

ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل

سعیده شجاعیان^۱، نیما شهیدی^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

saeideh.shojaeian36@gmail.com

۰۹۳۸۱۲۳۳۹۷۱

^۲ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

nima110shahidi@gmail.com

۰۹۱۷۳۰۰۲۷۰۳

چکیده :

هدف اصلی این پژوهش شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل بود. روش تحقیق از نظر ماهیت و محتوایی یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان دوره ابتدایی (زن و مرد) در شهرستان نورآباد ممسنی به تعداد ۴۱۷ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۰۱ نفر بعنوان حجم نمونه آماری انتخاب شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه ای بود. برای گردآوری عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان از پرسشنامه محقق ساخته و برای برای متغیر توانمند سازی روانشناختی از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. برای روایی پرسش نامه از استاد راهنما در مورد پرسش نامه و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسش نامه تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی برای توانمندسازی روانشناختی با ضریب ۰.۸۱، عوامل فردی ۰.۷۷، عوامل گروهی ۰.۷۷ و عوامل سازمانی ۰.۷۳ بدست آمد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی و ماتریس همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. همچنین برای تأیید نهایی مدل از روش معادلات ساختاری بر پایه نرم افزار PLS استفاده شد. بر اساس یافته های این پژوهش، عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان در ۳ گروه ۱- عوامل فردی (جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری) ۲- عوامل گروهی (اثربخشی گروهی، اهمیت گروه و اعتماد درونی گروه) ۳- عوامل سازمانی (کاهش ابهام، حیطه کنترل، حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) شناسایی گردید. یافته های این پژوهش نشان داد که عوامل فردی (جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری)، عوامل گروهی (اثربخشی گروهی، اهمیت گروه و اعتماد درونی گروه) و عوامل سازمانی (کاهش ابهام، حیطه کنترل، حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات، دسترسی به منابع و جو مشارکتی) بر توانمندسازی معلمان تأثیر معناداری دارند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی

۱- مقدمه

آموزش و پرورش نظامی با اهمیت است، اولین چیزی که با نام آموزش و پرورش در ذهن انسان | شکل می گیرد عنوان معلم است. پرورش معلمان توانمند با اعتماد و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار و نوآوری مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند، از الزامات اساسی توانمندسازی در این سازمان مهم و تأثیر گذار در پرورش نسل پیشرو و نسل های آینده می باشد. این نظام نقش اساسی در پرورش سرمایه فکری مملکت ها دارد، لذا پرداختن به برنامه ریزی آموزشی و تربیت معلمان این سازمان ارزشمند در چارچوب بحث توانمندسازی بسیار با اهمیت است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در شرایط متغیر کنونی، سازمانها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت، دستیابی به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند به منابع انسانی خود توجه کافی کنند (سید نظری و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمانها از طریق توانمند سازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می نمایند. توانمند سازی، کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷). از جمله این موارد می توان به توانمندسازی روانشناختی^۱ معلمان اشاره نمود (مهدی پور، ۱۳۹۸).

معلمان عنصر اصلی در نظام آموزش و پرورش به شمار می آیند، سرمایه گذاری برای آموزش معلمان که زیربنای نظام آموزشی و از اساسی ترین و مهم ترین دوره های تحصیلی است از سودمند ترین سرمایه گذاری ها محسوب می شود. این سرمایه گذاری موجب گسترش آموزش عمومی می شود و از نظر فردی و سازمانی نیز ثمربخش است. در این پژوهش تلاش می گردد تا مهم ترین عوامل فردی، سازمانی و گروهی تأثیر گذار بر توانمندسازی روانشناختی معلمان مورد بررسی قرار گیرد.

۲- بیان مسئله

در جوامع امروزی برتری سازمانها تنها به موفقیت های مالی آن سازمان وابسته نیست؛ بلکه به سلامت جسمی و روانشناختی نیروهای انسانی هم وابسته است. همچنین، تغییرات بخش ذاتی از پویایی های سازمانی است که از کارکنان انتظار می رود خود را با شرایط جدید سازگار کنند. این تلاش های سازگاران بر رفتار، نگرش و سلامت کاری کارکنان اثرات نامطلوب زیادی به جای می گذارد (گنزالس^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان سازمانها از بدو ورود به محیط شغلی با انبوهی از عوامل فشارزا روبه رو هستند که علاوه بر اینکه بر بهداشت جسمی و روانی آنها تأثیر می گذارد، پیامدهای زیانباری چون ناخشنودی شغلی، کم کاری، نداشتن احساس مسئولیت، غیبت، اختلال در روابط بین فردی و بی توجهی به شغل را به بار می آورد (شکرکن، ۱۳۹۵). یکی از اقداماتی که سازمانها می توانند در این زمینه انجام دهند، توانمندسازی روانشناختی^۳ است. داشتن نیروی انسانی توانمند یک مزیت اساسی به شمار می رود و کارکنان توانمند نقش کلیدی در حیات سازمان های نوین دارند (خانکا^۴، ۲۰۱۳). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان شروع می شود؛ بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز دارند و احساس کنند توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند (آردهارن و وینای^۵، ۲۰۱۸).

توجه به توانمندسازی روانشناختی در جهت توانا شدن معلمان به منظور شرکت در تصمیمگیری ها، تأثیر در یادگیری دانش آموزان، توانایی برقرار ارتباط مؤثر و اعتماد، اهمیت به سزایی دارد (ناصر^۶، ۲۰۱۸). معلم به عنوان هدایت کننده فرایند تعلیم و تربیت، مؤثرترین عنصر در تحقق بخشیدن به مأموریت های نظام تعلیم و تربیت است و سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود به توانمندسازی معلمان خود با به کارگیری روش های مناسب آموزشی نیاز دارد (سلامی و همکاران، ۱۳۹۹). در اسناد بالادستی، همچون سند تحول بنیادین بر توانمندسازی معلمان تأکید شده است.

توانمندسازی معلمان توسط شرت، گرین و ملوین^۷ (۱۹۹۴) به عنوان فرایندی تعریف شده است که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند، مسایل و مشکلات را حل می کنند و در قبال کارها مسئولیت پذیر

¹ Psychological Empowerment

² González

³ psychölogical empowerment

⁴ Khanka

⁵ Ardham, K. & Vinai

⁶ Nassar

⁷ Short & Green & Melvin

می‌شوند. سومش^۸ (۲۰۰۵) معتقد است که مریبان توانمند عملکرد آموزشی و تعهد شغلی بالاتر، روابط بین فردی خوب و تعهد سازمانی بالاتری دارند. بر اساس نظر مائورف^۹ (۱۹۹۸) توانمندسازی مریبان موقعیت و جایگاه شغلی آنها را بهبود می‌بخشد. دانش حرفه ای آنها را افزایش می‌دهد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم گیری آسان می‌کند. معلمان به واسطه دانش و تخصص خود دارای قدرت نهفته هستند و توانمندسازی، در واقع آزادسازی این قدرت است که مزایایی چون بهبود و افزایش احساس تعهد و تعلق به مدرسه را در معلمان به وجود می‌آورد (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

وال^{۱۰} (۲۰۱۲) نشان داد که تصمیم گیری، رشد حرفه ای، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال و احساس مؤثر بودن بر توانمندسازی معلمان مؤثر می‌باشد. همچنین معلمان، بودجه و عدم پشتیبانی اداری را مؤثر بر توانمندی خود بیان کرده اند. مازیو و اسکویک^{۱۱} (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند عضویت در گروه‌های مدرسه تأثیر محدودی بر توانمندسازی معلمان دارد اما دسترسی به اطلاعات و جنسیت گروه‌های مدرسه ای منابع اصلی توانمندسازی معلمان هستند. کلین^{۱۲} (۲۰۱۶) نشان داد یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می‌کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان است. فریریر^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند کارکنان آموزشی که احساس می‌کنند برخی تأثیرات را می‌توانند بر محل کارشان اعمال کنند و به ساختارهای توانمندسازی (قدرت، منابع، فرصت ها، حمایت و اطلاعات دسترسی دارند، موقعیت بهتری برای اعتماد به سرپرست دارند.

با توجه به نتایج تحقیقات مختلف در زمینه توانمندسازی به ویژه توانمندسازی معلمان، می‌توان دریافت که عواملی مانند مسئولیت پذیری، ارتقا و رشد حرفه ای، قدرت تصمیم گیری، جو مدرسه، خودکارآمدی، تعهد، منابع، آموزش، اهداف و ارزیابی عملکرد، رضایت و انگیزه از عوامل تأثیرگذار بر توانمندی معلمان می‌باشند. بدون تردید علاوه بر موارد مذکور، عوامل دیگری نیز بر توانمندی معلمان مؤثر خواهد بود که طراحی مدل توانمندسازی به شناسایی آنها کمک خواهد کرد. از این رو هدف اصلی این پژوهش شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل می‌باشد. بنابراین سوال اصلی که این تحقیق درصدد است تا بدان جواب دهد این است که «چه عواملی بر توانمندسازی شناختی معلمان دوره ابتدایی مؤثر می‌باشند؟ و چه مدلی را برای روابط بین آنها می‌توان ارائه نمود؟»

۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی، جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می‌رود و توانمند سازی کارکنان، کارآمد کردن نظام آموزشی کشور برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز از الزامات اساسی و مهم در جهت تحقق اهداف چشم انداز می‌باشد. در این زمینه معلمان به خاطر، پرورش آینده سازان کشور از اولویت برخوردارند. توانمندسازی معلمان در محیط‌های آموزشی باعث می‌شود معلمان صلاحیت خویش را توسعه دهند تا از طریق رشد خود، بتوانند مشکلاتشان را رفع نمایند. از سویی تحقق اهداف متعالی نیازمند تحول در شیوه‌ها و محتوی آموزشی به روز، مسأله محور و خلاقیت پرور، تدریس موفق درس تربیت بدنی توسط معلمان می‌باشد که بدون شک توانمندسازی معلمان تأثیر بسزایی در تحقق این اهداف خواهد داشت (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به نقش و جایگاه معلمان در صحنه تعلیم و تربیت، ضروری است که بیش از هر عامل دیگری، به رشد، توسعه و توانمندی خود معلمان پرداخته شود. و برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های معلمان باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها را ارتقا دهیم. این امر حاصل نمی‌گردد مگر آنکه پرورش و توانمند کردن معلمان به صورت برنامه ریزی شده و نظاممند مورد توجه قرار گیرد. بر همین اساس فرایند توانمندسازی معلمان بایستی از الگویی جامع و نظام مند جهت پیروی کند. به این ترتیب مقوله توسعه توانمندی‌ها و شایستگی معلمان به عنوان یک موضوع کلیدی در آموزش و پرورش، اهمیت اساسی دارد و از جمله ضروری ترین اقداماتی است که در سازمان و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است. از آنجا که توانمندسازی معلمان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنها شود، پژوهشگر تلاش دارد در این پژوهش به شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی به منظور ارائه یک مدل بپردازد.

متأسفانه توجه به توانمندسازی معلمان در سازمان آموزش و پرورش در مقطعی دچار غفلت می‌گردد که این امر منجر به کاهش عملکرد سازمانی معلمان می‌شود. برای سیاست گذاران سازمان آموزش و پرورش لازم است تا عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان را به خوبی بشناسند تا از این

⁸ Somech

⁹ Mearoof

¹⁰ Wall

¹¹ Masue, Askvik

¹² Klein

¹³ Freire

طریق اقدام به تدوین راهبردهای مناسب برای افزایش توانمندی آنها کنند. از این رو یافته های این پژوهش می تواند نتایج ارزشمندی در اختیار ذی نفعان این پژوهش از جمله سازمان آموزش و پرورش قرار دهد.

۴- اهداف تحقیق

- ۱- ارائه مدلی برای عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی
- ۲- ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی
- ۳- بررسی رابطه بین عوامل شناسایی شده با توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی

۵- پیشینه پژوهش

شیخ السلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارائه مدل توانمندسازی معلمان ابتدایی مبتنی بر رویکرد درس پژوهی (مورد مطالعه شهر تهران) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که از میان ۱۲۰ شاخص (گویه) موجود، ۱۸ مولفه اصلی شناسایی شدند. بر این اساس، مولفه های دانش، مهارت، نگرش به عنوان عوامل تشکیل دهنده و عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی به عنوان عوامل موثر شناسایی شدند. سلامی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان برخاسته از سند تحول بنیادین پرداختند. نتایج نشان داد درون مایه های برخاسته از سند تحول بنیادین پوشش دهنده مؤثری برای تحقق توانمندسازی روانشناختی معلمان است و الگوی توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین شامل ۱۰ درون مایه، ۶۶ کد اولیه است. شاهزاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج نشان داد، عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان شامل ابعاد: زمینه ای (فناوری و ارتباطات، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی)، سازمانی (اهداف و راهبرد، منابع و تجهیزات و نظارت و ارزیابی) و فردی بامولفه های (روانشناختی، حرفه ای و اعتقادی- اخلاقی) هستند. از مولفه های بعد زمینه ای، فناوری و ارتباطات از مولفه های بعد سازمانی، منابع و تجهیزات و از بعد فردی، مولفه حرفه ای بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی داشتند. شفاف نمودن انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شخصیت و شغل آنان، ایجاد زمینه استفاده از فناوری های نوین از پیشنهادات پژوهش می باشد. رضائی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مؤلفه های سرمایه روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی؛ امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی به صورت معناداری قادر به پیش بینی بُعد شایستگی معلمان است. به علاوه، متغیر امیدواری به صورت معناداری قادر به پیش بینی مؤثر بودن معلمان بود. متغیر خودکارآمدی نیز به صورت معناداری قادر به پیش بینی خودمختاری معلمان بود. همچنین، متغیر امیدواری به صورت معناداری قادر به پیش بینی معنی داری معلمان بود. آقاویردی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی (مورد مطالعه: گمرک جمهوری اسلامی ایران) پرداختند. نتایج پژوهش نشان می دهد که از میان عوامل موثر بر توانمندسازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر معناداری داشته و توانمندسازی روانشناختی نیز بر تعالی سازمانی مؤثر بوده است. این امر می تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد. رضایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی مفهوم توانمندسازی روان شناختی و رابطه آن با سرمایه روان شناختی معلمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی) و توانمندسازی روان شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چند سرمایه روان شناختی در کل قادر به پیش بینی توانمندسازی روان شناختی معلمان است؛ با وجود این، از بین ابعاد سرمایه روان شناختی امیدواری ۲۱/۹ درصد و انعطاف پذیری ۳/۶ درصد از توانمندسازی روان شناختی معلمان مدارس ابتدایی را پیش بینی می کنند و ابعاد خودکارآمدی و خوش بینی به تنهایی پیش بینی کننده توانمندسازی روان شناختی معلمان مدارس ابتدایی نیستند.

مینسیونگ^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی پیشایندهای سازمانی درونی و بیرونی توانمندسازی معلمان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که الف) تصمیم گیری، ب) رشد حرفه ای، ج) فرهنگ حمایتی، د) خودکارآمدی، ه) استقلال کاری و سایر عوامل سازمانی، مانند نوع سازمان، ساختار، اندازه و عملکرد قبلی، تغییرات قابل توجهی را در توانمندسازی ایجاد می کنند. آمیت^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان

¹⁴ Minsung

¹⁵ Amit

"توانمندسازی کارکنان منجر به جهت گیری نقش انعطاف پذیر: یک چارچوب اقتضایی مبتنی بر تمایل" نشان دادند تصمیم گیری مشارکتی، استقلال کارکنان در انجام کار و جهت گیری انعطاف پذیر در انجام کارها از جمله عواملی اند که در توانمندسازی روانشناختی کارکنان مؤثر است. مازو و اسکویک^{۱۶} (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان " آیا کمیته های مدرسه منبعی برای توانمندسازی هستند؟ اطلاعاتی از تانزانیا" نتیجه گرفتند عضویت در گروه های مدرسه تأثیر محدودی بر توانمندسازی معلمان دارد اما دسترسی به اطلاعات و جنسیت گروه های مدرسه ای منابع اصلی توانمندسازی معلمان هستند. کلین^{۱۷} (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان توانمندسازی معلمان، یادگیری سازمانی افقی و عمودی و تحرک موقعیتی در مدرسه انجام دادند. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان است. فریر^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی چگونگی دستیابی به ساختارهای توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه به وسیله اعتماد به مدیر و هیئت مدیره مدرسه پرداختند. نتایج این تحقیق نشان دادند کارکنان آموزشی که احساس می کنند برخی تأثیرات را می توانند بر محل کارشان اعمال کنند و به ساختارهای توانمندسازی (قدرت، منابع، فرصت ها، حمایت و اطلاعات دسترسی دارند، موقعیت بهتری برای اعتماد به سرپرست دارند. وال^{۱۹} (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان مطالعه اکتشافی توانمندسازی معلمان و آموزش های فنی در کنتاکی انجام داده است. در این تحقیق ابعاد مورد ارزیابی شامل تصمیم گیری، رشد حرفه ای، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال و احساس مؤثر بودن بود. نتایج تحقیق ارتباط معناداری را بین توانمندسازی و رشد حرفه ای، اختیار تصمیم گیری، خودکارآمدی و احساس مؤثر بودن نشان داد. همچنین معلمان، بودجه و عدم پشتیبانی اداری را مؤثر بر توانمندی خود بیان کرده اند.

در نهایت بر اساس مطالعات صورت گرفته، عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان در چندین بخش به صورت زیر شناسایی گردید:

عوامل فردی: به ویژگی های مختلف اختصاصی و شخصیتی فرد اشاره دارد که در شکل گیری توانمند سازی فرد تأثیر گذار است. در بین ویژگی های مختلف فردی و شخصیتی پاره ای از ویژگی ها چون سطح تحصیلات، سابقه خدمت، جنسیت، نژاد، کانون کنترل، و عزت نفس بیشتر از دیگر ویژگی های فردی بر احساس توانمند سازی کارکنان تأثیر می گذارد.

عوامل گروهی: ادراک افراد از میزان توانمند سازی خود علاوه بر ویژگی های فردی از ویژگی های گروه نیز تأثیر می پذیرد. پژوهشگران نشان داده اند که اثربخشی گروهی، اهمیت کار گروهی، و اعتماد درون گروهی می تواند تأثیر مثبتی بر احساس توانمند سازی افراد گروه به جای بگذارد.

عوامل سازمانی: صاحب نظران پاره ای از ویژگی های سازمانی را که می توانند بر ادراک کارکنان از توانمند سازی شان تأثیر گذار باشند را شناسایی کرده اند. این ویژگی ها عبارت از، کاهش ابهام در نقش، حیطة کنترل دسترسی به منابع، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی، و جو مشارکتی می باشند. که در نهایت منجر به شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان می گردد.

۶- روش تحقیق

روش این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان دوره ابتدایی (زن و مرد) در شهرستان نورآباد ممسنی به تعداد ۴۱۷ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۰۱ نفر بعنوان حجم نمونه آماری انتخاب شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه ای بود. در مرحله اول از بین مدارس پسرانه و دخترانه تعداد ۱۲ (۶ مدرسه دخترانه و ۶ مدرسه پسرانه) مدرسه انتخاب و در مرحله بعد از معلمان مدارس انتخابی در مقاطع مختلف به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها در بین آنها توزیع گردید.

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق از طریق پرسشنامه ای است که شامل ۲ بخش می باشد:

الف) سوالات عمومی (مشخصات فردی): در این قسمت مواردی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری پاسخ دهندگان پرسیده می شود.

ب) سوالات تخصصی: این بخش شامل ۳۴ سوال می باشد. که این سوالات در ۲ قسمت با عناوین عوامل تأثیر گذار بر ایجاد احساس توانمند سازی کارکنان (عوامل فردی، گروهی، سازمانی) و ابعاد توانمند سازی (بعد معنی داری، اثر گذاری، شایستگی، خودمختاری و اعتماد) دسته بندی شده است:

¹⁶ Masue, Askvik

¹⁷ Klein

¹⁸ Freire

¹⁹ Wall

۱- **عوامل فردی:** این قسمت شامل سوالات ۱ تا ۴ بوده و در مجموع ۴ سوال را به خود اختصاص می دهد که سوالات ۱ و ۲ مربوط به عامل عزت نفس و سوالات ۳ و ۴ مربوط به کانون کنترل می باشد. البته سوالات مربوط به جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری نیز در بخش سوالات عمومی ارائه شده است.

۲- **عوامل گروهی:** این قسمت شامل سوالات ۵ تا ۹ بوده و در مجموع ۵ سوال را به خود اختصاص می دهد که سوالات ۵ و ۶ مربوط به اثربخشی گروهی، سوالات ۷ و ۸ مربوط به اهمیت گروه و سوال و ۹ مربوط به اعتماد درونی گروه می باشد.

۳- **عوامل سازمانی:** این قسمت شامل سوالات ۱۰ تا ۱۹ بوده و در مجموع ۱۰ سوال را به خود اختصاص می دهد که سوال ۱۰ مربوط به کاهش ابهام، سوال ۱۱ مربوط به حیطه کنترل، سوالات ۱۲ و ۱۳ مربوط به حمایت اجتماعی، سوالات ۱۴ و ۱۵ مربوط به دسترسی به اطلاعات، سوالات ۱۶ و ۱۷ مربوط به دسترسی به منابع و سوالات ۱۸ و ۱۹ مربوط به جو مشارکتی می باشد.

۴- **توانمند سازی روانشناختی:** این قسمت شامل سوالات ۲۰ تا ۳۴ بوده و در مجموع ۱۵ سوال را به خود اختصاص می دهد. اسپریتیزر این مقیاس را در سال ۱۹۹۵ با هدف سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان طراحی کرد. ابزار مذکور ۱۵ سؤال دارد و براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۵= کاملاً موافق تا ۱= کاملاً مخالف) نمره گذاری می شود. در این مقیاس حداکثر نمره ۷۵ و حداقل نمره ۱۵ است. نمره بالا، درجه بالاتری را در توانمندسازی روانشناختی نشان می دهد. اسپریتیزر (۱۹۹۵) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه کرده است. همچنین خدیوی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آوردند. آذرنوش (۱۳۹۱) برای تعیین روایی پرسشنامه از همبسته کردن نمره کل پرسشنامه با نمره یک سؤال کلی استفاده کرد که این ضریب برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ بود.

برای تعیین اعتبار صوری پرسشنامه از محققان و صاحب نظران در زمینه تحقیق در رابطه با میزان درستی و شفافیت سؤالات پرسشنامه، نظرخواهی به عمل می آید که بدین ترتیب از تعدادی از متخصصان در این رشته از جمله استاد راهنما، استاد گروه آموزشی در مورد پرسشنامه و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسشنامه تأیید شد. برای بررسی پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۱: مقدار آلفای محاسبه شده مربوط به هر متغیر

ردیف	نام متغیر	آلفای کرونباخ
۱	توانمندسازی روانشناختی	۰.۸۱
۲	عوامل فردی	۰.۷۷
۳	عوامل گروهی	۰.۷۷
۴	عوامل سازمانی	۰.۷۳

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی (برای بررسی روابط بین متغیرها) و ماتریس همبستگی (برای بررسی ابعاد متغیرها با متغیر وابسته) با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. همچنین برای تأیید نهایی مدل از روش معادلات ساختاری بر پایه نرم افزار PLS استفاده شد.

۷- یافته های پژوهش

۷-۱ ویژگی های پاسخگویان

یافته‌های این پژوهش در خصوص بررسی فراوانی و توزیع گروه سنی پاسخگویان نشان داد که، ۸ درصد از پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال، ۳۴.۸ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۴۷.۳ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۱۰ درصد بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. یافته‌های این پژوهش در خصوص بررسی فراوانی و توزیع جنسیت پاسخگویان نشان داد، ۳۳.۳ درصد پاسخگویان مرد و ۶۶.۷ درصد مرد می باشند. یافته‌های این پژوهش در خصوص بررسی فراوانی و توزیع تاهل پاسخگویان نشان داد، ۲۵.۴ درصد پاسخگویان مجرد و ۷۴.۶ درصد متاهل می باشند. یافته‌های این پژوهش در خصوص بررسی فراوانی و توزیع سطح تحصیلات پاسخگویان نشان داد، ۶ درصد پاسخگویان دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۵.۲ درصد لیسانس، ۲۸.۴ درصد فوق لیسانس و ۰.۵ درصد تحصیلات دکتری داشتند. یافته‌های این پژوهش در خصوص بررسی فراوانی و توزیع سابقه کار پاسخگویان نشان داد، ۱۰.۴ درصد پاسخگویان کمتر از ۱۰ سال، ۴۹.۸ درصد بین ۱۱-۱۵ سال، ۳۵.۳ درصد بین ۱۶-۲۰ سال و ۴.۵ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه کار داشته اند.

۷-۲ توصیف متغیرهای اصلی تحقیق

جدول ۲ مهمترین شاخص های توصیفی از قبیل میانگین، میانه، انحراف معیار و .. متغیر عوامل تاثیر گذار بر ایجاد احساس توانمند سازی کارکنان آن را نشان می دهد.

جدول ۲: مشخصات آماری متغیر عوامل تاثیر گذار بر ایجاد احساس توانمند سازی کارکنان

فراوانی و آماره							متغیر
حداکثر نمره	حداقل نمره	واریانس	انحراف استاندارد	میانه	میانگین	تعداد	
۳۵	۱۳	۶۲۹.۱۱	۴۱۰.۳	۲۶	۸۷۶.۲۵	۲۰۱	عوامل فردی
۲۵	۱۰	۹۱۱.۸	۹۸۵.۲	۲۰	۱۵۴.۱۹	۲۰۱	عوامل گروهی
۴۹	۱۹	۷۳۵.۳۳	۸۰۸.۵	۴۰	۴۲۳.۳۸	۲۰۱	عوامل سازمانی
۸۰	۴۱	۶۴۵.۶۸	۲۸۵.۸	۷۱	۲۶۴.۶۹	۲۰۱	توانمندسازی روانشناختی

۷-۳ یافته های استنباطی

۱- آزمون اسمیرنوف کولموگروف

در این بخش از تحقیق ابتدا با استفاده از آزمون اسمیرنوف کولموگروف به بررسی نرمال و غیر نرمال بودن داده ها پرداخته شد و سپس با توجه به سطح سنجش متغیرها سعی می گردد تا آزمون های آماری متناسب انتخاب و بر اساس آن به بررسی فرضیه های پرداخته شود.

جدول ۳: آزمون اسمیرنوف کولموگروف

متغیر	مقدار آزمون	سطح معناداری	نرمال یا غیر نرمال
عوامل فردی	۰.۱۶۱	۰.۰۰۰	غیر نرمال
عوامل گروهی	۰.۱۸۰	۰.۰۰۰	غیر نرمال
عوامل سازمانی	۰.۱۹۴	۰.۰۰۰	غیر نرمال
توانمندسازی روانشناختی	۰.۲۱۶	۰.۰۰۰	غیر نرمال

نتایج آزمون اسمیرنوف کولموگروف در جدول ۳ نشاد داد که داده های پژوهش در سطح غیر نرمال می باشد، بنابراین برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده شد.

۴-۲ یافته های استنباطی

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده و پردازش آن توسط نرم افزارهای آماری مهمترین آماره توصیفی (شاخص های مرکزی و پراکندگی) متغیر عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی در این پژوهش مطابق جدول شماره ۴ هست.

جدول ۴: مشخصات آماری متغیر عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی

متغیر	ابعاد	تعداد	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	واریانس	کمترین نمره	بیشترین نمره
عوامل گروهی	عزت نفس	۲۰۱	۶۴۷.۷	۸	۶۶۷.۱	۷۸۰.۲	۲	۱۰
	کانون کنترل	۲۰۱	۶۵۲.۷	۸	۶۰۹.۱	۵۸۸.۲	۳	۱۰
	اثربخشی گروهی	۲۰۱	۶۸۲.۷	۸	۶۸۸.۱	۸۴۸.۲	۳	۱۰
	اهمیت گروه	۲۰۱	۷۷۶.۷	۸	۴۹۸.۱	۲۴۵.۲	۵	۱۰
عوامل سازمانی	اعتماد درونی گروه	۲۰۱	۶۹۷.۳	۴	۰۷۸.۱	۱۶۲.۱	۱	۵
	کاهش ابهام	۲۰۱	۹۲۵.۳	۴	۹۹۰.۰	۹۷۹.۰	۲	۵
	حیطه کنترل	۲۰۱	۷۹۱.۳	۴	۰۸۹.۱	۱۸۶.۱	۱	۵

۱۰	۳	۷۰۰.۲	۶۴۳.۱	۸	۶۰۷.۷	۲۰۱	حمایت اجتماعی
۱۰	۴	۳۶۵.۲	۵۳۸.۱	۸	۶۶۲.۷	۲۰۱	دسترسی به اطلاعات
۱۰	۳	۶۰۶.۲	۶۱۴.۱	۸	۷۹۱.۷	۲۰۱	دسترسی به منابع
۱۰	۴	۳۸۰.۲	۵۴۳.۱	۸	۶۴۷.۷	۲۰۱	جو مشارکتی

جهت آزمون این فرضیه از ماتریس همبستگی اسپیرمن استفاده شده است، نتایج این آزمون در جدول ۵ قابل مشاهده می باشد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین عوامل شناسایی شده با توانمند سازی روانشناختی

بهره وری آموزشی			تعداد	متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد		
۰.۰۰۰	۰.۲۲۰	۲۰۱	عوامل فردی	
۰.۰۰۰	۰.۲۷۰	۲۰۱	عوامل گروهی	
۰.۰۰۰	۰.۳۱۴	۲۰۱	عوامل سازمانی	

در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی سوم از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین عوامل شناسایی شده با توانمند سازی روانشناختی پرداخته شده است. همانگونه که یافته های جدول فوق نشان می دهد، عوامل فردی با ضریب همبستگی ۰.۲۲۲ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. عوامل گروهی با ضریب همبستگی ۰.۲۷۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. عوامل سازمانی با ضریب همبستگی ۰.۳۱۴ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

در مرحله بعد جهت بررسی جزئی تر رابطه عوامل شناسایی شده با توانمند سازی روانشناختی، ماتریس همبستگی بین عوامل شناسایی شده (عوامل فردی، گروهی و سازمانی) با توانمند سازی روانشناختی تشکیل شده است که یافته های آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۶: ماتریس همبستگی بین عوامل فردی با توانمند سازی روانشناختی

متغیر	سن	جنسیت	تاهل	سابقه کار	تحصیلات	عزت نفس	کانون کنترل	توانمند سازی روانشناختی
سن	۱	-۰.۷۸	-۰.۰۱	۰.۰۹	۰.۶۱	۰.۱۳۴	۰.۱۵۶*	۰.۱۶۰*
جنسیت	-۰.۷۸	۱	-۰.۴۱	-۰.۱۰	۰.۰۱	۰.۰۰۷	-۰.۰۶۲	-۰.۱۲۲
تاهل	-۰.۰۱	-۰.۴۱	۱	۰.۰۷	-۰.۰۰۷	-۰.۰۵۲	۰.۰۷۴	۰.۰۲۱
سابقه کار	۰.۰۹	-۰.۱۰	۰.۰۷	۱	۰.۱۱	۰.۲۲۹**	۰.۲۰۴**	۰.۲۰۹**
تحصیلات	۰.۶۱	۰.۰۱	-۰.۰۷	۰.۱۱	۱	۰.۰۴۵	۰.۰۶۱	۰.۱۴۲*
عزت نفس	۰.۱۳۴	۰.۰۰۷	-۰.۰۵۲	۰.۲۲۹**	۰.۰۴۵	۱	۰.۲۴۶**	۰.۱۴۰*
کانون کنترل	۰.۱۵۶*	-۰.۰۶۲	۰.۰۷۴	۰.۲۰۴**	۰.۰۶۱	۰.۲۴۶**	۱	۰.۲۵۸**
توانمند سازی روانشناختی	۰.۱۶۰*	-۰.۱۲۲	۰.۰۲۱	۰.۲۰۹**	۰.۱۴۲*	۰.۱۴۰*	۰.۲۵۸**	۱

***: سطح معناداری ۹۹ درصد

**: سطح معناداری ۹۵ درصد

همان طوری که نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن در جدول ۶، در خصوص بررسی رابطه عوامل فردی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که بین سن و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۶۰ و سطح معناداری ۰.۰۲۳ رابطه معناداری وجود دارد. بین تحصیلات و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۴۲ و سطح معناداری ۰.۰۴۴ رابطه معناداری وجود دارد. بین سابقه کار و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۰۹ و سطح معناداری ۰.۰۰۳ رابطه معناداری وجود دارد. بین وضعیت تاهل و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۰۲۱ و سطح معناداری ۰.۷۷۰ رابطه معناداری وجود ندارد. بین عزت نفس و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۴۰ و سطح معناداری ۰.۰۴۷ رابطه معناداری وجود دارد. بین کانون کنترل و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۵۸ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: ماتریس همبستگی بین عوامل گروهی با توانمند سازی روانشناختی

متغیر	اثربخشی گروهی	اهمیت گروه	اعتماد درونی گروه	توانمند سازی روانشناختی
اثربخشی گروهی	۱	.۱۳۹*	.۰۸۴	.۲۳۹**
اهمیت گروه	.۱۳۹*	۱	.۱۸۹**	.۲۲۴**
اعتماد درونی گروه	.۰۸۴	.۱۸۹**	۱	.۲۷۵**
توانمند سازی روانشناختی	.۲۳۹**	.۲۲۴**	.۲۷۵**	۱

**؛ سطح معناداری ۹۹ درصد

*؛ سطح معناداری ۹۵ درصد

همان طوری که نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن در جدول ۷، در خصوص بررسی رابطه عوامل گروهی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که، بین اثربخشی گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.239 و سطح معناداری 0.001 رابطه معناداری وجود دارد. بین اهمیت گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.224 و سطح معناداری 0.001 رابطه معناداری وجود دارد. بین اعتماد درونی گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.275 و سطح معناداری 0.000 رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸: ماتریس همبستگی بین عوامل سازمانی با توانمند سازی روانشناختی

متغیر	کاهش ابهام	حیطه کنترل	حمایت اجتماعی	دسترسی به اطلاعات	دسترسی به منابع	جو مشارکتی	توانمند سازی روانشناختی
کاهش ابهام	۱	.۲۵۰**	.۲۴۸**	.۰۱۰	.۲۲۸**	.۱۱۷	.۱۵۰*
حیطه کنترل	.۲۵۰**	۱	.۴۶۳**	.۱۳۵	.۱۷۸*	.۲۳۹**	.۲۳۷**
حمایت اجتماعی	.۲۴۸**	.۴۶۳**	۱	.۲۳۴**	.۴۶۴**	.۳۰۲**	.۲۱۰**
دسترسی به اطلاعات	.۰۱۰	.۱۳۵	.۲۳۴**	۱	.۲۹۶**	.۲۸۵**	.۲۷۹**
دسترسی به منابع	.۲۲۸**	.۱۷۸*	.۴۶۴**	.۲۹۶**	۱	.۲۳۲**	.۲۷۲**
جو مشارکتی	.۱۱۷	.۲۳۹**	.۳۰۲**	.۲۸۵**	.۲۳۲**	۱	.۳۵۹**
توانمند سازی روانشناختی	.۱۵۰*	.۲۳۷**	.۲۱۰**	.۲۷۹**	.۲۷۲**	.۳۵۹**	۱

**؛ سطح معناداری ۹۹ درصد

*؛ سطح معناداری ۹۵ درصد

همان طوری که نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن در جدول ۸، در خصوص بررسی رابطه اثربخشی سازمانی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که بین کاهش ابهام و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.150 و سطح معناداری 0.034 رابطه معناداری وجود دارد. بین حیطه کنترل گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.237 و سطح معناداری 0.001 رابطه معناداری وجود دارد. بین حمایت اجتماعی و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.210 و سطح معناداری 0.003 رابطه معناداری وجود دارد. بین دسترسی به اطلاعات و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.279 و سطح معناداری 0.000 رابطه معناداری وجود دارد. بین دسترسی به منابع و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.272 و سطح معناداری 0.047 رابطه معناداری وجود دارد. بین جو مشارکتی و توانمند سازی روانشناختی با ضریب 0.359 و سطح معناداری 0.000 رابطه معناداری وجود دارد.

ارائه مدل نهایی پژوهش

برای ارائه مدل نهایی پژوهش از روش معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد PLS استفاده شده است که در ادامه نتایج این فرضیه تشریح شده است. در اولین بخش از ارائه مدل، به شاخص های برازش مدل پرداخته شده است تا از برازش مناسب مدل اطمینان حاصل گردد. وضعیت شاخص های الفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس هر یک از متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۹: ارزیابی مدل های اندازه گیری

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
توانمندسازی روانشناختی	۰.۷۹۱	۰.۸۳۳	۰.۶۰۹

۰.۶۶۴	۰.۸۳۲	۰.۷۵۶	ویژگی های فردی
۰.۶۲۰	۰.۸۰۸	۰.۷۵۴	ویژگی های گروهی
۰.۵۷۷	۰.۸۳۲	۰.۷۷۵	ویژگی های سازمانی

بر اساس یافته های شکل ۱ و ۲ مشخص گردید که تمامی متغیرها پنهان در مدل پژوهش از بار عاملی بیشتر از ۰.۴ برخوردار هستند که نشان دهنده ارزیابی مدل بر اساس بار عاملی می باشد.

از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب الفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیرهای آشکار بیشتر از ۰.۷ بدست آمد که نشان دهنده ارزیابی مناسب مدل بر اساس این ضرائب می باشد.

و در نهایت شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۵ بدست آمد که نشان دهنده روایی همگرایی قابل قبول برای مدل پژوهش می باشد.

در ادامه جهت بررسی روایی واگرا از جدول فورنل-لانکر استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۰: جدول فورنل-لانکر برای بررسی روایی واگرا

متغیر	توانمندسازی روانشناختی	ویژگی های فردی	ویژگی های گروهی	ویژگی های سازمانی
توانمندسازی روانشناختی	۰.۷۸۰			
ویژگی های فردی	۰.۷۰۳	۰.۸۱۴		
ویژگی های گروهی	۰.۶۴۷	۰.۶۷۲	۰.۷۸۷	
ویژگی های سازمانی	۰.۷۰۷	۰.۶۲۰	۰.۶۰۸	۰.۷۵۹

روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر است. در نتیجه می توان بیان کرد که نتایج بدست آمده نشان دهنده روایی واگرای قابل قبول برای مدل پژوهش می باشد.

در ادامه با بکارگیری دو معیار « R^2 »، « Q^2 » به برازش ساختاری مدل پژوهش اقدام می کنیم. جدول ۱۱ مقادیر این دو معیار را برای ابعاد مدل پژوهش نشان میدهد:

جدول ۱۱: مقادیر دو معیار « R^2 »، « Q^2 » برای برازش مدل پژوهش

ردیف	ابعاد	شاخص	R^2	Q^2
۱	توانمندسازی روانشناختی	مقدار آستانه	۰/۱۹ ضعیف	۰/۰۲ ضعیف
		مقدار	۰/۳۳ متوسط	۰/۱۵ متوسط
		نتیجه (قوی/متوسط/ضعیف)	۰/۶۷ قوی	۰/۳۵ قوی
			۰.۷۰۵	۰.۵۵۹
			قوی	قوی

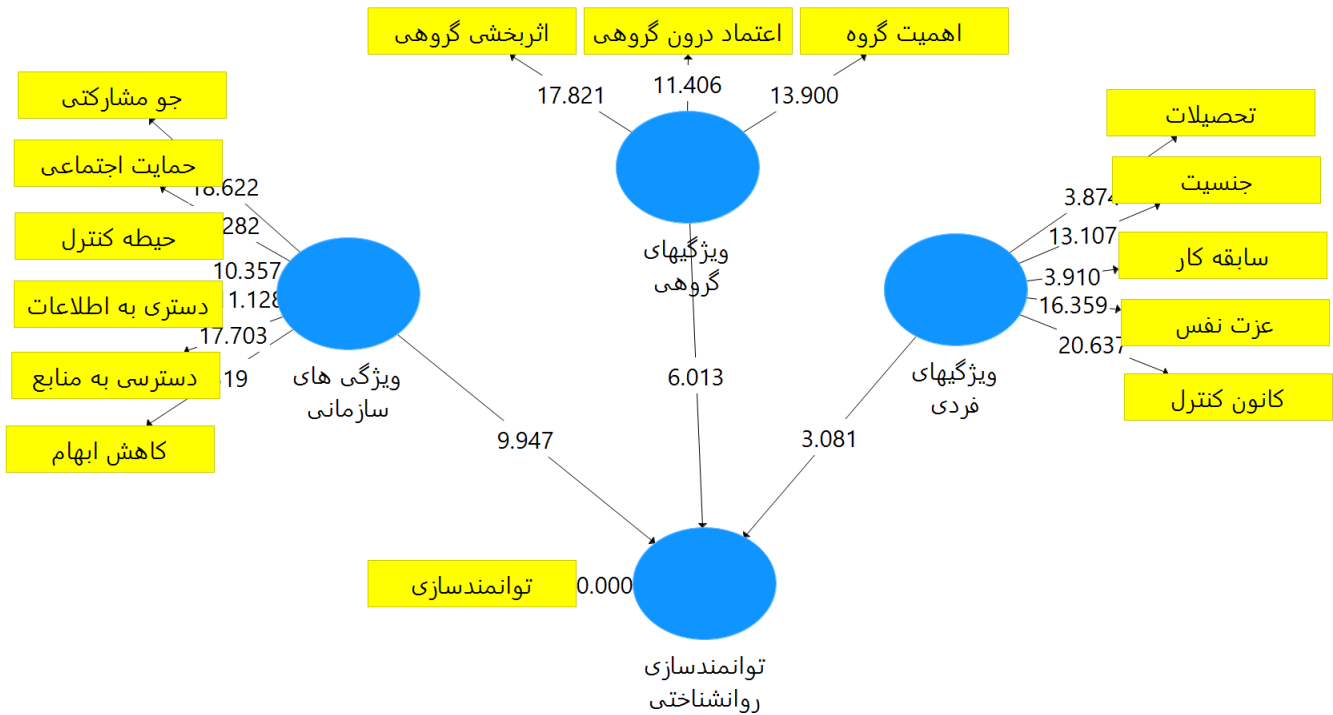
ضریب R^2 (ضریب تعیین تعدیل شده) نشان می دهد که ۷۰.۵ درصد از تغییرات توانمندسازی روانشناختی معلمان در مدل به واسطه متغیرهای ویژگی های فردی، گروهی و سازمانی تبیین شده است که این امر نشان دهنده قدرت برازش مناسب مدل می باشد.

در نهایت با استفاده از معیار «نیکویی برازش» (Goodness of Fit/ Model Fit) به ارزیابی کلی مدل پژوهش می پردازیم. برای محاسبه GoF از رابطه ۱ استفاده می کنیم. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF است. این معیار عبارت است از میانگین هندسی متوسط ضریب تعیین چندگانه در متوسط مشترکات. میانگین هندسی R^2 و متوسط مشترکات است. بدین ترتیب با انجام محاسبات، مقدار GoF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۶۵۸ محاسبه شد که نشاندهنده قوت برازش مدل است

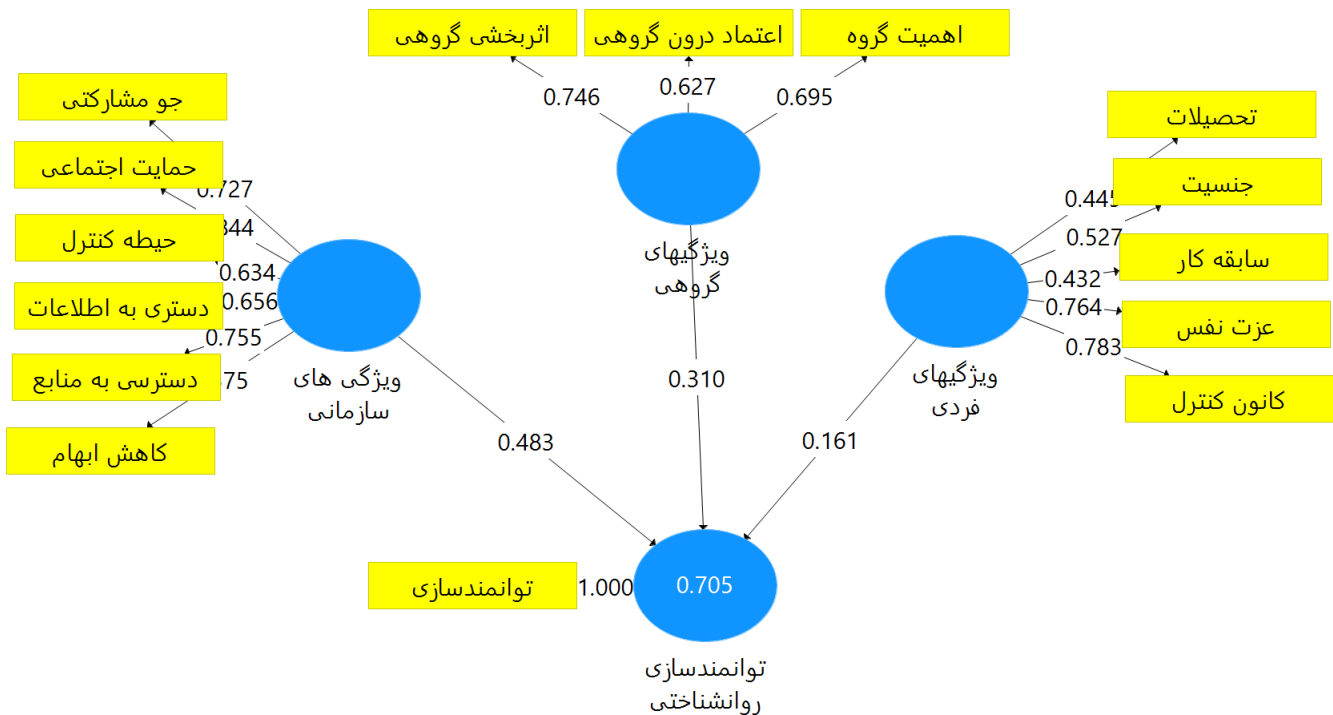
فرمول (۱) معیار GoF

$$GOF = \sqrt{Communnality \times R^2} = 0.785 \times 0.839 = 0.658$$

در ادامه تخمین مدل در دو حالت ضرائب استاندارد و ضرایب آزمون t ارائه شده است.



شکل ۱: تخمین مدل در حالت بوت استرپینگ



شکل ۲: ضرائب مسیر بین متغیرها

همانگونه که از شکل ۱ و ۲ نمایان است، تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد.

جدول ۱۲: روابط بین متغیرهای مدل

روابط	ضریب	آماره t	انحراف استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
ویژگی های فردی ← توانمندسازی روانشناختی	۰.۱۶۱	۳.۰۸۱	۰.۰۵۲	۰.۰۰۲	تائید رابطه
ویژگی های گروهی ← توانمندسازی روانشناختی	۰.۳۱۰	۶.۰۱۳	۰.۰۵۱	۰.۰۰۰	تائید رابطه
ویژگی های سازمانی ← توانمندسازی روانشناختی	۰.۴۸۳	۹.۹۴۷	۰.۰۴۹	۰.۰۰۰	تائید رابطه

بر اساس یافته های بدست آمده از مدل نهایی پژوهش مشخص گردید که ویژگی های فردی با ضریب ۰.۱۶۱ و سطح معناداری ۰.۰۰۲ رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد.

ویژگی های گروهی با ضریب ۰.۳۱۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد. ویژگی های سازمانی با ضریب ۰.۴۸۳ و سطح معناداری ۰.۰۰۲ رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد.

بحث و نتیجه گیری

بررسی رابطه بین عوامل شناسایی شده با توانمند سازی روانشناختی پرداخته شده است. همانگونه که یافته های جدول فوق نشان می دهد، عوامل فردی با ضریب همبستگی ۰.۲۲۲ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. عوامل گروهی با ضریب همبستگی ۰.۲۷۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. عوامل سازمانی با ضریب همبستگی ۰.۳۱۴ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری با توانمند سازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن، در خصوص بررسی رابطه عوامل فردی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که بین سن و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۶۰ و سطح معناداری ۰.۰۲۳ رابطه معناداری وجود دارد. بین تحصیلات و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۴۲ و سطح معناداری ۰.۰۴۴ رابطه معناداری وجود دارد. بین سابقه کار و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۰۹ و سطح معناداری ۰.۰۰۳ رابطه معناداری وجود دارد. بین وضعیت تاهل و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۰۲۱ و سطح معناداری ۰.۷۷۰ رابطه معناداری وجود ندارد. بین عزت نفس و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۴۰ و سطح معناداری ۰.۰۴۷ رابطه معناداری وجود دارد. بین کانون کنترل و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۵۸ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

هان طوری که نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن، در خصوص بررسی رابطه عوامل گروهی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که، بین اثربخشی گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۳۹ و سطح معناداری ۰.۰۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. بین اهمیت گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۲۴ و سطح معناداری ۰.۰۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. بین اعتماد درونی گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۷۵ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن، در خصوص بررسی رابطه اثربخشی سازمانی با توانمند سازی روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، مشخص گردید که بین کاهش ابهام و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۱۵۰ و سطح معناداری ۰.۰۳۴ رابطه معناداری وجود دارد. بین حیطة کنترل گروه و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۳۷ و سطح معناداری ۰.۰۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. بین حمایت اجتماعی و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۱۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۳ رابطه معناداری وجود دارد. بین دسترسی به اطلاعات و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۷۹ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری وجود دارد. بین دسترسی به منابع و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۲۷۲ و سطح معناداری ۰.۰۴۷ رابطه معناداری وجود دارد. بین جو مشارکتی و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰.۳۵۹ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ رابطه معناداری وجود دارد. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته های مینسیونگ و همکاران (۲۰۲۱)، مازیو و اسکویک (۲۰۱۷)، فرییر و همکاران (۲۰۱۶)، وال (۲۰۱۲)، شیخ السلامی و همکاران (۱۴۰۰)، سلامی و همکاران (۱۳۹۹)، شاهزاده و همکاران (۱۳۹۹)، اقدسی و نوروز زاده (۱۳۹۲) همسو و سازگار می باشد.

یافته های این پژوهش در خصوص برآزش مدل ارائه شد برای عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان نشان داد که مدل ارائه شده هم در بخش ساختاری و هم در بخش اندازه گیری از برآزش قابل قبولی برخوردار می باشد. نتایج نشان داد که، تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد. بر اساس یافته های بدست آمده از مدل نهایی پژوهش مشخص گردید که ویژگی های فردی با ضریب ۰.۱۶۱ و سطح معناداری ۰.۰۰۲ رابطه مثبت و معناداری با

توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد. ویژگی های گروهی با ضریب ۰.۳۱۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد. ویژگی های سازمانی با ضریب ۰.۴۸۳ و سطح معناداری ۰.۰۰۰۲ رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته های مینسیونگ و همکاران (۲۰۲۱)، مازیو و اسکویک (۲۰۱۷)، فریبر و همکاران (۲۰۱۶)، وال (۲۰۱۲)، شیخ السلامی و همکاران (۱۴۰۰)، سلامی و همکاران (۱۳۹۹)، شاهزاده و همکاران (۱۳۹۹)، اقدسی و نوروز زاده (۱۳۹۲) همسو و سازگار می باشد.

بر اساس نتایج بدست آمده از سوالات پژوهش در خصوص تاثیر عوامل فردی بر توانمندسازی معلمان پیشنهاد می گردد که اداره آموزش و پرورش برای استخدام نیروی منابع انسانی از نیروهایی با تحصیلات بالا و مرتبط با آموزش و پرورش استفاده نماید. همچنین پیشنهاد می گردد که از معلمان با تجربه در تدوین سیاست گذاری های آتی برای معلمان نظرخواهی به عمل آید. بر اساس نتایج بدست آمده از سوالات پژوهش در خصوص تاثیر عوامل گروهی بر توانمندسازی معلمان پیشنهاد می گردد که دوره های آموزشی ضمن خدمت برای معلمان در خصوص ارتباطات گروهی و کار گروهی برگزار گردد. بر اساس نتایج بدست آمده از سوالات پژوهش در خصوص تاثیر عوامل سازمانی بر توانمندسازی معلمان پیشنهاد می گردد که سازمان در اقدامات خود در خصوص معلمان همواره رویکرد شفاف ایجاد نماید تا ابهامات به وجود آمده کمتر شود. زمینه های لازم برای دسترسی به منابع و همچنین ایجاد جو مشارکتی با رویکردهای نظیر نظرخواهی از معلمان در تصمیمات سازمانی فراهم گردد. در نهایت باید بیان کرد که نمونه این مطالعه فقط محدود به معلمان متوسطه دوره ابتدایی شهرستان ممسنی بوده است که در نتیجه تعمیم نتایج این پژوهش برای سایر جوامع آماری باید با احتیاط صورت بگیرد. محدودیت های ذاتی پرسشنامه از دیگر محدودیت های این پژوهش بود، زیرا پرسشنامه ها ممکن است نتواند نگرش پاسخگویان را دقیقاً منعکس نماید.

منابع

- آذرنوش، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی با میانجی گری نگرش های شغلی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیک زاد، جعفر و وحدتی، رسول و سلطانی، فریبا (۱۳۹۵). ارزیابی توانمندسازی روانشناختی معلمان و تاثیر آن بر آمادگی آنان به تغییر سازمانی، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- دمیرچی، م.، حسینی، س. ر.، اولادیان، م. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه براساس یادگیری سازمانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۶ (۲۰)، ۲۵-۱.
- دوستی، ع.، امیدی، م.، ص.، دوستی، ا. (۱۳۹۷). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶ (۲)، ۲۳۹-۱۲۷.
- دیالمه، نیکو، رحمانی، نیره. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۱۱ (۱)، ۶۳-۸۱.
- رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان شناختی و رابطه آن با سرمایه روان شناختی معلمان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۱۰ (۱)، ۶۷-۸۲.
- رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۶). پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مؤلفه های سرمایه روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۶ (۱)، ۷۸-۸۷.
- سلامی سیاوش، شهرکی پور حسن، رشیدی ذوالفقار (۱۳۹۹). مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان برخاسته از سند تحول بنیادین. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۱۳۹۹؛ ۴ (۲): ۲۹۲-۲۸۱.
- شاهزاده تیمورلو، حوریه، خدایاری، عباس، نوربخش، مهوش، علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸ (۱۸)، ۹۱-۱۱۲.
- شکرکن، ح. (۱۳۹۵). مردم در سازمان ها. تهران: انتشارات رشد.



- Amit, S., Shailendra, S. & Himanshu, R. (2018). Employee Empowerment Leading to Flexible Role Orientation: A Disposition Based Contingency Framework. *IIMB Management Review*, 21(2), 12-25.
- Ardharn, K. & Vinai, P. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations *Kasetsart. Journal of Social Science*, 39(1), 457-462.
- Freire, C., & Fernandes, A. (2016). Search for trustful leadership in secondary schools: Is empowerment the solution? *Educational Management Administration & Leadership*, 44(6), 892-916.
- González, N.P., Zurriaga, L.R. & Tosin, O.A. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private rganizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1455-1470.
- Khanka, S.S. (2013, January 6-9). Spirituality at Workplace for organizational Development. Tenth AIMS International Conference on Management. Bangalore, India.
- Klein, J. (2016). Teacher empowerment, horizontal and vertical organisational learning, and positional mobility in schools. *European Journal of Teacher Education*, 39(2), 238-252.
- Maeroff, G. I. (1988). A Blueprint for Empowering Teachers. *Phi Delta Kappan*, 69(7), 472-477.
- Masue, O. S., & Askvik, S. (2017). Are School Committees a Source of Empowerment? Insights from Tanzania. *International Journal of Public Administration*, 40(9), 780-791.
- Nassar MA. (2018). Psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*. 2018; 7 (2): 91- 98.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools. *Journal of Educational Administration*.
- Somech, A. (2005). Teachers' Personal and Team Empowerment and Their Relations to Organizational Outcomes: Contradictory or Compatible Constructs? *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 237-266.
- Wall, L. A. (2012). An Exploratory Study of Teacher Empowermentand Technical Education in Kentucky. Doctoral dissertation, Western Kentucky University, Bowling Green, Kentucky.