

Research Paper

Designing an empowerment model with the professional development approach of teachers: a mixed approach

Habib Khomeri¹, Elham Fariborzi^{2*}, Nazia Sadat Naseri³

1. PhD student in Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

2. Department of Educational Sciences and Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

3. Department of Educational Sciences and Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Received: 2023/02/21

Accepted: 2023/08/04

PP:61-74

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/JEDU.2023.31628.6340](https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.31628.6340)

Keywords:

Empowerment, professional development of teachers, education, schools

Abstract

Introduction: The present research was conducted with the aim of designing an empowerment model with the professional development approach of teachers with a mixed approach.

research methodology: This research is exploratory in terms of practical purpose and in terms of data collection method, which has been analyzed with a mixed (qualitative-quantitative) approach. In the first stage, qualitative method and in-depth interviews were used to identify the components of the model. Participants in the qualitative part are 16 university experts who were selected by snowball method. In the second step, a quantitative method was used to fit the model designed in the qualitative section. In the quantitative part, the statistical population included managers, experts and teachers of Zabul city, and 200 people were selected using Cochran's formula and stratified random method. it placed.

Findings: Qualitative part data analysis was done by coding method and using Max QDA 2022 software and quantitative part data analysis was done by structural equation modeling method and Amos software.

Conclusion: The main dimensions of empowerment with the professional development approach of teachers were identified in six dimensions and the designed model has an acceptable fit. It was also found that there is a significant effect between the current state of this variable and the components with their desired state.

Citation: Khomeri Habib, Fariborzi Elham, Sadat Naseri Nazia(2024). Designing an empowerment model with the professional development approach of teachers. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(4):61-74

Corresponding author: Elham Fariborzi

Address: Department of Educational Sciences and Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Email: elhamfariborzi@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

In recent decades, universities have also experienced a series of important changes resulting from technological and social trends towards digitalization. Advancement in information and communication technology, along with the needs of students and the need for flexible teaching methods, has had a significant impact on higher education at the global level. Powerful changes in the socio-economic-educational system caused by digitalization have led to changes in higher education such as education standards, quality, decentralization and virtual learning.

Context:

Digital transformation leadership has expanded in recent decades as a new approach in academic research and natural sciences.

Goal:

The purpose of this research is to identify the antecedents and consequences of digital transformation leadership in the education of the University of Medical Sciences..

Method:

The research approach used the kind of qualitative methodology by Content analysis, in this research, interviews using the conceptual linkage of common features between open source code, combined concepts and concepts or concepts have been identified. The sampling method used in this research, it is a qualitative-purposeful sampling And using the theoretical saturation index 16 educational science researchers were interviewed as a sample of the research community. Their attitude and attitude

towards the challenges and challenges facing the commercialization of educational science research were examined.

Findings:

Data analysis and conclusions from research findings were used through content analysis. Then, with the opinions of experts and educated people, the researcher obtained work experiences and experiences related to the research topic through semi-structured interviews, which led to the development of new components for leading digital transformation in the field of medical science education.

Results:

The rapid development of technology in today's world has greatly affected all aspects of human and organizational life around the world. In the current era, organizations are present in a complex environment with dynamic and fundamental changes, and one of the main aspects of these changes is the exponential development of fourth generation technologies. In this period of the fourth technology revolution, organizations need changes under the name of digital transformation to maintain themselves and remain competitive. In the era of digital transformation, the education industry has also been heavily influenced by technologies. As a result of this rapid growth in education sectors, universities are becoming increasingly digital. Finally, the digital transformation leadership model was drawn.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقاله پژوهشی

طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان: رویکرد آمیخته

حبیب خمیری^۱، الهام فریبرزئی^{۲*}، نازیآ سادات ناصری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲. گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۳. گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان با رویکرد آمیخته صورت گرفت

روش شناسی پژوهش: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده‌ها از نوع اکتشافی است که با رویکرد آمیخته (کیفی- کمی) مورد تحلیل قرار گرفته است. در مرحله اول جهت شناسایی مولفه‌های الگو، از روش کیفی و مصاحبه‌های عمیق استفاده شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی، ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی می‌باشد که به روش گلوله برفی انتخاب شدند. در مرحله دوم جهت برآزش الگوی طراحی شده در بخش کیفی، از روش کمی استفاده شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان و معلمان شهر زابل، بود که ۲۰۰ نفر به وسیله فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت

یافته‌ها: تحلیل داده‌های بخش کیفی به روش کدگذاری و با استفاده از نرم افزار مکس کیودی آ ۲۰۲۲ و تحلیل داده‌های بخش کمی هم به روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس انجام شد

بحث و نتیجه‌گیری: ابعاد اصلی توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان در شش بعد شناسایی شد و الگوی طراحی شده از تناسب قابل قبولی برخوردار است. همچنین مشخص شد بین وضع موجود این متغیر با مولفه‌ها با وضع مطلوب‌شان اثر معناداری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۳

شماره صفحات: ۶۱-۷۴

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2023.31628.6340

واژه‌های کلیدی:

توانمند سازی، توسعه حرفه ای معلمان، آموزش و پرورش، مدارس

استناد: خمیری حبیب، فریبرزئی الهام، ناصری نازیآ سادات (۱۴۰۳). طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان: رویکرد آمیخته. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۴): ۶۱-۷۴

* نویسنده مسئول: الهام فریبرزئی

نشانی: گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

پست الکترونیکی: elhamfariborzi@gmail.com

مقدمه

چرخ های هر جامعه را انسانها به حرکت در می آورد و انسان موجودی است که هر چه از تولد با خود بیاورد نمود و ظهور نخواهد داشت (Jafary, et al, 2017). مگر در سایه پرورش از تحقق تحولی در هر جامعه مرهون همه جریان های آموزش و پرورش پیشین است که در ذات آن نقش معلم به عنوان عنصر اصلی یک سیستم در جامعه یعنی کلاس درس امری لازم و حیاتی است. (Lotter, et al, 2016) لذا معلم است که می تواند برای آن برنامه ریزی کند و فرایندهای تدریس و یادگیری را برای دستیابی به هدف های از پیش تعیین شده طرح نظارت بر رهبری خود داشته باشد (Hassan Beigi, et al 2017) این در آموزش و پرورش نیروی انسانی بسیار مهمتر است و معلم از مهم ترین آن عوامل به شمار می آید معلم رهبری است که با مساعی خود محیطی به وجود می آورد که در آن محیط دانش آموز موقعیتی برای یادگیری مطالب و تاثیر و تکمیل آموخته های اشتها و ناز خود پیدا میکند (Andrew John, et al, 2016) در جهان امروز تعاریف مختلفی از توانمندسازی ارائه شده است، این مفهوم به عنوان یک فرایند در نظر گرفته شده اند (Rajapathirana, et al, 2018) «از آنجا که توانمندسازی دلالت بر حرکت از وضعیت بدون قدرت به داشتن قدرت دارد، بیشتر تعاریف بر فرایندی بودن آن تغییر در طول زمان دلالت دارد. فرایند آن غیرقابل پیش بینی و قابل تغییر در زمان و مکان است. (Gomes, Giancarlo & Wojahn, Rafaele, 2017)

توانمندسازی یا قدرت یابی فرآیندی است که طی آن زنان توانایی تشکیل و سازماندهی خود را پیدا می کنند تا بتوانند از این طریق، اعتماد به نفس خود را افزایش دهند، حق انتخاب آزادانه و مستقل را برای خود طلب نمایند و بتوانند منابعی که به مبارزه با فرودستی ایشان و از بین بردن این فرودستی کمک می کنند را تحت کنترل خود قرار دهند. به بیان دیگر توانمندسازی از نظر استراتژی، به عنوان مدیریتی برای تسهیم قدرت تصمیم گیری تعریف می شود. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. شاید بتوان بدون اغراق ادعا کرد که موفقیت هر سازمانی در مرحله اول در گرو انتخاب صحیح کارکنان و آموزش آنان و در مرحله دوم منوط به کارکرد اعضای آن است. آموزش و بهسازی باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفتی بالاتر و توانش و مهارتی بیشتر در انسانهای شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول و در نتیجه کارایی و اثر بخشی بهتر و بیشتر می شود (Barasa, et al, 2018).

همین دغدغه ها و نگرانی ها از یک سوی و الزام و ناچاری برای ارتقاء جایگاه مدیریت مدارس از سوی دیگر باعث تکاپو و تلاش هدفمند و عالمانه بسیاری از کشورها در این وادی شده است تا برای توانمند ساختن مدیران و رهبران آموزشی، ابتکارات و خلاقیت های زیادی را اجرا نموده و یا در دست مطالعه و برنامه ریزی قرار دهند. نقطه اشتراک و برجسته ای اکثر مطالعات و تلاش های علمی صورت گرفته در زمینه مدیریت و رهبری آموزشی مدارس، این است که آماده سازی، رشد و توانمندسازی مدیران مدارس از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. این امر توجه نظری و عملی به مفهوم توانمندسازی را به بخش جدایی ناپذیری از سیاست های سازمان های آموزشی تبدیل نموده است. توانمندسازی مدیران یکی از ضروری ترین اقدامات مناسب و عامل نجات بخش در شرایط امروزی تلقی شده که می تواند موفقیت سازمان ها را تضمین نماید. توانمندسازی مدیران و کارکنان باعث افزایش عملکرد، کاهش هزینه ها، حل اثربخش مشکلات و هماهنگی بیشتر در انجام کارها می شود. (Hong, et al, 2018)

توسعه حرفه ای در واقع سفری دائمی است؛ سفری مادام العمر برای یادگیری. سفری که در طول زندگی حرفه ای یک معلم، به طور پیوسته جریان دارد و موجب افزایش مهارت ها، دانش ها و نگرش های او می شود. این یادگیری مداوم، کم کم عملکرد معلم را در کلاس بهبود می بخشد و موجب می گردد که او در مواجهه با مسائل و مشکلات کلاسش و برای رفع و حل آنها تصمیم گیری های درست و اخلاقی داشته باشد. ارسطو این توانایی را خرد عملی ۱ می نامد (Mohammadi, et al, 2018) خرد عملی در واقع نوعی توانایی است که موجب می شود معلم خردمند، درست ترین و اخلاقی ترین تصمیم ها را برای لحظه لحظه کلاسش و آنچه در آنجا اتفاق می افتد، بگیرد. بنابراین، توسعه حرفه ای در واقع همان توسعه خرد عملی است که معلمان را به تصمیم گیرندگانی با تصمیم های درست و اخلاقی تبدیل می کند، اما خرد عملی چگونه توسعه می یابد و چگونه می توان معلمی خردمند بود؟ برنامه های توسعه حرفه ای که خود معلمان آن ها را شروع می کنند، می توانند به معلم ها قدرت دهند که تغییراتی در کلاسشان ایجاد کنند و خود نیز توسعه ای داوطلبانه و ماندگار داشته باشند (Mohammadi, et al, 2018) آموزش هایی که از بیرون به معلمان داده می شود، الزاماً تغییر، رشد، پیشرفت و توسعه در پی ندارد اما وقتی فرایند توسعه به صورت داوطلبانه از سوی معلم و با مسئولیت و تلاش خود او شروع می شود، بی شک موجب تکامل و تعالی حرفه ای وی می گردد. هدف از این پژوهش طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل، شناسایی ابعاد مدل توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل با رویکرد توسعه حرفه ای، شناسایی مولفه های مدل توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل با رویکرد توسعه حرفه ای، شناسایی اولویت های هر یک از ابعاد مدل توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل با رویکرد توسعه حرفه ای است. در همین راستا، این پژوهش

با نگاه علمی و فنی سعی در طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل تا بتواند در شرایط سخت و پیچیده‌ی فرا روی مدیریت آموزشگاهی کشور، به سهم خود کمی به حرکت مطلوب در این سمت ایفا نماید.

مبانی نظری

توانمندسازی کارکنان

همان طور که توسط برید و همکاران (۲۰۱۸)، توانمندسازی کارکنان باعث تقویت احساس خودکارآمدی در بین کارکنان یا اعضای یک سازمان می شود. "توانمندسازی" کارکنان سطحی از ایجاد توانمندی در کارکنان را نشان می دهد که کارفرمایان به کارکنان اجازه می دهند تا کارکنان را برای دخالت در امور برنامه ریزی یا مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی تشویق و یا مشارکت کنند (Hanaysha, 2016). (هانیشا، ۲۰۱۶). چارچوب توانمندسازی کارکنان می تواند رسمی یا غیر رسمی باشد، ولی به هر شکل اعتماد به نفس و احساس تعلق کارکنان نسبت به اهداف و امور سازمان را افزایش می دهد (Hui, 2018).

- توانمندسازی کارکنان و عملکرد کارکنان

بررسی ادبیات تحقیق بر پایه شواهد تجربی به دست آمده از پژوهش های پیشین نشان می دهد که ارتقای عملکرد کارکنان از طریق توانمندی که به آن ها داده شده است، تا حد زیادی قابل پیش بینی است (Choi, et al, 2016). برید و همکاران در سال (۲۰۱۸)، طی مطالعه ای که در ارتباط با شرکت های تولیدی پذیرفته شده در بورس استرالیا به انجام رسید، بر مبنای شواهد تجربی به دست آمده از این پژوهش نشان دادند که توانمندسازی کارکنان با عملکرد یک سازمان در ابعاد مختلف مالی و غیر مالی، ارتباط مستقیم و معنی داری دارد. به طور خلاصه، احساس توانمندسازی کارکنان ممکن است انگیزه ذاتی برای مشارکت کامل کارکنان در امور سازمانی را به همراه داشته و در نتیجه منجر به عملکرد بهتر شود. (Kargar, 2015).

توسعه حرفه ای معلمان

توسعه حرفه ای فرایندی مداوم از آموزش های گروهی و فردی است که معلمان را به صورت انفرادی، گروهی و حتی در قالب انجمن های حرفه ای توانمند می سازد تا بتوانند تصمیمات پیچیده بگیرند، مشکلات را شناسایی و حل کرده و بین نظریه و عمل در زمینه خروجی های دانش آموزان ارتباط برقرار کنند. منظور از توسعه حرفه ای معلمان فرایندی مداوم برای آموزش و تربیت معلم است که طی آن دانش، بینش و مهارت معلمان افزایش یابد؛ به طوری که آنها بتوانند به عنوان معلم حرفه ای در حیطه آموزش فعالیت کنند (Khatibi, et al , 2016). لازمه موفقیت تلاش های انجام شده در زمینه های بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو در دهه گذشته، کانون بحث و گفت و گو پیرامون کیفیت مدارس اثربخش، هرچه بیشتر متوجه توسعه حرفه ای معلمان، بوده است (Khsemi, 2017). دنیای متغیر امروز مستلزم آن است که معلمان در زمینه حرفه ای به صورت مداوم اطلاعات خود را به روز کنند. اهمیت کیفیت توسعه حرفه ای به دلیل تشدید چالش های پیش روی معلمان در حرفه ای معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلم از آن جهت مورد تأکید است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به شمار می رود و اهداف متعالی نظام های تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف در نهایت باید به واسطه ای او محقق شود. تعامل مستمر و چهره به چهره معلم با دانش آموزان، وی را در موقعیت ممتاز و منحصر به فردی قرار می دهد که هیچ عنصر انسانی دیگری در این سازمان از آن برخوردار نیست. معلمان، نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم های آموزشی هستند بلکه مهم ترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می شوند. این وضعیت دوگانه ای معلمان، اصلاحات آموزشی، به عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات، توسعه حرفه ای معلمان را به حوزه ای در حال رشد و چالش برانگیز تبدیل نموده است. اما آنچه در کانون این تلاش ها، به منظور شناخت توسعه حرفه ای مشترک است یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یاد گرفتن و انتقال دانش به عمل برای کمک به پیشرفت دانش آموزان است. از دیدگاه کوییتسکی (۲۰۱۶) «توسعه حرفه ای معلمان اغلب به عنوان سنگ زیربنای همه تلاش های اصلاح گرانه آموزشی شناخته می شود. برای ایجاد تغییرات سازمان یافته ای که در نهایت منجر به افزایش سطح کارایی دانش آموزان شود باید تمام معلمان در خلال عمر کاری خود به عنوان یک مسئولیت شغلی، به رشد حرفه ای مؤثر، مستمر و مناسب بپردازند». توجه به این امر باعث می شود که معلمان پا به پای تغییرات اجتماعی پیش بروند و خود را با مقتضیات زمان تطبیق دهند. از نظر فاضلی (۲۰۲۲) «توسعه حرفه ای مؤثر، نگرش ها و مهارت های شغلی معلمان را ارتقا می دهد تا آن ها به طور منظم یادگیری دانش آموزان را بهبود بخشند و در نهایت تغییر مؤثری در کلاس درس ایجاد شود». توسعه حرفه ای با کیفیت بالا، عنصری اصلی در هر طرح نوین برای ارتقای سطح تعلیم و تربیت است. توسعه حرفه ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیت های طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت ها و نگرش های حرفه ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند». این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه ای معلمان قائل است، باین حال رویکردهای جدید نسبت به

توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در برمی‌گیرد صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلفی برای تعریف و تعیین شاخص‌های رشد حرفه‌ای کوشیده‌اند. (Kyndt et al, 2016). یادگیری حرفه‌ای، مشارکت برای یادگیری و مهارت در فهم جمعی دانش‌آموزان را به‌عنوان مؤلفه‌های رشد حرفه‌ای معلم دانسته‌اند.

دانش موضوعی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی را سه عنصر اثرگذار در رشد و توسعه حرفه‌ای تعیین کرده‌اند. در این بین، وزن دانش تربیتی موضوعی بیش از دو عنصر دیگر است. سه مشخصه دانش، عمل و تعهد حرفه‌ای. پنج عامل دانش تخصصی، ارتباطات، سازمان‌دهی، پداگوژی و صلاحیت رفتاری؛ مؤلفه‌های روش‌های تدریس و ارزشیابی، مؤلفه‌های روش‌های جدید تدریس، تکنولوژی آموزشی و ارزشیابی را برمی‌شمارند (Sánchez, et al, 2018)

پیشینه پژوهش

در این بخش پیشینه‌های داخلی و خارجی مرتبط با تحقیق در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- پیشینه داخلی و خارجی تحقیق

محقق (سال)	عنوان	یافته‌ها
(Sherman et al, 2022).	بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای نقش، فرسودگی شغلی و غنای شغلی بر بهبود عملکرد کارکنان	نتایج رگرسیون نشان داد که غنای شغلی نسبت به عوامل استرس‌زای نقش و فرسودگی شغلی پیش‌بینی کننده معنادارتری برای عملکرد شغلی می‌باشد.
(ali mohammadi, et al 2020)	بررسی رابطه بین توسعه و غنی‌سازی شغلی کارکنان با عملکرد آنان	بین توسعه و غنی‌سازی شغلی کارکنان و عملکرد آنان در شعب بانک ملت شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
قربانی (۱۴۰۰)	ارتباط بین غنی‌سازی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی	بین غنی‌سازی شغلی با تعهد سازمانی و بین غنی‌سازی شغلی رضایت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و غنی‌سازی شغلی پیش‌بینی کننده معنادار تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد.
(Sami, et al, 2020)	هدف طراحی مدلی برای توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی مبتنی بر رویکرد درس‌پژوهی	نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر با استفاده از روش هولستی مقایسه شد. پس از کدگذاری و تحلیل داده‌های مصاحبه، تعداد ۱۰۷ مضمون پایه استخراج شد. از این مضامین پایه تعداد ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده و در نهایت ۵ مضمون فراگیر شامل؛ «مهارت‌های رهبری و مدیریتی»، «مهارت‌های توسعه فردی و حرفه‌ای»، «مهارت‌های خلاقیت و نوآوری»، «مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای» و «مهارت‌های ارتباطی و تشریک‌مساعی» که شکل‌دهنده مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی مبتنی بر مهارت‌های نرم بودند شناسایی و استخراج شدند.
(karaminezhad, N et al, 2020)	ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی مبتنی بر مؤلفه‌های مهارت‌های نرم در دانشگاه‌ها	نتایج حاکی از تأثیرات میانجی استقلال شغلی فردی کارکنان خدمات و انسجام تیمی بود. به طور شگفت‌انگیزی، تنش‌های مرتبط با کار بر عملکرد کاری کارکنان تأثیری نداشت.
(Fernández-Batanero, et al, 2022).	توسعه حرفه ای معلمان	در مورد توسعه حرفه ای معلمان اشاره می‌کند که معلمان نسبت به بسیاری از متخصصان در زمینه‌های خارج از آموزش و پرورش، منزوی‌تر هستند و از تعامل و همکاری با یکدیگر در سراسر روز لذت کمتری می‌برند. از این رو، یکی از روش‌هایی که به توسعه حرفه‌ای معلمان و خارج شدن آن‌ها از این انزوا کمک می‌کند، درس پژوهی است. تعامل بین معلمان، استفاده از تجارب معلمان با تجربه و همکاری و مشارکت فعال، کلید اصلی موفقیت در درس پژوهی است.
(Lotter, et al , 2016).	تأثیر غنی‌سازی شغلی بر عملکرد شغلی	نشان داد که غنی‌سازی شغلی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی معلمان دارد
(Sherman et al, 2022).	بررسی رابطه غنی‌سازی شغل با عملکرد فردی کارکنان	نشان داد که غنی‌سازی شغلی تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی کارکنان دارد
(Saleh & Mujahiddin, 2020).	رابطه بین توانمندی روان‌شناختی معلمان و تعهد شغلی	بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی بوده و طرح تحقیق آمیخته اکتشافی از نوع متوالی است، چراکه استفاده از روش آمیخته به ارایه تصویری

کامل تر و درکی عمیق تر از پدیده های مورد مطالعه در جهت تحقق اهداف پژوهشی منجر می شود. جامعه هدف در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی صاحب نظر و باتجربه بودند. برای تعیین حجم نمونه از روش اشباع نظری استفاده شد، در این روش فرآیند نمونه گیری تا جایی ادامه می یابد که یافته های جدید از مصاحبه ها حاصل نشود، در این تحقیق اشباع نظری در مصاحبه با ۱۶ نفر به دست آمد. به منظور انتخاب نمونه ها از روش غیراحتمالی هدفمند استفاده شد. در این روش، محققان معیارهایی را برای انتخاب نمونه ها مد نظر قرار می دهند. در این تحقیق معیار انتخاب نمونه ها، برخورداری از مدرک دکترا در زمینه مدیریت آموزشی، برخورداری از سابقه پژوهش مرتبط با زمینه پژوهش، و سابقه کار اجرایی در حوزه علوم تربیتی بود.

ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی نیز مصاحبه های نیمه ساختاریافته بوده است. مصاحبه ها به صورت جلسات فردی و میانگین زمانی ۴۵ دقیقه ای انجام شد. در ابتدای هر جلسه هدف پژوهش به روشنی توضیح داده شد، سپس سوالات مصاحبه از افراد پرسیده شد و پاسخ های افراد ضبط شد. پس از اتمام هر مصاحبه، بیانات و اظهارات مشارکت کنندگان به متن نوشتاری تبدیل و جهت کدگذاری وارد نرم افزار مکس کیودا شد. سپس تحلیل یافته ها با استفاده از روش تحلیل تم انجام شد. به زعم بویاتزیس^۱ (۱۹۸۹) تحلیل تم قادر است ارتباطی مناسبی بین محققان رشته های مختلف ایجاد کند. این روش محققان را قادر می سازد تا فرآیند انتقال مشاهده ها و یافته ها و تفاسیر خود را به سایرین تسهیل کنند. به طور کلی تحلیل تم روش مناسبی برای برقراری انتقال مفاهیم بین پژوهشگران در رشته های مختلف، با جهت گیری های متفاوت و ارتباط بین رویکردهای فلسفی مختلف میان نظریه پردازان و مجریان است. به منظور بررسی پایایی کدگذاری از روش پایایی بازآزمون استفاده شد. در این روش سه مصاحبه انتخابی در دو بازه زمانی سه هفته ای کدگذاری شدند. در هر کدگذاری، کدهای مشابه به نام توافق و کدهای غیرمشابه به نام عدم توافق مشخص شده و پایایی بین کدگذاری ها توسط فرمول محاسبه شد. که درصد پایایی بازآزمون برای سه مصاحبه برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۵ تعیین شد که نشان دهنده پایایی قابل قبول کدگذاری ها است.

در مرحله دوم، به منظور ارزیابی برازش یافته های کیفی، از روش کمی و رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری در این بخش شامل معلمان و مدیران مقطع ابتدایی در شهر زابل می باشد. یک موضوع مهم در بحث مدل یابی معادلات ساختاری، تعیین حداقل حجم نمونه است (کلاین^۲، ۱۹۹۰). کلاین (۲۰۰۵) توصیه می کند از ۵-۱۰ برابر هر پارامتر برای تخمین حجم نمونه استفاده شود. براین اساس از آنجایی که ۲۰ گویه در مدل اندازه گیری وجود دارد، حداقل ۱۰۰ نمونه و حداکثر ۲۰۰ نمونه مورد نیاز است. براین اساس بنابر فرمول کوکران، ۲۰۰ نفر از کفایت کافی نمونه نیز برخوردار است. با توجه به امکان ریزش پرسشنامه ها، ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شد و نهایتاً پس از توزیع پرسشنامه ۲۰۰ پرسشنامه قابل قبول بازگشت داده شد.

جهت انتخاب نمونه ها از روش طبقه ای تصادفی نسبی استفاده شد. به این ترتیب که جامعه به دو طبقه مدیران و معلمان تقسیم شد، سپس با توجه به نسبت جامعه در هر طبقه، نمونه گیری به صورت تصادفی انجام شد. ابزار گردآوری داده ها در این بخش پرسشنامه تهیه شده براساس یافته های بخش کیفی بود که با استفاده از روش های اعتبارسنجی مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی روایی از شاخص روایی محتوا استفاده شد. برای تعیین ضریب نسبی روایی محتوا از متخصصان خواسته شد تا هریک از سوالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت "ضروری است"، "مفید است ولی ضرورتی ندارد" و "ضرورتی ندارد" طبقه بندی کنند. سوالاتی مقدار CVR محاسبه شده برای آن ها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد خبرگان ارزیابی کننده سؤال باشد، باید از آزمون کنار گذاشته شوند. در این بخش ۸ نفر از خبرگان برای روایی سنجی مشارکت کردند، نتایج نشان داد مقدار CVR متوسط، به دست آمده برای هر گویه پرسشنامه، بیش از ۰/۷۵ می باشد که موید روایی محتوای پرسشنامه است. جهت سنجش پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج نشان داد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. در نهایت تحلیل داده ها در بخش کمی، با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری با بسته نرم افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفت.

یافته های پژوهش

در بخش کیفی، تحلیل یافته ها با استفاده از روش تحلیل تم در شش مرحله انجام شد. در مرحله اول جهت آشنایی محقق با عمق و گستره محتوایی داده ها، غوطه ور سازی در داده ها آغاز شد. در مرحله دوم کدگذاری باز به صورت پاراگراف به پاراگراف انجام گرفت. در کدگذاری باز که نخستین مرحله در اجرای راهبرد تحلیل تم است، نکات کلیدی مصاحبه ها شناسایی و کدگذاری شد. در این مرحله ۹۶ کد از مصاحبه ها به دست آمد. به عنوان مثال جدول (۲) گزیده ای از کدگذاری باز بر روی متن مصاحبه ها است:

مرحله سوم شامل دسته بندی کدهای گوناگون قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن همه خلاصه داده های کدگذاری شده است. در واقع پژوهشگر، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر گرفته میشود که چگونه کدهای گوناگون میتوانند برای ایجاد یک تم کلی ترکیب

1 Boyatzis
2 Kline

شوند. در این مرحله ۲۰ کد گزینشی بدست آمده است. مرحله چهارم زمانی شروع میشود که پژوهشگر مجموعه ای از تم ها را ایجاد کرده و آنها را مورد بازبینی قرار می دهد. این مرحله شامل دو مرحله تصفیه و شکل دهی به تم های فرعی است. مرحله نخست شامل بازبینی در سطح خلاصه های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار تم های فرعی در رابطه با مجموعه داده ها در نظر گرفته می شود. در این مرحله پژوهشگران به ۵ تم فرعی دست یافتند.

جدول ۲- گزیده ای از کدگذاری باز بر روی متن مصاحبه ها

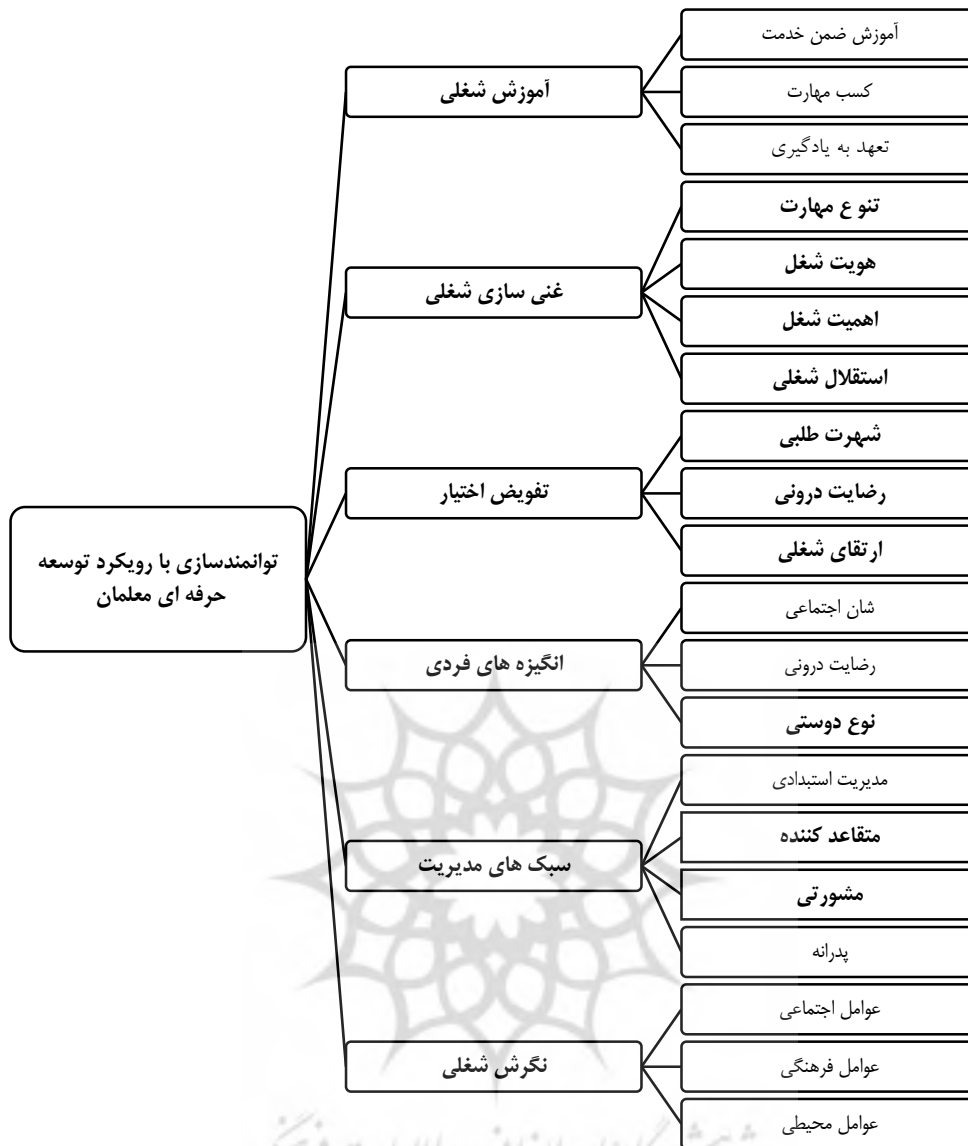
مصاحبه شونده	متن مصاحبه	کدگذاری باز اولیه
(۲)	گسترش نیازهای شغلی کارمندی که از استعدادها یا مهارت های متعدد به انجام موفق شغل استفاده میکنند	تنوع مهارت
(۴)	کارکنان بتوانند کار مشخصی انجام دهند با مواد خام یا اطلاعات شروع کنند و با محصولی که برای استفاده توسط یک مشتری یا فرد دیگر و یا گروهی از افراد در سازمان آماده شده است کار را خاتمه دهند	هویت شغل
(۷)	برای گرفتن تصمیمات مهم کارکنان بایستی از قدرت کافی برخوردار باشند	قدرت
(۱۱)	در این روش مدیر نظرات همه اعضای تیم و سازمان را می پرسد و با آنها مشورت می کند. بعد از آن اطلاعاتی که از این طریق به دست آورده است را بررسی می کند و با توجه به آنها تصمیم نهایی را می گیرد. این روش معمولاً برای تصمیمات تخصصی کاربرد دارد. یعنی زمانی که کارمندان متخصص هستند و مدیر برای تصمیم گیری به اطلاعات آنها نیاز دارد.	مدیریت مشورتی

مرحله پنجم زمانی شروع می شود که یک تصویر رضایتبخش از تم ها وجود داشته باشد. پژوهشگر در این مرحله، تم های اصلی را برای تحلیل ارائه کرده، تعریف نموده و مورد بازبینی مجدد قرار می دهد، و تعیین می شود که هر تم اصلی کدام جنبه از داده ها را در خود دارد. در این مرحله پژوهشگران در نهایت پس از رفت و برگشت در میان مقوله ها، به ۲۰ مفهوم اولیه، ۵ مقوله فرعی و یک تم اصلی دست یافتند. جدول (۳) نشان دهنده کدهای نهایی مستخرج از بخش کیفی می باشد.

جدول ۳- ابعاد و مولفه های شناسایی شده از بخش کیفی

مقوله اصلی	مولفه فرعی	مفاهیم اولیه	فراوانی نظرات
توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان	غنی سازی شغلی	تنوع مهارت	۸
		هویت شغل	۷
		اهمیت شغل	۷
		استقلال شغلی	۵
		شهرت طلبی	۱۴
	تفویض اختیار	رضایت درونی	۱۳
		ارتقای شغلی	۱۱
		شان اجتماعی	۱۰
		رضایت درونی	۹
		نوع دوستی	۷
سبک های مدیریت	مدیریت استبدادی	۱۳	
	مدیریت متقاعد کننده	۱۶	
	مدیریت مشورتی	۱۰	
	مدیریت پدران	۴	
	عوامل اجتماعی	۸	
نگرش شغلی		عوامل فرهنگی	۱۵
		عوامل محیطی	۱۳

براساس یافته های بخش کیفی مشتمل بر ۲۰ مفهوم اولیه ۵ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی، مدل اولیه تحقیق به صورت زیر شکل می گیرد. در ادامه به منظور برآزش الگوی به دست آمده از بخش کیفی و تحلیل شرایط موجود با شرایط مطلوب از تکنیک های کمی شامل مدلسازی معادلات ساختاری و آزمون های استنباطی استفاده می شود.



شکل ۱- الگوی مفهومی اولیه مستخرج از بخش کیفی

یافته‌های بخش کمی

در این بخش ۶۴٪ پاسخگویان مرد و ۳۶٪ پاسخگویان زن بودند. ۱۱/۸٪ زیر ۳۰ سال سن، ۳۷/۴٪ بین ۳۰-۴۰ سال، ۳۹/۹٪ بین ۴۰-۵۰ سال و ۱۰/۸٪ بالای ۵۰ سال سن داشتند. از لحاظ سابقه کاری ۱۳/۸٪ زیر ۵ سال، ۲۹/۶٪ بین ۵-۱۰ سال، ۳۴/۵٪ بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۲/۲٪ بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. از نظر تحصیلات نیز ۶۵٪ مدرک کارشناسی، ۳۰٪ کارشناسی ارشد و ۵٪ مدرک دکتری بودند.

جدول ۳- آزمون بارتلست و آزمون KMO و آزمون نرمال بودن

متغیرها	کایزر- مایر- اولکین	آماره	معنی‌داری	نتیجه
توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای	۰/۸۷۰	۰/۶۹۵	۰/۷۱۹	
آموزش شغلی	۰/۸۵۴	۱/۱۱۵	۰/۱۶۷	
غنی سازی شغلی	۰/۸۸۱	۱/۱۴۶	۰/۱۸۷	تایید و نرمال است
تفویض اختیار	۰/۸۷۵	۰/۶۸۵	۰/۷۱۹	
انگیزه های فردی	۰/۸۵۷	۱/۱۵۵	۰/۱۳۷	
سبک های مدیریتی	۰/۸۲۱	۱/۱۶۶	۰/۱۳۷	
نگرش شغلی	۰/۸۴۰	۰/۶۵۵	۰/۷۴۹	

مدلسازی معادلات ساختاری

مدل معادله ساختاری ترکیبی از مدل‌های مسیر (روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد (Agheli & Ajarlou, 2017) (روایی با استفاده از روایی همگرا ($AVE > 0.5$) و روایی افتراقی ($MSV < AVE$) و ($ASV < AVE$) و پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$) سنجیده می‌شود.

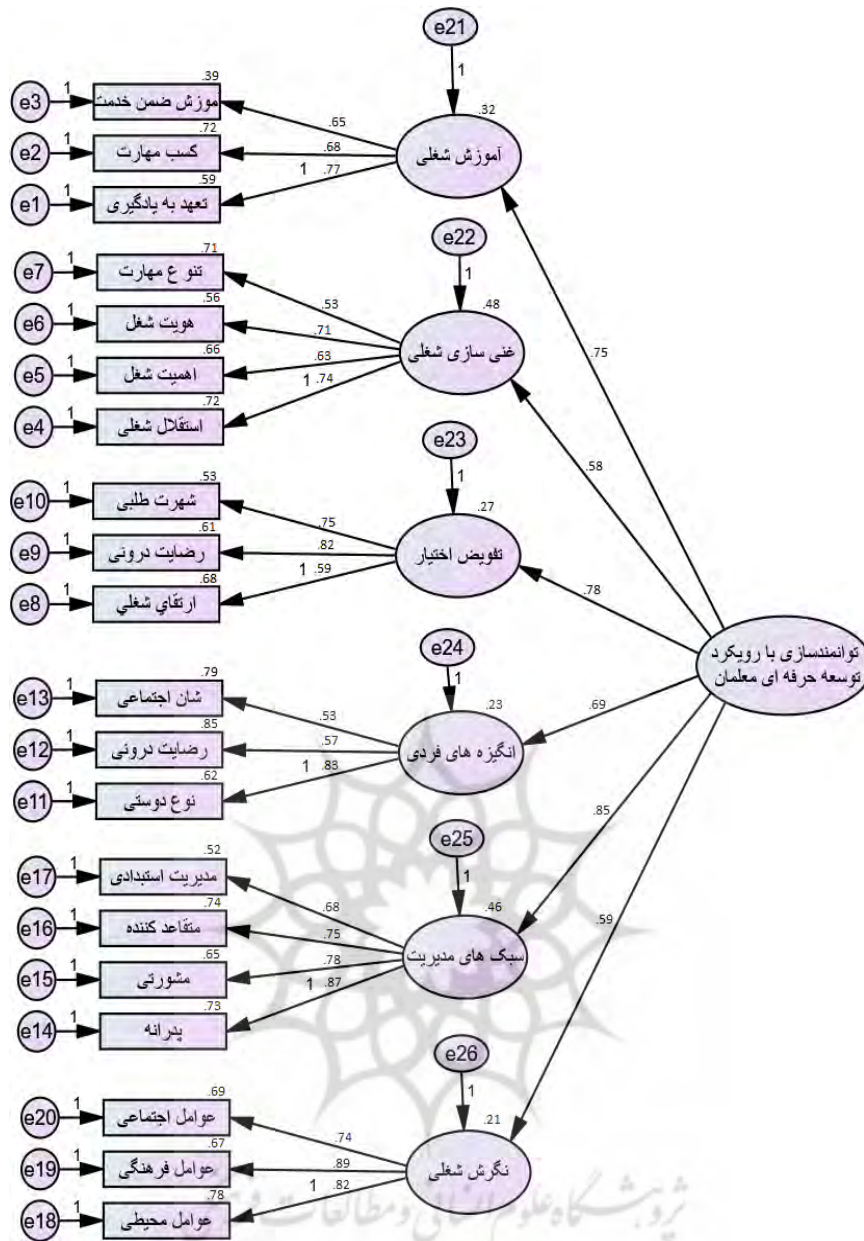
جدول ۵- بارهای عاملی، روایی و پایایی

ابعاد	گروه	بار عاملی	نسبت بحرانی	سطح معناداری	CR	AVE	MSV	ASV																																																																																																											
آموزش شغلی	<-- آموزش ضمن خدمت	۰/۶۵	۱۲/۸۵۴	***	۰/۸۳۴	۰/۶۲۶	۰/۴۸۳	۰/۲۱۸																																																																																																											
	<-- کسب مهارت	۰/۶۸	۳۷/۲۸۸	***					غنی سازی شغلی	<-- تعهد به یادگیری	۰/۷۷	۱۵/۴۰۷	***	۰/۸۹۸	۰/۷۴۸	۰/۴۸	۰/۲۲۳	<-- تنوع مهارت	۰/۵۳	۲۹/۳۱۴	***	<-- هویت شغل	۰/۷۱	۳۳/۰۸۹	***	تفویض اختیار	<-- اهمیت شغل	۰/۶۳	۱۶/۴۱۱	***	۰/۷۸۹	۰/۷۳۹	۰/۴۸۲	۰/۲۶۸	<-- استقلال شغلی	۰/۷۴	۲۰,۰۴۵	***	انگیزه های فردی	<-- شهرت طلبی	۰/۷۵	۲۶/۵۴۲	***	۰/۸۷۹	۰/۷۸۹	۰/۷۸۹	۰/۷۸۹	<-- رضایت درونی	۰/۸۲	۲۳/۶۷۰	***	سبک های مدیریتی	<-- ارتقای شغلی	۰/۵۹	۲۵/۹۵۸	***	۰/۸۷۹	۰/۷۰۹	۰/۴۸۹	۰/۲۳۸	<-- شان اجتماعی	۰/۵۳	۲۶/۳۰۲	***	<-- رضایت درونی	۰/۵۷	۲۱/۶۵۶	***	نگرش شغلی	<-- نوع دوستی	۰/۸۳	۱۹,۴۴۵	***	۰/۸۶۷	۰/۷۹۳	۰/۴۶۸	۰/۲۶۷	<-- مدیریت استبدادی	۰/۶۸	۲۹/۸۴۶	***	<-- متقاعد کننده	۰/۷۴	۲۶/۱۱۹	***	<-- مشورتی	۰/۷۸	۲۳/۵۴۰	***		<-- پدران	۰/۸۷	۲۵/۷۴۸	***	۰/۸۶۷	۰/۷۹۳	۰/۴۶۸	۰/۲۶۷	<-- عوامل اجتماعی	۰/۷۴	۲۶/۸۷	***		<-- عوامل فرهنگی	۰/۸۹	۲۳/۸۷۰	***						<-- عوامل محیطی	۸۲۰	۲۱/۳۷۰
غنی سازی شغلی	<-- تعهد به یادگیری	۰/۷۷	۱۵/۴۰۷	***	۰/۸۹۸	۰/۷۴۸	۰/۴۸	۰/۲۲۳																																																																																																											
	<-- تنوع مهارت	۰/۵۳	۲۹/۳۱۴	***																																																																																																															
	<-- هویت شغل	۰/۷۱	۳۳/۰۸۹	***																																																																																																															
تفویض اختیار	<-- اهمیت شغل	۰/۶۳	۱۶/۴۱۱	***	۰/۷۸۹	۰/۷۳۹	۰/۴۸۲	۰/۲۶۸																																																																																																											
	<-- استقلال شغلی	۰/۷۴	۲۰,۰۴۵	***																																																																																																															
انگیزه های فردی	<-- شهرت طلبی	۰/۷۵	۲۶/۵۴۲	***	۰/۸۷۹	۰/۷۸۹	۰/۷۸۹	۰/۷۸۹																																																																																																											
	<-- رضایت درونی	۰/۸۲	۲۳/۶۷۰	***																																																																																																															
سبک های مدیریتی	<-- ارتقای شغلی	۰/۵۹	۲۵/۹۵۸	***	۰/۸۷۹	۰/۷۰۹	۰/۴۸۹	۰/۲۳۸																																																																																																											
	<-- شان اجتماعی	۰/۵۳	۲۶/۳۰۲	***																																																																																																															
	<-- رضایت درونی	۰/۵۷	۲۱/۶۵۶	***																																																																																																															
نگرش شغلی	<-- نوع دوستی	۰/۸۳	۱۹,۴۴۵	***	۰/۸۶۷	۰/۷۹۳	۰/۴۶۸	۰/۲۶۷																																																																																																											
	<-- مدیریت استبدادی	۰/۶۸	۲۹/۸۴۶	***																																																																																																															
	<-- متقاعد کننده	۰/۷۴	۲۶/۱۱۹	***																																																																																																															
	<-- مشورتی	۰/۷۸	۲۳/۵۴۰	***																																																																																																															
	<-- پدران	۰/۸۷	۲۵/۷۴۸	***	۰/۸۶۷	۰/۷۹۳	۰/۴۶۸	۰/۲۶۷																																																																																																											
	<-- عوامل اجتماعی	۰/۷۴	۲۶/۸۷	***																																																																																																															
	<-- عوامل فرهنگی	۰/۸۹	۲۳/۸۷۰	***																																																																																																															
	<-- عوامل محیطی	۸۲۰	۲۱/۳۷۰	***																																																																																																															

به استناد یافته های جدول فوق، بارهای عاملی، پایایی سازه ای برقرار است. شرط روایی همگرایی برای سازه های پژوهش همچنان برقرار است. در پایان شرط روایی افتراقی نیز برای سازه های پژوهش برقرار است. به عبارت دیگر، اگر نتایج را با جدول معیارهای روایی مقایسه کنیم مشاهده می کنیم که تمام شرایط پایایی و روایی برقرار هستند.

جدول ۶- شاخص های برازش مدل

نام شاخص	برازش مناسب	مقدار	نتیجه
نسبت مجذور خی به درجه آزادی	$\chi^2/df < 3$	۲/۶۴۵	تایید
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی	$RMSEA < 0/80$	۰/۰۴۶	تایید
برازش هنجار شده مقتصد	$PNFI > 0/5$	۰/۷۸	تایید
نیکویی برازش	$GFI > 0/8$	۰/۸۸	تایید
خوبی برازندگی تعدیل شده	$AGFI > 0/8$	۰/۸۳	تایید
نرم شده برازندگی	$NFI > 0/9$	۰/۹۳	تایید
برازش هنجار نشده	$NNFI > 0/9$	۰/۹۶	تایید
برازندگی تطبیقی	$CFI > 0/9$	۰/۹۶	تایید
برازندگی فزاینده	$IFI > 0/9$	۰/۹۶	تایید



شکل ۲- مدل ساختاری

جدول ۷- آزمون فرضیات

مولفه ها	ضریب	مقدار خطا	مقدار تی	معناداری	نتیجه
<--> آموزش شغلی	۰/۸۴۴	۰/۰۷۵	۱۱/۳۱	۰/۰۰۱	تایید
<--> غنی سازی شغلی	۰/۷۶۶	۰/۰۶۴	۱۰/۶۰	۰/۰۰۱	تایید
<--> تفویض اختیار	۰/۸۳۳	۰/۰۶۲	۱۰/۹۴	۰/۰۰۱	تایید
<--> انگیزه های فردی	۰/۷۵۴	۰/۰۸۱	۹/۷۱	۰/۰۰۱	تایید
<--> سبک های مدیریتی	۰/۷۱۶	۰/۰۵۳	۸/۳۰	۰/۰۰۱	تایید
<--> نگرش شغلی	۰/۸۲۷	۰/۰۴۲	۱۰/۲۴	۰/۰۰۱	تایید

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان با رویکرد آمیخته صورت گرفت. براساس یافته‌های به دست آمده از مرحله کیفی، عوامل مرتبط با توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان با پنج مقوله اصلی آموزش شغلی، غنی سازی شغلی، تفویض اختیار، انگیزه های فردی، سبک های مدیریتی، انگیزش شناسایی شد. با توجه به محاسبات انجام شده با تحقیقات پیشین نیز همسو می باشد. در تحقیق شامس (۱۴۰۰) درباره بررسی تأثیر عوامل استرسزای نقش، فرسودگی شغلی و غنای شغلی بر بهبود عملکرد

کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک صادرات شیراز) نشان داد که بین عوامل استرسزای نقش، فرسودگی شغلی و غنای شغلی با بهبود عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که غنای شغلی نسبت به عوامل استرسزای نقش و فرسودگی شغلی پیشبینی کننده معنادارتری برای عملکرد شغلی می باشد. بنابراین در تحقیق شامس غناسازی شغل در توانمندسازی حرفه ای معلمان موثر می باشد. این تحقیق با تحقیقات (ali mohammadi, et al 2020)

کند و حاتمی (۱۴۰۰) و قربانی (۱۴۰۰) نیز همسو است. در تحقیق حاتمی بررسی رابطه بین توسعه و غنی سازی شغلی کارکنان با عملکرد آنان در بانک ملت نشان داد که بین توسعه و غنی سازی شغلی کارکنان و عملکرد آنان در شعب بانک ملت شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. در تحقیق قربانی درباره ارتباط بین غنی سازی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان تامین اجتماعی (شهرستان ساری) نشان داد که بین غنی سازی شغلی با تعهد سازمانی و بین غنی سازی شغلی رضایت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و غنی سازی شغلی پیشبینی کننده معنادار تعهد سازمانی و رضایت شغلی می باشد. در تحقیق قربانی و حاتمی غنی سازی شغلی در مدل تحقیق موثر واقع شده است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق کرمی نژاد نیز همسو می باشد. کرمی نژاد و همکاران (۱۳۹۹) هدف اصلی پژوهش خود را، ارائه مدل توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی مبتنی بر مؤلفه های مهارت های نرم در دانشگاه ها بیان کردند. روش پژوهش آنها از نوع کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون و به شیوه استقرائی، مؤلفه های توسعه حرفه ای مبتنی بر مهارت های نرم، شناسایی و استخراج شدند. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه های فرهنگیان، خلیج فارس، پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر بود که بر اساس نمونه گیری هدفمند ۳۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که تا مرز اشباع ادامه یافت. در نهایت شبکه مضامین با استفاده از روش اترپاد-استرلینگ کدگذاری، تحلیل و ترسیم شد. روایی پژوهش با استفاده از تکنیک ممیزی کردن از سوی داور مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی، کدگذاری با مطالعه سطر به سطر مصاحبه ها به صورت دستی در دو مرحله انجام گرفت و بعد از اتمام کدگذاری، نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر با استفاده از روش هولستی مقایسه شد. پس از کدگذاری و تحلیل داده های مصاحبه، تعداد ۱۰۷ مضمون پایه استخراج شد. از این مضامین پایه تعداد ۱۵ مضمون سازمان دهنده و در نهایت ۵ مضمون فراگیر شامل: «مهارت های رهبری و مدیریتی»، «مهارت های توسعه فردی و حرفه ای»، «مهارت های خلاقیت و نوآوری»، «مهارت های اخلاق حرفه ای» و «مهارت های ارتباطی و تشریح مساعی» که شکل دهنده مدل توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی مبتنی بر مهارت های نرم بودند شناسایی و استخراج شدند. تحقیق حاضر با تحقیق رجایی پور و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. در بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران مدارس شهرستان ایزه بیان کرده اند که توانمندسازی مدیران به منظور شکوفایی سازمان های آموزشی و همسو کردن هدف های فردی و سازمانی است. که تعهد شغلی و توانایی فردی از شاخص های تأثیر گذار می باشد. همچنین تحقیق حاضر با پژوهش اسپریتیزر (۲۰۱۶) همسو است که نشان داد عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین بر اساس تحقیق فرناندز و یوشیدا^۱ (۲۰۱۴) مشخص گردید که با ورود برنامه هایی مانند درس پژوهی به آموزش و پرورش در راستای تحول و نوآوری در نظام آموزشی کشور، می توان فاصله نظریه و عمل را در امر آموزش از بین برد، که این امر خود موجب افزایش توانمندی معلمان گردیده و نیز باعث افزایش سطح کیفیت آموزشی می شود که همسو با دستاوردهای پژوهش حاضر است. همچنین بر اساس پژوهش لوویس^۲ (۲۰۰۲) که به بررسی ده درس علوم در کشور ژاپن پرداخته مشخص گردید که درس پژوهی راهی برای توسعه حرفه ای معلمان و بهبود یادگیری دانش آموزان است که همسو با نتایج پژوهش حاضر می باشد.

بر اساس پژوهش (Jafary, et al , 2017) که به طراحی الگوی توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی مدارس استثنایی گروه کم توان ذهنی مشخص گردید که الگوی توسعه حرفه ای معلمان، شامل سه مؤلفه محتوا، زمینه و فرایند است. مؤلفه محتوا با بار عاملی (۰/۴۳۹) در جایگاه اول و مؤلفه های زمینه (۰/۳۰۹) و فرایند (۰/۲۹۱) در مرتبه های بعدی قرار داشتند. شاخص پیش بینی کنندگی (۰/۶۳۱) حاکی از آن بود که مؤلفه های توسعه حرفه ای از قدرت بالایی برای پیش بینی توسعه حرفه ای معلمان برخوردارند که این پژوهش هم همسو با نتایج تحقیق می باشد.

پیشنهادها

با توجه به این که طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان در شهر زابل کمک می کند به اهداف خود دست پیدا کند، مدیران باید شرایط و امکانات لازم را برای ارائه ایده های سازنده فراهم آورند. از جمله اقداماتی که می تواند جهت بهبود در این روند انجام گیرد به صورت زیر می باشد:

۱- افزایش مهارت و یادگیری معلمان

1 Fernandez, C., and Yoshida, M

2 luis

- ۲- تبدیل به روش های آموزشی انعطاف پذیر
- ۳- ایجاد بسترهای نرم افزاری جهت تحلیل داده های پیشرفته
- ۴- افزایش ریسک پذیری مدیران
- ۵- مهارت های جدید

محدودیت‌ها

با توجه به این که این مطالعه جدید می‌باشد ولی بدون محدودیت نیست. اول، تجزیه و تحلیل انجام شده مربوط به مدارس شهر زابل است، بنابراین در تعمیم یافته‌ها بایستی با احتیاط استفاده شود، زیرا ممکن است برای شرایط منطقه‌ای مختلف اعتبار نداشته باشد. دوم، پژوهشگر به طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان تنها از طریق مصاحبه بررسی کرده‌اند، بهتر است از روش‌های دیگر در کنار این روش نیز استفاده شود. علاوه بر این، جنبه‌هایی در مورد طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان وجود دارد که توسط این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است و می‌تواند با پژوهش‌های بیشتر تحت پوشش قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از تمام کسانی که پژوهشگران را در انجام مطالعه حاضر یاری نمودند، به خصوص اعضای محترم هیئت علمی تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- Jafary, H., Abolghsemi, M., ghahramani, M., & khorasani, A. (2017). Model of Elementary Teachers Professional Development (Case study: Special Schools for Mentally Retarded Students in Tehran). *Psychology of Exceptional Individuals*, 7(25), 75-95. doi: 10.22054/jpe.2017.22681.1581. [in persian]
- Hassan Beigi, E., Delawar, A., & Anjom Shooa, R. (2017). Designing an empowerment model for top managers of the Ministry of Energy. *Strategic Defense Studies*, 15(69), 221-250. [in persian]
- karaminezhad, N., Ghasemizad, A., & motamed, H. (2020). Proposing a Professional Development Model For Faculty Members. *Teacher Professional Development*, 5(2), 1-23. [in persian]
- ali mohammadi, G., Jabbari, N., & Niazazari, K. (2020). Professional Empowerment of Farhangian University Graduates in Emerging Skill Vision. *Educational and Scholastic studies*, 9(2), 231-264. [in persian]
- Mohammadi, Zargar and Hosni, Arman (2018). "Investigating the impact of the research lesson process on teachers' professional development", *Kurdistan University Quarterly*, Volume 7, Number 1. [in persian]
- Sami, R., piri, M., & talebi, B. (2020). Modelling the Empowerment of Primary School's Teachers based on Lesson Study Approach. *Educational and Scholastic studies*, 9(3), 223-251. [in persian]
- Khatibi, Mohammad; Dariush Bangar and Mehdi Kavianpour (2016) "Identifying and explaining the relationship between knowledge gathering and organizational innovation capability studied: administrators and teachers of secondary education in Noor city", *Second National Conference on New Approaches in Education and Research*, Mahmoud Abad, City of Education Mahmoudabad- Mahmoudabad Technical and Vocational College. [in persian]
- Kargar, Farzaneh (2015). Presenting a model for empowering principals of elementary schools in Khorram Abad city, master's thesis of educational sciences, Lorestan University. [in persian.]
- Andrew John, Zaili Yang, Ramin Riahi, Jin Wang. (2016), "A risk assessment approach to improve the resilience of a seaport system using Bayesian networks", *Ocean Engineering* 111, 136-147.
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62(3), 1-18.
- Arechavala Lopez, P., Cabrera Álvarez, M. J., Maia, C. M., & Saraiva, J. L. (2022). Environmental enrichment in fish aquaculture: A review of fundamental and practical aspects. *Reviews in Aquaculture*, 14(2), 704-728.
- Baird, K., Su, S. and Munir, R. (2018), "The relationship between the enabling use of controls, employee empowerment, and performance", *Personnel Review*, Vol. 47 No. 1, pp. 257-274.
- Barasa E, Mbau R, Gilson L. (2018) what is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *Int J Health Policy Manag*;7 (6):491-503

- Choi, S.L., Goh, C.F., Adam, M.B.H. and Tan, O.K. (2016), "Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment", *Human Resources for Health*, Vol. 14 No. 1, pp. 73-86.
- Fernández-Batanero, J. M., Montenegro-Rueda, M., Fernández-Cerero, J., & García-Martínez, I. (2022). Digital competences for teacher professional development. Systematic review. *European Journal of Teacher Education*, 45(4), 513-531.
- Gomes, Giancarlo & Wojahn, Rafaele. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES), *Revisit de Administração* 52 (2): 163–175.
- Hanaysha, J. (2016), "Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 229 No. 1, pp. 298-306.
- Hong, J.C., Horng, J.S., Lin, C.L. & ChanLin, L.J. (2018). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 28(1), 4-20
- Hui, Lei Sengphet Phouvong & Le Ba Phong (2018) Transformational Leadership Facilitates Innovation Capability: The Mediating Roles of Interpersonal Trust, *International Journal of Business Administration*, Vol. 9, No. 3; pp.1-9
- Khsemi.m. (2017). look at the education of schools managers in Iran and advanced countries , the international conference of research in science and technology . Tehran. The institute is the saramad convention .
- Kyndt, E., Gijbels, D., and Grosemans, I. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational Research*, 201, 1-40
- Lotter, C., Smiley, W., Thompson, S., & Dickenson, T. (2016). The impact of a professional development model on middle school science teachers' efficacy and implementation of inquiry. *International Journal of Science Education*, 38(18), 2712-2741.
- Rajapathirana, R.P. Jayani Hui, Yan. 2018. Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance, *Journal of Innovation & Knowledge*, 3 (1): 44-55.
- Saleh, A., & Mujahiddin, M. (2020). Challenges and Opportunities for Community Empowerment Practices in Indonesia during the Covid-19 Pandemic through Strengthening the Role of Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*
- Sánchez, Encarnación García, Víctor J. García-Morales and Rodrigo Martín-Rojas (2018) Influence of Technological Assets on Organizational Performance through Absorptive Capacity, Organizational Innovation and Internal Labor Flexibility, Sustainability, MDPI, Open Access Journal, vol. 10(3), pages 1-25.
- Sherman, B. T., Hao, M., Qiu, J., Jiao, X., Baseler, M. W., Lane, H. C., ... & Chang, W. (2022). DAVID: a web server for functional enrichment analysis and functional annotation of gene lists (2021 update). *Nucleic acids research*, 50(W1), W216-W221.