowerment, Education and Training, Educational managers.

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to design a model for empowering educational managers in education.

research methodology: The current research is of the type of applied-developmental purpose, in terms of collecting descriptive information and in terms of the nature of the data, it is mixed. which includes two main parts. In the first part, using research literature and thematic analysis, the criteria of the managers' empowerment model were identified. The statistical population included all the educational managers of education, because the statistical population was unlimited, 384 people were selected as a sample. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed using the AVE index and Cronbach's alpha, and a questionnaire was distributed among the sample in a cluster form, and based on the 384 questionnaires obtained, the model of empowering managers in education was confirmed by the method of confirmatory factor analysis.

Findings: The findings of the research showed that the model of empowering managers in education includes research dimensions including: individual dimension, organizational dimension, communication dimension, functional dimension, evaluation dimension. The research components include: psychological characteristics, professional skills, Learning, management characteristics, transparent communication, participation, organizational culture, feedback-based control, evaluation and diagnosis of problems, sustainable follow-up of evaluation. Also, the results showed that in the model of empowering education managers, the individual dimension with a factor load of 0.917 is in the first rank, the organizational dimension is in the second rank with a factor load of 0.801, and the communication dimension is in the next rank with a factor load of 0.832.

Citation: Fatehnejhad, K., shahamat, N., Ahmadi, E., Ojinejhad, A.(2024).Designing a model for empowering managers in education. *Journal of Transcendent Education*. Vol3, Issue 4,pp 85-97

Corresponding author: Nader Shahamat

Address: Department of Educational Administration, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Email: k.fatehnejhad@yahoo.com

طراحی مدل توانمند سازی مدیران آموزشی در آموزش و پرورش

فاتحی نژاد کوروش^{۱*}، شهابت نادر^۲، احمدی عباداله^۳، اوجی نژاد احمدرضا^۴

۱. دانشجوی دکترا گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ایران
۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ایران
۴. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل توانمند سازی مدیران آموزشی در آموزش و پرورش بود است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی-توسعه‌ای، از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی و از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته است. که شامل دو بخش اصلی است. در بخش اول با استفاده از ادبیات تحقیق و تحلیل مضمون به شناسایی معیارهای مدل توانمند سازی مدیران پرداخته شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران آموزشی آموزش و پرورش بود به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از شاخص AVE و آلفای کرونباخ تأیید شد و پرسشنامه‌ای بین نمونه به صورت خوشه ای توزیع شد و بر اساس ۳۸۴ پرسشنامه به دست آمده مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش با روش تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد.

یافته‌ها: یافته های پژوهش نشان داد که مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش شامل ابعاد تحقیق شامل: بعد فردی، بعد سازمانی، بعد ارتباطی، بعد عملکردی، بعد ارزیابی می باشد مولفه های تحقیق شامل: ویژگی های روان شناختی، مهارت های حرفه ای، یادگیری، ویژگی های مدیریتی، ارتباطات شفاف، مشارکت، فرهنگ سازمانی، کنترل مبتنی بر بازخورد، ارزیابی و تشخیص مشکلات، پیگیری پایدار ارزیابی می باشد. همچنین نتایج نشان داد در مدل توانمند سازی مدیران آموزش و پرورش به ترتیب بعد فردی با بار عاملی ۰٫۹۱۷، در رتبه اول و بعد سازمانی با بار عاملی ۰٫۸۰۱، در رتبه دوم و بعد ارتباطی با بار عاملی ۰٫۸۳۲ در رتبه بعدی قرار دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹

شماره صفحات: ۸۵-۹۷

واژه‌های کلیدی: توانمند سازی، آموزش و پرورش، مدیران آموزشی

استناد: فاتح نژاد، کوروش، شهابت، نادر، احمدی، عباداله و توجی نژاد، احمدرضا. (۱۴۰۲). طراحی مدل توانمند سازی مدیران آموزشی در آموزش و پرورش. فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی. دوره سوم، شماره چهارم، پیاپی ۱۲، شماره صفحات ۸۵-۹۷

* نویسنده مسئول: نادر شهابت

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ایران

پست الکترونیکی: k.fatehnezhad@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. یکی از مولفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند می‌باشد کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است (Khayati & Ataei, 2021).

تجهیز و آماده سازی منابع برای مواجهه شده با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشتر سرمایه، وقت و برنامه خود را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مساله را اجرای توانمند سازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند (Berridge, 2020). توانمندسازی نیروی انسانی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیر قابل انکار است (Meyerson, 2012). نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود. و نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد (Gustave et al, 2022). اداره سازمان‌های نوین که به سازمان‌های انسانی معروفند، بسیار پیچیده و دشوار است و اصول و قواعدی که در گذشته به کار می‌رفته، امروز کارایی چندانی ندارند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق‌اند که مدیران آنها رویکردها و انگاره‌های جدیدی به سرمایه انسانی داشته باشند. به گونه‌ای که در حال حاضر مزیت رقابتی بسیاری از کشورها در نیروی انسانی توانمندی می‌باشد (Ghafouri et al, 2014). که رسالت استفاده بهینه از سایر منابع را بر عهده دارند و نیروی انسانی برای آنکه بتواند موثر و کارآمد باشد، خود نیازمند مدیریت است. توانمندسازی یکی از ابزار سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود (Haider et al, 2021). خودکارآمدی، خودتعیینی، معناداری، کارکنان توانمند قادر خواهند بود سازمان را از بحران نجات دهند و با ایجاد فرصت‌های طلایی در کسب و کار، تعهد و وفاداری خود را به سازمان نشان دهند (Gustave et al, 2022). منابع مرسوم و سنتی ثروت (زمین، مواد خام، فناوری، حتی کارگران غیرماهر) را در مواقع لزوم می‌توان خرید. عاملی که بدون آن نمی‌توان کار کرد، افرادی هستند که از این همه منابع برای دستیابی به بهترین مزایا استفاده می‌کنند. هدف توانمندسازی این است که مغزهای افراد را همانند بازوایشان به کار اندازد. توانمندسازی باعث می‌گردد که در کسب و کار موفق شویم و افراد شغلمان با معنی شده و افزایش انگیزه در آنها مشاهده شود (Shariati et al, 2016). اکنون سازمان‌های خواهان توانمندی در جست و جوی الگویی هستند که با فرهنگ و نیاز خاص خودشان متناسب باشد. لازمه انتقال و به کارگیری موفقیت آمیز فناوری اطلاعات، آن است که در آغاز کار، ظرفیت و توانایی پیشرفت و عوامل فرهنگی، سازمانی و اقتصادی دست اندرکار، تجزیه و تحلیل شوند. حیات سازمانها ارتباط نزدیکی با سیستم اطلاعاتی آنها دارد. مهارت‌ها و راهبردهای مربوط به توانمندسازی به مثابه مؤلفه اصلی توسعه کفایت معلمی تلقی می‌شود که دستیابی به آن نیازمند طراحی تجارب آموزشی برای معلمان است. همچنان، نگرانی درباره فرسودگی شغلی و کناره‌گیری از حرفه معلمی، ضرورت تغذیه خزانه مهارتی معلمان را مورد تأکید قرار می‌دهد. آنچه در این مسیر با کمی ابهام همراه است بر استفاده از رویکردهای مفهومی ارجح برای تحقق این هدف اشاره می‌کند. بنابراین، با توجه به وسعت دامنه معنایی سازه توانمندسازی روان شناختی ضرورت اندیشیدن به رویکردی با شمول حداکثری همبسته‌های این کیفیت روان شناختی بیش از پیش احساس می‌شود (Gardenr, 2011).

توانمندسازی مدیران و معلمان آموزش و پرورش اقدامی زیربنایی، مهم اساسی برای بهبود مدارس است. در مدرسی که به معلمان آزادی عمل می‌دهند، تدریس به بهترین نحو صورت می‌گیرد یادگیری دانش آموزان نیز سیر صعودی پیدا می‌کند. تحقیق در مورد توانمندسازی موضوعات وابسته به آن نشان داده است محیط‌هایی که در آنها، هماهنگی بین معلمان مدیران صورت می‌گیرد، معلمان در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده شده، به آنان احترام گذاشته می‌شود، مهارت حرفه‌ای آنان افزایش می‌یابد یادگیری دانش آموزان نیز بیشتر می‌شود. در کشور ما نیز حرکت به سوی تفویض اختیار، از سیاست‌های وزارت آموزش پرورش است. با این حال، شواهد نشان می‌دهد که ملاک‌های اصلی مدیران در برخورد با مسایل مشکلات فراوانی که در مدارس وجود دارد، باید‌های اداری است. بنابراین، هنوز برای برقراری روابط انسانی، رعایت جوانب انسانی کار، ایجاد محیط مساعد آموزشی، موانع زیادی وجود دارد. از اینرو، سرمایه گذاری برای مساعد ساختن محیط تربیتی ایجاد شرایطی که معلم را به کار خود دلگرم کند اجرا کردن طرح‌های مناسب جهت حل مشکلات آنان، امری اساسی است. اگر نظام آموزشی، کارآمد نباشد متناسب با نیازهای زمان پیش نرود، تلاش‌ها برای توانمندسازی نیروی انسانی به نتیجه مثبت نخواهد رسید. بدون شک توانمندسازی مدیران و به تبع آن معلمان تأثیر بسزایی در تحقق این اهداف خواهد داشت. از این رو ضرورت دارد که مدیران آموزش و پرورش

توانمند شوند، چرا که توانمندسازی مدیران آموزش و پرورش به عنوان یک ضرورت مطرح می‌شود. لذا توانمندسازی و آماده سازی مدیران به مهارت‌های مدیریت و رهبری آموزش و طراحی مدل برای توانمندسازی مدیران آموزش و پرورش می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری در جهت ارتقاء کیفیت آموزش داشته باشد. با توجه به آنچه گفته شد سوال اصلی پژوهش حاضر این است که مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش دارای چه مشخصه‌هایی می‌باشد؟

توانمندسازی مدیران

واژه empower در فرهنگ فشرده آکسفورد «قدرتمند شدن»، «مجوز دادن»، «ارائه قدرت» و «تواناشدن» معنی شده است. تواناسازی به معنی قدرت - بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتمادبه-نفس خود را بهبود بخشند و نیز بر احساس ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند، همچنین بدین معنی است که در افراد شور و شوق کار و فعالیت ایجاد کنیم. توانمندسازی در لغت به معنای دادن قدرت به افراد است. همه پژوهش‌ها نشان از اهمیت توانمندسازی در ابعاد مختلف از جمله احساس معناداری، احساس موثر بودن، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب و احساس اعتماد به دیگران دارد. توانمندسازی اشاره به فرایند به دست آوردن قدرت، توسعه دادن قدرت و تصرف در قدرت یا ارائه تسهیلات در کسب قدرت می‌باشد. برخی از صاحب نظران با نگاه احساس شایستگی به توانمندسازی نگریسته اند، این صاحب نظران توانمندسازی را فرایندی می‌دانند که فرد با شناسایی و حذف شرایطی که موجب ضعف می‌گردد، احساس شایستگی کند (Azizi et al, 2019). علاوه بر این توانمندسازی، همیشه در حال تغییر و نوسان در پاسخ به تجارت و روابط افراد یا یکدیگر می‌باشد. براساس ارتباط متقابل با دیگران، توانمندسازی به دنبال یک حس معناداری، احساس موثر بودن، داشتن حق انتخاب است. Yagil (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که توانمندسازی فرایند نفوذ بر رویدادها و پیامدهای مهم برای فرد یا گروه است و اساسا یک فرایند انگیزشی است که فرد در طی آن یک حس توانمندی را تجربه می‌کند. توانمند سازی روانشناختی شامل پنج بعد می‌باشد و محققان مختلف آنها را به شکل‌های مختلفی به کار برده‌اند. Abdullahi (۲۰۰۹) این ابعاد را با نام‌های احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس موثر بودن، احساس خود مختاری و احساس معنی‌داری در تحقیق خود به کار برده است. در این پژوهش نیز ابعاد توانمندسازی همچون سایر تحقیقات به شکل زیر به کار رفته است:

- ۱- احساس شایستگی: افرادی که چالش‌ها را به فرصت تبدیل می‌کنند و احساس می‌کنند که می‌توانند کارها را به طور موثر انجام دهند.
- ۲- احساس حق انتخاب: خود آغازگر بودن در فعالیتهای، کنترل کردن فعالیت‌ها و خودمختاری و استقلال در کارها می‌باشد.
- ۳- موثر بودن: زمانی که فرد بتواند بر نتایج راهبردی با عملیاتی تاثیر بگذارد.
- ۴- معنی دار بودن: هماهنگی بین وظایف و ارزش‌های مورد نظر فرد اشاره دارد.
- ۵- اعتماد به دیگران: احساس امنیت در کار، در محیط کار با آنها صادقانه و منصفانه رفتار کردن اشاره دارد. سطح بالای اعتماد موجب می‌گردد تا صداقت، صمیمیت، پژوهش گرا بودن، خود باوری، علاقمندی به یادگیری و توسعه دانش، گروه گرایی در فرد یا دیگران به وجود آید (Barzegar et al, 2000).

پیشینه پژوهش

Khayati & Aatai (۲۰۲۱) پژوهشی با هدف ارائه الگوی توانمند سازی برای کارکنان ادارت دولتی با روش تحقیق مروری می‌انجام دادند. نتایج بررسی نشان می‌دهد که نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. در مدل به دست آمده عوامل دانش و مهارت، صداقت و راستگویی، ارتباطات، اخلاق گرایی و انعطاف پذیری از معیارهای اصلی توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی است که اخلاق گرایی کمتر در پژوهش‌های پیشین مورد توجه قرار گرفته بود. Kargar et al (۲۰۱۹) پژوهشی کیفی باهدف ارایه الگویی جهت توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد انجام دادند. در تحلیل یافته‌ها ابتدا با مرور و بازنگری متن مصاحبه‌ها، مفاهیم و عبارات معنی دار استخراج شدند؛ در مرحله بعد از تجزیه و تحلیل و کدگذاری، یافته‌ها نشان داد که ۲ مولفه (عوامل سازمانی و عوامل فردی) بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد دارد. بر این اساس، محقق بر اساس مبانی نظری تحقیق، پیشینه ی توانمندسازی و تجزیه و تحلیل حاصل از مصاحبه، الگوی توانمندسازی را ارایه نمود. Bakr et al (۲۰۱۹) پژوهشی با هدف طراحی مدل توانمندسازی مدیران پرستاری در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی دانشگاه تهران انجام دادند. یافته‌ها بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری، عوامل علی موثر بر توانمندسازی مدیران پرستاری سیستم‌های آموزشی، ارتباطات موثر، قوانین و برنامه‌های سازمانی، اخلاق‌مداری و رهبری حرفه‌ای هستند. همچنین، ساختار سازمانی انعطاف پذیر، گنجینه نیروی انسانی شایسته، و زیرساخت‌های فناوری و فرآیندهای اداری اثربخش از جمله عوامل زمینه‌ای مهم توانمندسازی مدیران پرستاری می‌باشند. از سوی دیگر چالش‌های مدیریتی، چالش‌های سازمانی و مسائل پرسنل پرستاری، از

جمله عوامل مداخله گر در توانمندسازی مدیران پرستاری اند. همچنین توسعه برنامه‌های انگیزشی، سامان دهی مسائل قانونی، توسعه برنامه‌های آموزشی و تقویت نظم و سازماندهی در سازمان از جمله مهمترین راهبردهای این مدل هستند. بهبود عملکرد سازمانی، تقویت توانمندی پرستاران و بهبود توانمندی مدیران را می‌توان از پیامدهای توانمندسازی مدیران پرستاری در نظر گرفت. توانمند سازی مدیران پرستاری اتفاقی رخ نمی‌دهد. وجود رهبرانی که به به‌کارگیری سیستم‌ها و زیرساخت‌های سازمانی اعم از سیستمهای بررسی پیشنهادات، جانشین‌پروری، ارتباطات فراگیر و موثر و مبتنی بر اخلاق در سازمان، و قوانین سازمانی پیشرو باور دارند، انگیزه و سائق لازم را برای حرکت به سمت توانمند سازی فراهم می‌کنند. Barzegar et al (۲۰۱۹) پژوهشی با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های توانمند سازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن مدارس با پارادایم نظریه داده بنیاد انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که برای توانمند سازی ۵ بعد و ۱۳ مولفه با عناوین: توانمند سازی فردی با دو زیر مقوله (توانمند سازی ذهنی و رفتاری)، توانمند سازی فرهنگی با دو زیر مقوله (باور مندی به مدیریت زنان و تعاملات فرهنگ ساز)، توانمندسازی مهارت‌های نوین فناوری با سه زیر مقوله (ایجاد زمینه برای نو آوری، احساس شایستگی و توسعه فرصت شغلی)، توانمند سازی آموزشی با سه زیر مقوله (آموزش قبل کار با رویکرد دانش تخصصی) و (آموزش کوتاه مدت حین کار با رویکرد مهارت عملی) و (آموزش بلند مدت با رویکرد مهارت‌های نرم) و توانمند سازی کار در محیط مردانه با مقوله‌های (توانمندی در جلسات و توانمندی در ارتباطات) و ۵۸ شاخص شناسایی گردید. نتایج نشان داد بکارگیری ابعاد و مولفه‌های توانمند سازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن در مدارس می‌تواند بهره وری مدارس را در راستای عمل به مأموریت‌ها و وظایف محوله ارتقاء دهد.

HasanBeigi et al (۲۰۱۶) پژوهش با هدف طراحی مدل توانمند سازی مدیران سطوح عالی وزارت نیرو و ارزیابی وضعیت موجود مدل در سطح جامعه انجام دادند و در صدد پاسخ گویی، به این سوال اصلی که: «مدل راهبردی توانمند سازی مدیران سطوح عالی وزارت نیرو که بر ارتقاء عملکرد وزارت» تأثیر دارد، کدام است؟؛ برآمدن پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش انجام در زمره تحقیقات پیمایشی است. چون با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه در برخی مراحل داده‌ها گردآوری گردید. در نهایت مدل تجربی پژوهش شامل دو دسته متغیرها: متغیرهای مستقل توانمندسازها (عوامل ساختاری، عوامل زیرساختی، عوامل فرهنگی، عوامل انسانی، عوامل محیطی) و متغیر وابسته قابلیت‌های مورد نیاز مدیران سطوح عالی وزارت نیرو (عوامل بصیرتی، عوامل مهارتی، و ویژگی‌های شخصیتی) مورد تأیید و استخراج گردید. Shariati et al (۲۰۱۵) پژوهشی با هدف ارائه الگویی برای توانمند سازی کارکنان یک سازمان فرهنگی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد الگوی به دست آمده نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان عقیدتی سیاسی ناجا که شامل: فضای مناسب آموزش کارکنان، عدالت در سازمان و امنیت شغلی می‌شود، به طور مستقیم بیشترین نقش را در شکل گیری ویژگی‌های کارکنان توانمند - به عنوان مقوله محوری - ایفا می‌کند. البته در فرایند توانمندسازی کارکنان، نظام پایش - به عنوان مقوله زمینه ای - و نظام پاداش سازمانی - به عنوان شرایط مداخله گر - بر نظام مدیریتی سازمان - به عنوان مقوله کنش / واکنش - تأثیر می‌گذارند. در نهایت برون داد این الگو، توانمندی کارکنان سازمان عقیدتی سیاسی ناجا است که در خود شکوفایی، نوآوری و خلاقیت و کاهش فشار روانی ناشی از کار، نمود پیدا می‌کند. Park et al (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری توانمندساز بر بهزیستی روانشناختی کارکنان (PWB) و اشتیاق شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد رهبری توانمندساز بر اشتیاق شغلی چه مستقیم و چه غیرمستقیم از طریق PsyCap تأثیر می‌گذارد. PsyCap به طور کامل واسطه‌ای در رابطه بین رهبری توانمندساز و PWB کارمندان، در حالی که تا حدی واسطه‌ای بین رابطه رهبری توانمند ساز و اشتیاق شغلی دارد. Zeglat et al (۲۰۱۴) تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان روی رفتار مشتری مداری» انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که هر دو شکل توانمندسازی تأثیر مثبت و قابل توجهی در رفتار مشتری مدار دارند. با این حال، توانمندسازی روانشناختی به نسبت ساختاری تأثیر قوی‌تری بر رفتار مشتری مدار دارد. تنها سه بعد از توانمندسازی ساختاری (ارتباطات، آموزش و دانش و مهارت) تأثیر مثبت قابل توجهی بر متغیر وابسته دارند. علاوه بر این سه بعد از توانمندسازی روانشناختی (معنی داری، شایستگی و موثر بودن) اثرات مثبت و معناداری در رفتار مشتری مدار دارد. این مطالعه بینش جدیدی را به ادبیات موجود و مفاهیم و دستورالعمل‌ها برای تحقیقات آینده فراهم می‌کند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی - توسعه‌ای، از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی و از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته است. که شامل دو بخش اصلی است. در بخش اول با استفاده از ادبیات تحقیق و تحلیل مضمون به شناسایی معیارهای مدل توانمند سازی مدیران پرداخته شد. برای‌ای منظور با ۲۲ نفر مصاحبه انجام شد و تحلیل متون مبانی نظری تحقیق نیز به عمل آمده است. پس از رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه و کدگذاری به پایان رسید. فرآیند کدگذاری و تحلیل متنی مصاحبه‌ها در نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA 2018 انجام گردید که مدل کیفی استخراج شد. سپس در مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته طراحی گردید، در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه

مدیران آموزشی آموزش و پرورش بود به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد، ضمناً آلفای کرونباخ ابزار گردآوری اطلاعات که یک پرسشنامه بود تأیید شد، پایایی پرسشنامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی و روایی پرسشنامه با استفاده از شاخص AVE محاسبه شد. مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید شد زیرا بزرگتر از ۰/۷ بودند. همچنین شاخص AVE برای همه متغیرها بالای ۰/۵ بود (جدول شماره ۱). سپس پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۳۸۴ پرسشنامه کامل جمع آوری شد که بر اساس ۳۸۴ پرسشنامه به دست آمده مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش به روش تجزیه و تحلیل (تحلیل عاملی تأییدی) با نرم افزار PLS انجام شد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	AVE	CR	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش	۰,۶۰۸	۰,۹۶۳	۰,۹۶۱
بعد فردی	۰,۶۳۳	۰,۸۵۰	۰,۸۴۸
بعد سازمانی	۰,۵۸۹	۰,۸۹۹	۰,۸۹۶
بعد ارتباطی	۰,۵۶۶	۰,۸۶۶	۰,۸۶۵
بعد عملکردی	۰,۶۱۹	۰,۹۱۶	۰,۹۱۴
بعد ارزیابی	۰,۵۶۱	۰,۸۶۶	۰,۸۶۳

یافته‌ها

در این بخش، اقدام به مصاحبه با ۲۲ نفر از خبرگان و صاحب نظران و مبانی نظری تحقیق برای طراحی و تدوین مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب جمعیت شناختی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲	۰,۰۹
	زن	۲۰	۹۹,۹۱
	جمع	۲۲	۱۰۰,۰
سابقه کار	۱۰-۲۰ سال	۵	۲۲,۰
	۲۱-۳۰ سال	۷	۳۲,۰
	بیشتر از ۳۰ سال	۱۰	۴۶,۰
	جمع کل	۲۲	۱۰۰,۰
سن	۴۰-۵۰	۱۰	۴۶,۰
	۵۱-۶۰	۷	۳۲,۰
	۶۱-۶۵	۵	۲۲,۰
	جمع کل	۲۲	۱۰۰,۰

بیشتر پاسخ‌دهندگان را زن‌ها تشکیل می‌دهند که بیانگر تعداد بالاتر زنان نسبت به مردان در تحقیق حاضر دارد. با توجه به اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه، اکثر پاسخ‌دهندگان خبره دارای سابقه خدمت بیشتر از ۳۰ سال می‌باشند.

تحلیل متون مصاحبه در مراحل کدگذاری باز، محوری انجام شده است. مراحل کدگذاری باز عبارت است از: الف-تحلیل و کدگذاری: در این مرحله، نمونه‌گیری باید به حدی وسیع انجام شود تا پژوهشگر قادر به کشف مفاهیم در موقعیت باز باشد. پژوهشگر می‌بایست به کدگذاری هر رویداد جالب، توجه کند. در این مرحله ممکن است از متن یک مصاحبه کدها و مفاهیم زیادی استخراج شود. ب-کشف مقوله‌ها: در این مرحله، مفاهیم بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه بندی می‌شوند که به این کار مقوله پردازی گفته می‌شود. عناوینی که به مقوله‌ها اختصاص می‌دهیم انتزاعی‌تر از مفاهیمی است که مجموعه آن مقوله را تشکیل می‌دهند. مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند زیرا

می‌توانند مفاهیم را بر محور خود جمع کنند. عنوان‌های انتخابی عمدتاً توسط خود محقق انتخاب شده‌اند و سعی بر این بوده تا بیشترین ارتباط و همخوانی را با داده‌هایی که نمایانگر آن است داشته باشند.

جدول کدگذاری باز: در این مرحله از طریق ابزار کدگذاری باز، کدها و مفاهیم مرتبط از مطالعه و بررسی مصاحبه‌ها استخراج شد و پس از فرآیند مقایسه شباهتها و تفاوت‌های آنها، مقوله‌ها نیز از ترکیب مفاهیم مشابه ظهور یافتند.

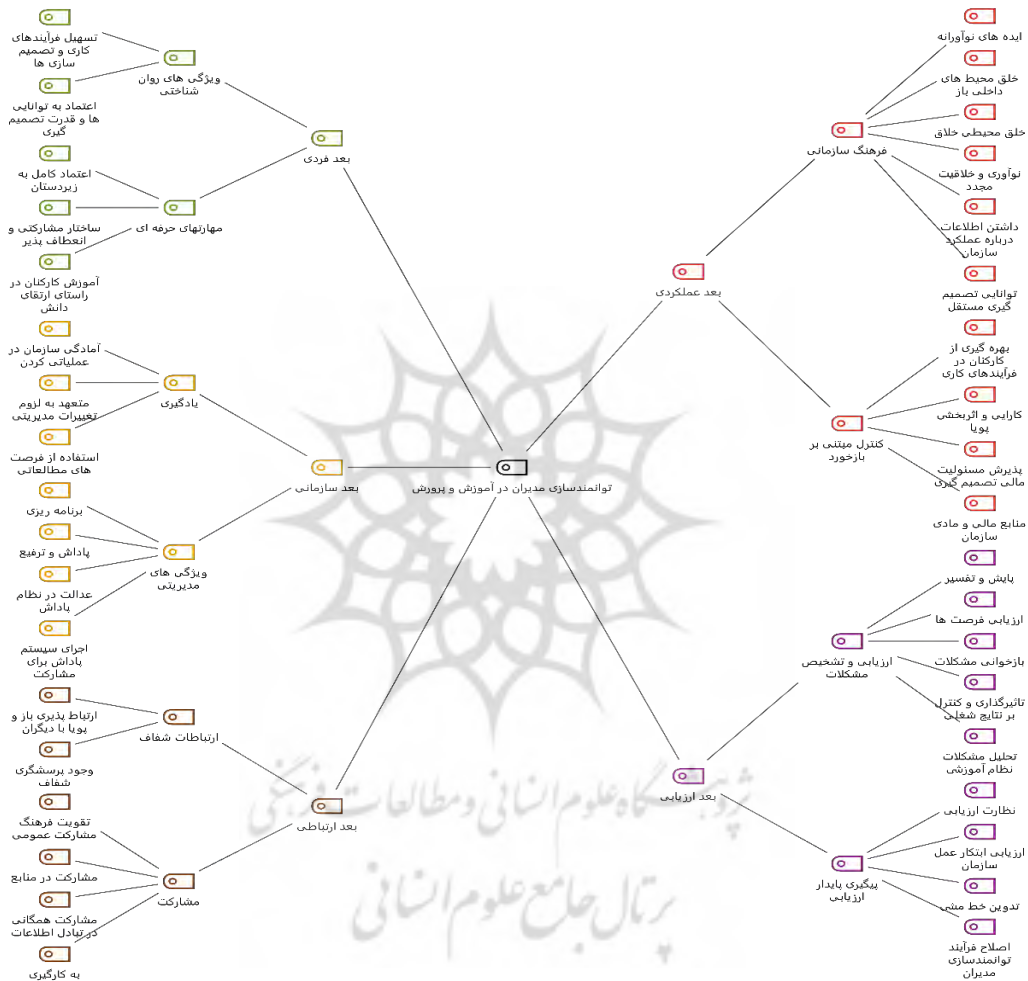
کدگذاری مصاحبه‌ها

در این پژوهش تعداد ۲۲ مصاحبه صورت گرفته است که در ادامه جدول‌های کدگذاری شده که شامل بخشی از گفته‌های مصاحبه کننده، کدهای معنایی، مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط است آورده شده است. تحلیل تیم مطابق مبانی نظری روش فراگردی رفت و بازگشتی است که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل روش در این پژوهش به شرح ذیل در طول زمان انجام پذیرفت: **مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها:** برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آنها تا اندازه ای غوطه ور سازد. غوطه ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل "بازخوانی مکرر داده‌ها" و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است؛ در این مرحله پژوهشگر با بازخوانی چندباره متون و حرکتی رفت و برگشتی میان مطالب کوشید تا درک درستی نسبت به محتوا مضامین و همچنین ادبیات نظری موضوع پیدا کند و انطباق حداکثری میان مطالب پدید آورد. **مرحله ۲. ایجاد خرده مضامین:** مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد خرده مضامین از داده‌ها است. خرده مضامین یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل گر جالب می‌رسد. داده‌های مضمون سازی شده از واحدهای تحلیل (تیم‌ها) متفاوت هستند. این خرده مضامین در واقع مفاهیم و معانی هستند که در یک جمله یا یک پاراگراف نهفته می‌باشند و پژوهشگر با غور در ادبیات نظری و کوشش در جهت پاسخ دادن به سوالات پژوهش آنها را شناسایی می‌کند. مضمون سازی را می‌توان به صورت دستی یا از طریق برنامه‌های نرم افزاری انجام داد؛ در این پژوهش، پژوهشگر به صورت دستی به مضمون سازی پرداخت. در ابتدا به خلاصه سازی متون مصاحبه‌ها پرداخته شد و سپس با نوشتن یادداشت بر روی متون خلاصه شده و یا با استفاده از رنگی کردن به وسیله مداد نسبت به مشخص کردن خرده مضامین اقدام و سپس آنها را با خلاصه داده‌هایی که آن خرده مضمون را نشان می‌دهند تطابق داده و نهایتاً متون خلاصه شده در قالب خرده مضامین مرتب شدند؛ برای این مهم پژوهشگر اقدام به تحلیل جمله به جمله و پاراگراف به پاراگراف متن پیاده سازی شده و خلاصه مصاحبه‌ها اقدام نمود و با نوشتن خرده مضمون مورد نظر در انتهای هر جمله یا پاراگراف معنی دار اقدام به مضمون سازی مصاحبه‌ها نمود. **مرحله ۳. جستجوی تیم‌ها:** این مرحله شامل دسته بندی خرده مضامین مختلف در قالب مضامین فرعی، و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های مضمون سازی شده در قالب مضامین فرعی است. در واقع محقق، تحلیل خرده مضامین خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه مضامین مختلف می‌توانند برای ایجاد یک تیم کلی ترکیب شوند. در این مرحله پژوهشگر با دسته بندی خرده مضامین نزدیک به هم در یک دسته اقدام به تشکیل مضامین فرعی نموده است. آنچه در این مرحله مهم است یکپارچگی میان خرده مضامین و مضامین فرعی و هر دوی اینها با مبانی نظری می‌باشد که پژوهشگر با حرکتی رفت و برگشتی میان داده‌ها و مبانی نظری این مسئله را مرتفع نمود. **مرحله ۴. بازبینی تیم‌ها:** مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه ای از تیم‌ها را ایجاد کرده و آنها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه تیم‌ها است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های مضمون سازی شده است. در مرحله دوم اعتبار تیم‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. اگر نقشه تیم به خوبی کار کند، آنگاه می‌توان به مرحله بعدی رفت. اما، چنانچه نقشه به خوبی با مجموعه داده‌ها همخوانی نداشته باشد، محقق باید برگردد و مضمون سازی خود را تا زمانی که یک نقشه تیم رضایت بخش ایجاد شود ادامه دهد. محقق در انتهای این مرحله بایستی آگاهی کافی از اینکه تیم‌های مختلف کدام‌ها هستند، چگونگی تناسب آنها با یکدیگر، و کل داستانی که آنها درباره داده‌ها می‌گویند در اختیار داشته باشد.

پژوهشگر پس از پایان تحلیل متن‌های مصاحبه اقدام به بررسی مجدد همه خرده مضامین و همچنین مضامین فرعی پرداخت تا از یکپارچگی و تسلسل موضوعی میان آنها اطمینان حاصل کند؛ پژوهشگر این نکته را در نظر داشت تا خرده مضامین و مضامین فرعی احصا شده در جهت پاسخ به سوالات پژوهش باشند که پاسخ مثبت بود.

مرحله ۵. تعریف و نام گذاری تیم‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت بخش از تیم‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تیم‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد، سپس داده‌ها داخل آنها را تحلیل می‌کند؛ به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تیم در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر تیم کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله پژوهشگر با دسته بندی مضامین فرعی به مضامین اصلی کوشید تا رابطه میان مضامین فرعی مختلف را مشخص سازد؛ این حرکت رفت و برگشتی میان مضامین فرعی مختلف و همچنین بازبینی چندباره سوالات و اهداف پژوهش به پژوهشگر این فرصت را داد تا به طراحی مدل نهایی پژوهش نزدیک‌تر شود و موارد مورد نیاز برای آزمون کمی را فراهم آورد. **مرحله ۶. تهیه**

گزارش: مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه ای از تیم‌های کاملاً آبدیده در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. نمود این مرحله در این پژوهش مدل مفهومی است که در انتهای کار قرار دارد؛ در این پژوهش، در واقع پس از مضمون سازی‌های صورت گرفته و تقسیم خرده مضامین به مضامین فرعی و مضامین فرعی به مضامین اصلی پژوهشگر بر اساس این فرآیند اقدام به پاسخ به پرسش‌های پژوهش نموده است. سوالات طرح شده در این پژوهش به این صورت بوده است: مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش کدام است؟ در این پژوهش از 22 نفر مصاحبه و تحلیل متون مبانی نظری تحقیق به عمل آمده است. پس از رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه و کدگذاری به پایان رسید. فرآیند کدگذاری و تحلیل متنی مصاحبه‌ها در نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA 2018 انجام گردید. بر اساس جداول فوق، مدل توانمندسازی مدیران آموزش و پرورش مشتمل بر پنج مضمون فراگیر و ده مضمون سازمان دهنده و ۳۷ مضمون پایه ای است که پس از اعتباریابی، شبکه مضامین آن به صورت زیر ارائه شد.



شکل ۱. خروج نهایی نظرات خبرگان برای مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش

ساختار عاملی مدل، ۵ مضمون فراگیر و ۱۰ مضمون سازمان دهنده و ۳۷ مضمون پایه ای شناسایی شده است. تحلیل عاملی به دو نوع اکتشافی و تأییدی قابل تقسیم بندی است، در تحلیل عاملی اکتشافی، محقق درصدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه تقریباً بزرگی از متغیرهاست و پیش فرض اولیه محقق آن است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی ارتباط داشته باشد برای اجرای یک تحلیل عاملی گام اصلی به ترتیب زیر ضرورت دارد: الف) تهیه ماتریس همبستگی از تمام متغیرهای مورد استفاده در تحلیل و برآورد اشتراک، ب) استخراج عاملها از ماتریس همبستگی ج) انتخاب و چرخش عاملها، (تفسیر) برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخص KMO بررسی شد، نتایج این تحلیل در جدول ۲ بیان شده است، شاخص KMO که بزرگتر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ است و ضریب معناداری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

جدول ۳. آزمون بارتلت و شاخص KMO

پرسشنامه تحقیق	آزمون KMO	
	۰/۸۸۷	
	مقدار χ^2	۹۸۲/۱۰۹
	درجه آزادی	۳۰
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰

از آنجا که همه داده‌های این پژوهش به طور همزمان از افرادی مشخص و با ابزاری (پرسشنامه‌ای) واحد جمع‌آوری شده بود، به منظور پرهیز از تهدید پژوهشی واریانس روش مشترک پیش از انجام تحلیلهای آماری لازم برای آزمون مدل، آزمون یک عاملی هارمن^۱ در نرم‌افزار SPSS اجرا شد واریانس روش مشترک زمانی وجود دارد که تنها یک عامل (هشتمین عامل یا عمده‌ترین عامل)، بیشترین میزان واریانس را تبیین می‌کند نتیجه اجرای تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تجزیه مؤلفه‌های اصلی، ۸ عامل را با مقادیر ویژه بزرگتر از ۱ شکل داد که عمده‌ترین آنها ۸۷,۴۳۸ درصد از کل واریانس را تبیین می‌نمود جدول ۴ بنابراین با توجه به پایین بودن این مقدار، معلوم شد تهدید واریانس روش مشترک در این پژوهش متوجه روایی سنجه نیست.

جدول ۴. آزمون تک عاملی هارمن

گویه‌ها	عامل‌هایی که در تحلیل باقی می‌ماند			مقادیر ویژه استخراجی با چرخش		
	نهایی	درصد واریانس	درصد تجمعی	نهایی	درصد واریانس	درصد تجمعی
q1	17.167	46.396	46.396	17.167	46.396	46.396
q2	4.557	12.315	58.711	4.557	12.315	58.711
q3	3.001	8.112	66.823	3.001	8.112	66.823
q4	2.197	5.937	72.761	2.197	5.937	72.761
q5	1.667	4.504	77.265	1.667	4.504	77.265
q6	1.566	4.233	81.498	1.566	4.233	81.498
q7	1.143	3.090	84.588	1.143	3.090	84.588
q8	1.055	2.851	87.438	1.055	2.851	87.438
q9	.831	2.247	89.685			
q10	.657	1.776	91.461			
q11	.546	1.475	92.936			
q12	.387	1.046	93.982			
q13	.349	.944	94.926			
q14	.275	.744	95.669			
q15	.228	.615	96.285			
q16	.179	.485	96.769			
q17	.166	.448	97.218			
q18	.135	.364	97.582			
q19	.110	.297	97.879			
q20	.103	.278	98.157			
q21	.095	.257	98.413			
q22	.091	.245	98.659			
q23	.072	.196	98.855			
q24	.061	.166	99.020			
q25	.054	.146	99.167			
q26	.045	.121	99.288			
q27	.038	.103	99.391			
q28	.036	.097	99.488			
q29	.034	.091	99.579			
q30	.029	.078	99.656			
q31	.025	.067	99.724			
q32	.024	.066	99.790			
q33	.022	.059	99.849			
q34	.017	.047	99.896			
q35	.017	.045	99.941			
q36	.014	.038	99.979			
q37	.008	.021	100.000			

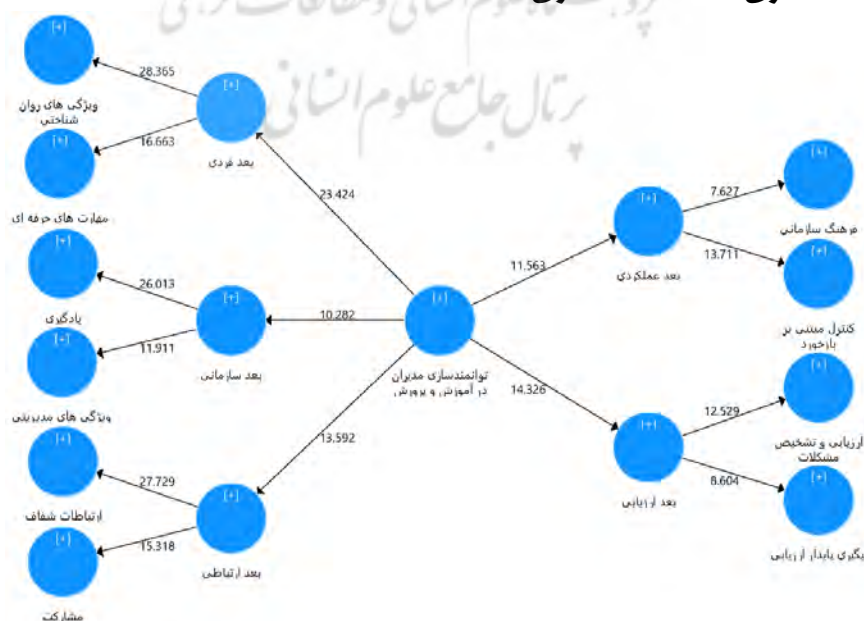
1 Harman Single-Factor Test

باتوجه به اینکه در حالت معناداری ارزش تی برای پرسشنامه بزرگتر از ۱/۹۶ بود بنابراین، رابطه بین پرسش‌ها و متغیرها معنادار بود. در حالت تخمین استاندارد نیز بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ بود، بنابراین، پرسش‌ها برای متغیرهای تحقیق مناسب بودند. همچنین، با توجه به جدول ۴ روایی همگرا متغیرهای پژوهش تأیید شد و به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی محاسبه شد، به این منظور ۴۰۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۳۸۴ پرسشنامه کامل جمع آوری شد. با توجه به جدول ۵ مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود زیرا بزرگتر از ۰/۷ هستند.

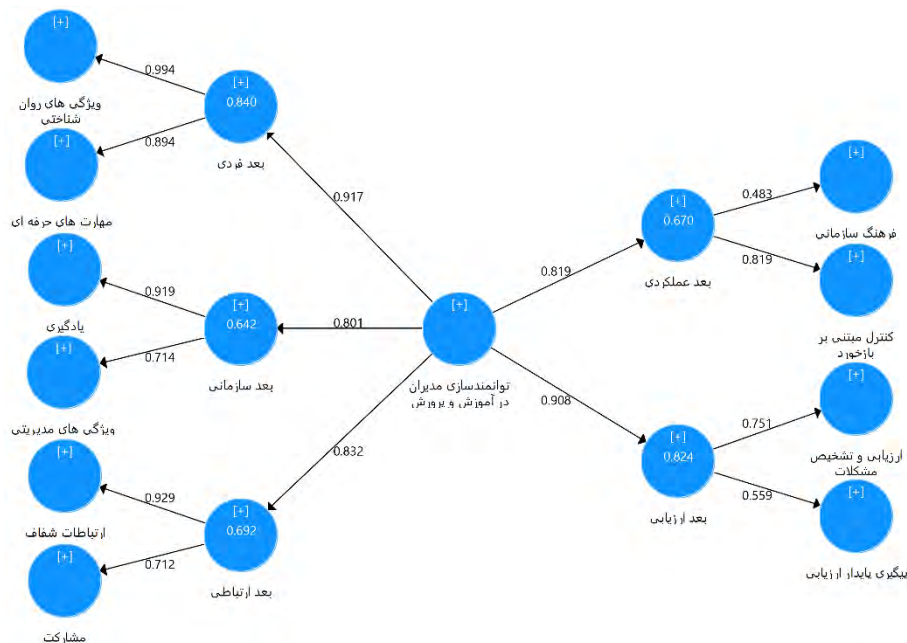
جدول ۵- ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	AVE	CR	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش	۰.۶۰۸	۰.۹۶۳	۰.۹۶۱
بعد فردی	۰.۶۳۳	۰.۸۵۰	۰.۸۴۸
ویژگی‌های روان شناختی	۰.۵۱۵	۰.۹۰۰	۰.۸۹۹
مهارت‌های حرفه ای	۰.۶۶۰	۰.۷۶۵	۰.۷۶۳
بعد سازمانی	۰.۵۸۹	۰.۸۹۹	۰.۸۹۶
یادگیری	۰.۵۸۴	۰.۹۰۸	۰.۹۰۶
ویژگی‌های مدیریتی	۰.۵۹۲	۰.۸۳۴	۰.۸۳۳
بعد ارتباطی	۰.۵۶۶	۰.۸۶۶	۰.۸۶۵
ارتباطات شفاف	۰.۶۱۳	۰.۸۷۰	۰.۸۶۹
مشارکت	۰.۶۵۵	۰.۷۹۵	۰.۷۹۳
بعد عملکردی	۰.۶۱۹	۰.۹۱۶	۰.۹۱۴
فرهنگ سازمانی	۰.۷۰۲	۰.۹۰۷	۰.۹۰۳
کنترل مبتنی بر بازخورد	۰.۵۷۷	۰.۹۴۵	۰.۹۴۴
بعد ارزیابی	۰.۵۶۱	۰.۸۶۶	۰.۸۶۳
ارزیابی و تشخیص مشکلات	۰.۶۲۰	۰.۷۹۶	۰.۷۹۳
پیگیری پایدار ارزیابی	۰.۵۹۹	۰.۷۸۹	۰.۷۸۸

تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری



شکل ۲- مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری مدل تحقیق



شکل ۳-مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری مدل تحقیق

براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار PLS اعداد معناداری که در شکل ۲. ملاحظه می کنید نشان می دهد تمامی روابط معنادار بودند همچنین در جدول زیر بارعاملی و اعداد معناداری آورده شده است.

جدول ۶ بررسی بارهای عاملی پرسشنامه

گویه ها	بار عاملی	آماره t	گویه ها	بار عاملی	آماره t
1	0/993	8/518	20	0/571	16/122
2	0/763	7/700	21	0/911	22/433
3	0/939	12/737	22	0/824	22/496
4	0/757	9/038	23	0/485	24/499
5	0/949	11/602	24	0/735	15/989
6	0/555	8/041	25	0/790	20/797
7	0/829	13/178	26	0/806	19/006
8	0/496	6/471	27	0/563	25/851
9	0/612	10/663	28	0/899	14/540
10	0/749	7/100	29	0/571	26/436
11	0/421	5/603	30	0/911	28/027
12	0/630	8/079	31	0/824	29/466
13	0/651	8/978	32	0/485	19/181
14	0/866	6/122	33	0/735	24/153
15	0/537	7/143	34	0/809	12/752
16	0/416	8/342	35	0/650	15/767
17	0/736	10/093	36	0/674	13/524
18	0/902	7/338	37	0/786	23/810
19	0/652	3/336			

براساس شکل ۳، ضریب مسیر متغیر بین توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش و بعد فردی که به مقدار ۰,۹۱۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۳,۴۲۴ است ضریب مسیر متغیر بین توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش و بعد سازمانی که به مقدار ۰,۸۰۱ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰,۲۸۲ است ضریب مسیر متغیر بین توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش و بعد ارتباطی که به مقدار ۰,۸۳۲ و همچنین آماره t به مقدار ۱۳,۵۹۲ است ضریب مسیر متغیر بین توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش و بعد عملکردی که به مقدار ۰,۸۱۹ و همچنین آماره t به مقدار ۱۱,۵۶۳ است ضریب مسیر متغیر بین توانمندسازی مدیران در آموزش و پرورش و بعد ارزیابی که به مقدار ۰,۹۰۸ و همچنین آماره t به مقدار ۱۴,۳۲۶ است .

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق طراحی مدل توانمند سازی مدیران در آموزش و پرورش بوده است. نتایج نشان داد ابعاد مدل شامل: بعد فردی، بعد سازمانی، بعد ارتباطی، بعد عملکردی، بعد ارزیابی می‌باشد مولفه‌های تحقیق شامل: ویژگی‌های روان شناختی، مهارت‌های حرفه ای، یادگیری، ویژگی‌های مدیریتی، ارتباطات شفاف، مشارکت، فرهنگ سازمانی، کنترل مبتنی بر بازخورد، ارزیابی و تشخیص مشکلات، پیگیری پایدار ارزیابی می‌باشد. برخی از این ابعاد در تحقیقات سایرین همچون Ebrahimi (۲۰۱۴)، Hobbs & Moreland (۲۰۰۹) اشاره شده است. بعد فردی با بار عاملی ۰٫۹۱۷ در رتبه اول و بعد سازمانی با بار عاملی ۰٫۸۰۱ در رتبه دوم و بعد ارتباطی با بار عاملی ۰٫۸۳۲ در رتبه بعدی قرار دارد. Kargar et al (۲۰۱۹) پژوهشی کیفی با هدف ارایه الگویی جهت توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد انجام دادند. یافته‌ها بعد از تجزیه و تحلیل و کدگذاری، یافته‌ها نشان داد که ۲ مولفه (عوامل سازمانی و عوامل فردی) بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد دارد. نتایج Kargar et al (۲۰۱۹) تا حدودی همراستا با این پژوهش می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تأیید می‌نماید.

سازمان باید به توانمند سازی فردی شامل افزایش اعتماد به نفس و توانایی تعیین اهداف واقع بینانه و تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه افراد توجه شود. هر شخصی دارای نقاط قوت و ضعف و همچنین طیف وسیعی از مهارت‌هایی است که هرروزه در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها استفاده می‌کند، اما اغلب بسیاری از مردم نسبت به توانایی‌های واقعی - خود بی‌اطلاع مانده و یا ارزشی برای آن قائل نیستند. کسی که برای توانمندسازی خود تلاش می‌کند، قادر است با اتخاذ تصمیمات مثبت و تعیین اهدافش، کنترل زندگی خود را به دست بگیرد. توسعه‌ی خودآگاهی که به معنای درک نقاط ضعف و قوت و داشتن دانش کافی از محدودیت‌های فردی خودمان است، کلیدی برای توانمند سازی فردی است. توسعه‌ی توانمندسازی فردی شامل ایجاد برخی تغییرات اساسی در زندگی است که همیشه یک فرایند آسان به حساب نمی‌آید. درجه‌ی تغییرات مورد نیاز، بسته به نقطه‌ی شروع افراد، از فردی به فرد دیگر متفاوت است.

عوامل سازمانی یکی از عوامل شناخته شده در زمینه کسب موفقیت و آینده آموزش و پرورش است. اگر سازمان همه مشکلات کارکنان توجه کنند در برابر مسائل و مشکلات فرد و سازمانی از آنان حمایت نمایند انتقادات‌ها را بپذیرند و بالاخره حامی و پشتیبان آنها باشند. می‌توانند در آنها نومی پشتگرمی و اطمینان را به وجود آورند و در نهایت موجب توانمندسازی آنها شوند. بطوری که رفتار و اعمال افراد تحت تأثیر نگرش و نوع تفکر فرد نسبت به خود و محیطش است. در صورتیکه محیط سازمان به گونه‌ای باشد که افراد خود را در آن به عنوان عناصر ارزشمند و مهم سازمانی ببینند این نگرش منجر به بهبود عملکرد و افزایش سطح سازگاری فرد در درون سازمان می‌شود.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، در حوزه عملی پیشنهاد می‌شود مدیران تلاش نمایند با استفاده از اهرم اقتصاد از قبیل مسکن امکانات رفاهی برقراری ارتباط مناسب بین حجم کاری و حق مدیریت، مرخصی تشویقی برای مدیران و همچنین افزایش اعتبارات مدارس جهت تأمین ضروریات آموزشی و پرورشی در مدارس انگیزه بیشتر در مدیران ایجاد کنند. از تعویض و جابجایی مکرر مدیران جلوگیری شود. جهت تشویق نیروهای توانمند به قبول پست مدیریت و استفاده کارآمد و مؤثر از آنها اختیارات بیشتر به آنان واگذار نمایند. بدون هیچگونه باندبازی در سازمان صرفاً افراد وظیفه شناس و افراد موفق به‌نوع مدیران ساعی معرفی شوند تا این امر بامث تشویق سایرین گردد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abdullahi, S. A. (2009). Entrepreneurship Skills Development as an Economic Empowerment and Poverty Reduction Strategy in Nigeria. *Nigerian Academy of Management Journal*, 3(1), 46-65.
- Azizi, S. M., Heidarzadi, E., Soroush, A., Janatolmakan, M., & Khatony, A. (2019). Investigation the correlation between psychological empowerment and assertiveness in nursing and midwifery students in Iran. *Nurse Education in Practice*, 102667. doi:10.1016/j.nepr.2019.102667. [In Persian].
- Bakr, M., Zarei, M., Babashahi, J. (2019) Designing the empowerment model of nursing managers in teaching and therapeutic hospitals of Tehran University. *Nursing Management Quarterly*. 1399; 9 (4): 111-96. [In Persian].
- Barzegar, K., Safarian Hamdani, S., Yousefi Saadedabadi, R. (2019). Presenting a model of empowering the management skills of female principals of educational schools in Mazandaran province based on the data theory of the foundation. *Society of Sociology of Education*, 13(2), 12-24. [In Persian].
- Berridge, C., Lima, J., Schwartz, M., Bishop, C., & Miller, S. C. (2020). Leadership, staff empowerment, and the retention of nursing assistants: Findings from a survey of US nursing homes. *Journal of the American Medical Directors Association*, 21(9), 1254-1259.
- Ebrahimi, L. (2014). Develop And Evaluate the Effectiveness of empowerment model based Pathology counselors activity in schools Doctoral dissertation, Allameh Tabataba'i University, Tehran. [In Persian].
- Gardner, S. (2010). Stress among prospective teachers: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 35(8), 18-28.
- Ghafouri, P., Farhadi, A., Mansouri, A. (2014). Relationship between Intellectual Capital and Organizational Agility with Mediator Role of Employee Empowering in Service Sector (Case Study: Karafarin Insurance Company). *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, Vol(3), No (12), December, 2014. pp. 11-15. [In Persian].
- Gustave Mvondo, F. N., Jing, F., Hussain, K., & Raza, M. A. (2022). Converting tourists into evangelists: Exploring the role of tourists' participation in value co-creation in enhancing brand evangelism, empowerment, and commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 1-12.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Haider, I., Singh, H., & Sultana, N. (2021). Managerial ability and accounting conservatism. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 17(1), 100242.
- Hasan Beigi, Ebrahim, Delavar, Ali, Anjem Shua, Reza. (2016). Designing a model for empowering high level managers of the Ministry of Energy. *Strategic Defense Studies*, 15(69), 221-250. [In Persian].
- Hobbs, M., & Moreland, A. (2009, January). Growth of empowerment in career science teachers: Implications for professional development. In *International Conference of the Association for Science Teacher Education, Hartford, CT*.
- Kargar, F., FarahBakhsh, S., and Sattar, A. (2019). Presenting the empowerment model of elementary school principals of a qualitative research. *School management*, (1)8. pp. 218-230. [In Persian].
- Khayati M., Ataei M. (2021). Designing an empowerment model in Iran's government organizations. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(83), 1163-1184. [In Persian].
- Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced research in economic and management sciences*, 2(1), 40-46.
- Shariati, M., and Valipour, M., and Nobakht, A. (2015). Designing a model for empowering employees of cultural organizations (case study: political ideological organization Naja). *Islamic Insight and Education*, 13(38), 75-96. [In Persian].
- Yagil, D. (2006). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 17(3), 258-270.
- Zeglat, D., Aljaber, M., Alrawabdeh, W. (2014), Understating the Impact of Employee Empowerment on Customer- Oriented Behavior, *Hournal of Business Studies Quarterly*, Vol. 6, No. 1, Pp.55- 67.