



اثربخشی آموزش مهارت های زندگی در محیط کار بر توانمندی سازی معلمان

مرضیه خلیفه

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

لیلا احمدزاده (نویسنده مسئول)

گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

آدرس پست الکترونیک ahmadzade.leila@yahoo.com

شماره تماس ۰۹۱۶۳۷۲۲۸۹۱

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش مهارت های زندگی در محیط کار بر افزایش توانمندی سازی معلمان مقطع ابتدایی شهر دیلم بوده است. این پژوهش به روش تحقیق نیمه تجربی و از طرح پیش آزمون پس آزمون با گروه کنترل و آرایش تصادفی در مورد آزمودنی ها انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر دیلم در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و بعد از آن به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. هر دو گروه تحت شرایط یکسان با استفاده از پرسشنامه توانمندسازی اشپریتزر (۲۰۰۷) به عنوان پیش آزمون مورد سنجش قرار گرفتند. سپس آزمودنی های گروه آزمایش در ۱۲ جلسه تحت آموزش گروهی مهارت های زندگی قرار گرفتند؛ اما گروه گواه، آموزشی دریافت ننمود. در پایان آموزش نیز از هر دو گروه پس آزمون به عمل آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره و تک متغیره استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که مداخله ای آزمایشی در مرحله ی پس آزمون، موجب تاثیر معنی دار ($F=29/235, P<0/001$) در نمرات توانمندسازی شده است. به طور کلی، یافته ها نشان دهنده تاثیر مثبت مداخله آزمایشی بر متغیر توانمندسازی و مولفه های آن (احساس معنی داری در شغل، احساس قابلیت جذب شوک ها در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن) بوده است و بین میانگین نمرات پس آزمون گروه های آزمایشی و کنترل تفاوت معنی دار بدست آمد.

واژگان کلیدی: آموزش، مهارت های زندگی، محیط کار، توانمندی سازی، معلمان

۱- مقدمه:

امروزه با رشد بازار رقابتی جهانی، مدیران زمان کافی جهت کنترل تک تک کارکنان را ندارند و درگیر شناسایی فرصت های خارجی و داخلی سازمان هستند. در چنین شرایطی بخشی از مهمترین امور بر عهده کارکنان خواهد بود و کارکنان زمانی می توانند این وظایف را به درستی انجام دهند که از مهارت، تخصص و دانش کافی برخوردار باشند. کارکنان مهمترین دارایی سازمان هستند و میزان توانمندی و تخصص آنها ارتباط مستقیمی بر موفقیت سازمان دارد. توانمندسازی میزان خودمختاری و تعیین سرنوشت در مردم و جوامع است (سوپریاتو و همکاران، ۲۰۲۳). توانمندسازی فرد را قادر می سازد تا منافع خود را به شیوه ای مسئولانه و خودمختار نمایندگی کنند و بر اساس اختیارات خود عمل کنند. این فرآیند قوی تر شدن و اعتماد به نفس بیشتر، به ویژه در کنترل زندگی و مطالبه حقوق فرد را در بر دارد (کی.فریم-پونگ و همکاران، ۲۰۲۳).

توانمندسازی به عنوان کنش هم به فرآیند خودتوانمندسازی و هم به حمایت حرفه ای از افراد اشاره دارد که آنها را قادر می سازد بر احساس ناتوانی و عدم نفوذ خود غلبه کنند و منابع خود را بشناسند و از آنها استفاده کنند. به عنوان یک اصطلاح، توانمندسازی از جامعه آمریکایی نشأت می گیرد. اصطلاح توانمندسازی در حوزه روانشناسی و با دانشمند علوم اجتماعی جولیان راپاپورت (۱۹۸۱) مرتبط است. با این حال، ریشه های تئوری توانمندسازی بیشتر به تاریخ گسترش می یابد و با نظریه جامعه شناختی مارکسیستی مرتبط است. این ایده های جامعه شناختی از طریق نظریه نئومارکسیستی (همچنین به عنوان نظریه انتقادی شناخته می شود) شروع و به توسعه و پالایش ادامه داده اند (بلیک و همکاران، ۲۰۲۳).

توانمندسازی فرآیندی فعال و مشارکتی است که از طریق آن افراد، سازمان ها و جوامع کنترل، کارایی و عدالت اجتماعی بیشتری به دست می آورند (پیترسون و زیمرمن، ۲۰۰۴). توانمندسازی سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی را در بر می گیرد و در سطح فردی به باور به نقاط قوت خود و قدرت



تأثیرگذاری بر محیط و کسب تسلط بر زندگی خود اشاره دارد. توانمندسازی سازمانی به "تلاش های سازمانی که باعث ایجاد توانمندی فردی در بین اعضا و اثربخشی سازمانی مورد نیاز برای دستیابی به هدف می شود" اشاره دارد (وو و همکاران، ۲۰۲۳).
توانمندسازی معلمان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس است. مهارت های زندگی، به عنوان مجموعه ای از توانمندی ها و قابلیت های روانی-اجتماعی، نقش مهمی در افزایش این توانمندی ها ایفا می کنند. این مهارت ها شامل مهارت های ارتباطی، حل مسئله، تصمیم گیری، تفکر انتقادی، مدیریت استرس، و خودآگاهی است که می توانند در محیط کار به معلمان کمک کنند تا با چالش های شغلی بهتری مواجه شوند و عملکرد بهتری از خود نشان دهند. توانمندسازی معلمان نه تنها به ارتقاء کیفیت آموزش و یادگیری در کلاس درس منجر می شود، بلکه باعث افزایش انگیزه، اعتماد به نفس و رضایت حرفه ای آن ها نیز می گردد. پژوهش های متعددی نشان داده اند که آموزش مهارت های زندگی می تواند تاثیر قابل توجهی بر توانمندسازی معلمان داشته باشد (احمدی، ۱۳۹۷).

اثربخشی مهارت های زندگی در محیط کار بر افزایش توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی یکی از موضوعات مهم و اساسی در حوزه آموزش و پرورش است. مهارت های زندگی شامل مجموعه ای از توانمندی ها و قابلیت ها هستند که افراد را در مواجهه با چالش ها و مشکلات روزمره یاری می کنند. در محیط کار، این مهارت ها می توانند به بهبود کارایی، رضایت شغلی، و توانمندی معلمان کمک کنند. مهارت های زندگی شامل مجموعه ای از توانمندی ها است که فرد را قادر می سازد تا با چالش ها و تغییرات روزمره زندگی بهتر مواجه شود. این مهارت ها شامل خودآگاهی، همدلی، ارتباط موثر، مدیریت هیجانات و حل مسئله می باشد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). پژوهش ها نشان داده اند که توسعه این مهارت ها می تواند به افزایش تاب آوری فردی و سازمانی منجر شود، به گونه ای که افراد توانمندتر و مؤثرتری در محیط کار خود باشند (کیم و ویندسور، ۲۰۲۰). طبق پژوهش های مختلف، آموزش مهارت های زندگی به معلمان می تواند منجر به بهبود روابط بین فردی، افزایش رضایت شغلی، و کاهش استرس های شغلی شود. به عنوان مثال، پژوهش ها نشان داده اند که معلمانی که در زمینه مهارت های زندگی آموزش دیده اند، توانایی بیشتری در مدیریت کلاس درس و برقراری ارتباط موثر با دانش آموزان دارند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

بدون شک داشتن مهارت های زندگی و توانایی حل مسئله تأثیر بسیار مثبتی بر کسب و کار و زندگی کارکنان دارد. پژوهش ها نشان می دهد که آموزش مهارت های زندگی در محیط کار، توانمندسازی کارکنان را در بر دارد و مشخص شد بین آموزش مهارت های زندگی در محیط کار و آموزش توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به آنچه بیان شد پژوهشگر درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا آموزش مهارت های زندگی در محیط کار بر توانمندی سازی معلمان مقطع ابتدایی شهر دیلم تأثیر دارد؟

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. در این پژوهش از روش تحقیق نیمه تجربی و طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل و تخصیص تصادفی آزمودنی ها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر دیلم در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. از این جامعه، تعداد ۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و سپس به طور تصادفی در دو گروه ۱۵ نفره آزمایش و کنترل قرار گرفتند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بود از:

۱. ایرانی و ساکن شهرستان دیلم باشد.
۲. از معلمان مقطع ابتدایی سازمان باشد.
۳. حداقل ۵ سال سابقه کار داشته باشد.

معیارهای خروج از مطالعه:

۱. به دلیل مشکلات روحی روانی تحت درمان روانپزشک باشند.
۲. حاضر به ادامه مشارکت در پژوهش نباشد.
۳. در جلسات آموزشی بیش از یک بار غیبت کند.
۴. اعتیاد به مواد مخدر، روان گردان، الکل یا سوء مصرف دارو داشته باشند.

ابزار به کار رفته در پژوهش عبارت بود از پرسشنامه توانمندسازی اشپریتر (۲۰۰۷) که از چهار بعد احساس معنی داری شغل (ماده های ۱، ۲ و ۳)، احساس شایستگی در شغل (ماده های ۴، ۵ و ۶)، احساس داشتن حق انتخاب (ماده های ۷، ۸ و ۹) و احساس مؤثر بودن (ماده های ۱۰، ۱۱ و ۱۲) تشکیل شده است و در ۱۲ گویه تنظیم شده است. پاسخهای این پرسشنامه به صورت یک طیف لیکرت ۵ نمره ای (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود.



موافقم= ۵) نمره گذاری میشوند. دامنه نمره های این پرسشنامه از ۱۲ تا ۶۰ است که نمره بالاتر نشان دهنده توانمندسازی روانشناختی بالاتر است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهشاحمدی و سلیمانی (۱۳۹۹) ۰/۸۱ بوده است. احمدی و حسینی (۱۴۰۱) پایایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آورده است. روایی پرسشنامه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی در پژوهش های نامبرده تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ تأیید گردید.

جدول ۱- ضرایب پایایی پرسشنامه توانمندسازی و مؤلفه های آن

متغیرها	آلفای کرونباخ
توانمندسازی	۰/۷۸
احساس معنی داری شغل	۰/۷۱
احساس شایستگی در شغل	۰/۷۶
احساس داشتن حق انتخاب	۰/۷۵
احساس مؤثر بودن	۰/۷۳

پس از اجرای پرسشنامه های توانمندسازی، ۳۰ نفر به طور در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) تقسیم شدند. سپس مداخله آزمایشی (آموزش مهارت های زندگی) در ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه ای، هفته ای یک بار برای گروه آزمایش انجام شد. در این مدت، گروه کنترل هیچ مداخله ای دریافت نکرد. روند جلسات آموزشی به این صورت بود که در هر جلسه ابتدا خلاصه ای از مباحث جلسات قبلی بیان می شد، سپس تکالیف مربوطه بررسی و موضوعات جدید توسط پژوهشگر مطرح می گردید. در پایان هر جلسه، خلاصه ای از مطالب آن جلسه بیان و تکالیف جلسه بعدی به طور کامل مشخص می شد. در پایان دوره نیز، پس از آزمون از هر دو گروه آزمایش و کنترل گرفته شد. این جلسات از کتاب مهارت های زندگی نوشته کلینکه (۱۹۹۸؛ ترجمه محمدخانی، ۱۳۸۸) اقتباس شده است و ۱۵ نفر گروه آزمایش به مدت ۱۲ جلسه (هر هفته دو جلسه) و هر جلسه ۹۰ دقیقه آموزشها را به صورت گروهی دریافت کردند. خلاصه جلسات آموزش مهارت های زندگی بدین صورت بود:

جلسه اول: معرفی اعضا به یکدیگر، توضیح کلیاتی درباره مهارت های زندگی، انواع و کاربردهای آن ها، و انجام پیش آزمون.

جلسه دوم: تعریف خودآگاهی، شناسایی موانع آن، معرفی انواع خود و ویژگی های افراد خودآگاه، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه سوم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف همدلی، شناسایی زمینه های رفتار همدلانه و روش های تقویت آن، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه چهارم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف مهارت روابط بین فردی، بررسی عوامل مؤثر در روابط بین فردی و ارائه راهکارهای تقویت آن، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه پنجم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف ارتباط مؤثر، معرفی عوامل مؤثر در ارتباط با دیگران، شناخت انواع سبک های ارتباطی، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه ششم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف مهارت مقابله با استرس و اهمیت آن، شناسایی علائم جسمی، رفتاری، شناختی و عاطفی ناشی از استرس، بررسی روش های مقابله با استرس (هیجان مدار و مسئله مدار)، ویژگی های افراد مقاوم در برابر استرس، ارائه تکنیک ها و راهکارهایی برای کاهش نشانه های استرس، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه هفتم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف هیجان و مدیریت هیجانی، تعریف خشم و ماهیت آن، ارائه روش های غلبه بر خشم، تعریف جرأت ورزی و مهارت نه گفتن، ارائه روش های عملی برای جرأت مند شدن، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه هشتم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف مهارت حل مسئله، ارائه روش حل مسئله و مراحل آن، انواع مقابله، ویژگی های افراد فاقد توانایی حل مسئله، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه نهم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف تصمیم گیری، مراحل اصلی تصمیم گیری، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه دهم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف خلاقیت و مهارت تفکر خلاق، ویژگی های افراد خلاق، فواید تفکر خلاق، بررسی روش های پرورش تفکر خلاق در خود و دیگران، جمع بندی و تعیین تکلیف.

جلسه یازدهم: مرور تکالیف جلسه قبل، تعریف تفکر نقادانه، اصول تفکر نقادانه، ویژگی های افراد دارای تفکر نقادانه، موانع تفکر نقادانه، روش های پرورش تفکر نقادانه، اخلاق گفتگو در تفکر انتقادی، جمع بندی و تعیین تکلیف.



جلسه دوازدهم: خلاصه و جمع‌بندی جلسات و انجام پس‌آزمون.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۶ SPSS، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره‌گیری شد. از آمارهای توصیفی برای نمایش ویژگی‌های گروه نمونه و نمرات به دست آمده در هر یک از متغیرهای پژوهش توسط گروه‌ها، شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. آماری استنباطی شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها بود و از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) استفاده گردید. سطح اعتماد برای آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

۳- بحث درباره یافته‌ها

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه بدین صورت است. طبق جدول ۲ در بین گروه‌های آزمایش و گواه (کنترل) برای نمونه معلمان؛ بیشترین درصد فراوانی‌های رده سنی در گروه آزمایش ۳۰ تا ۳۹ سال و ۴۰ تا ۴۹ سال (۵ نفر، ۳۳/۳۳ درصد)، و در گروه کنترل ۳۰ تا ۳۹ سال (۶ نفر، ۴۰ درصد)؛ همچنین، بیشترین درصد فراوانی‌های تحصیلات در گروه آزمایش در مقطع کارشناسی (۱۱ نفر، ۷۳/۳۳ درصد)، در گروه کنترل در مقطع کارشناسی (۱۰ نفر، ۲۶/۶۷ درصد)؛ بیشترین درصد فراوانی‌های سابقه خدمت در گروه آزمایش زیر ۸ سال، ۸ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۳ سال (۴ نفر، ۲۶/۶۷ درصد)، در گروه کنترل زیر ۸ سال (۵ نفر، ۳۳/۳۳ درصد) قرار دارند.

جدول ۲- مقایسه اطلاعات جمعیت شناختی اعضای گروه‌های آزمایش و گواه (کنترل)

متغیر	گروه آزمایش		گروه گواه (کنترل)	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳	۲۰	۳	۲۰
	۵	۳۳/۳۳	۶	۴۰
	۵	۳۳/۳۳	۴	۲۶/۶۷
	۲	۱۳/۳۳	۲	۱۳/۳۳
تحصیلات	۱	۶/۶۷	۲	۱۳/۳۳
	۱۱	۷۳/۳۳	۱۰	۶۶/۶۷
	۳	۲۰	۳	۲۰
	۴	۲۶/۶۷	۵	۳۳/۳۳
سابقه خدمت	۴	۲۶/۶۷	۴	۲۶/۶۷
	۴	۲۶/۶۷	۳	۲۰
	۳	۲۰	۲	۱۳/۳۳
	۳	۲۰	۲	۱۳/۳۳

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار برای نمونه‌ی معلمان در متغیرهای وابسته ارائه شده است. جدول ۳، میانگین و انحراف معیار توانمندسازی و مؤلفه‌های آن در آزمایش (۱)، و گروه گواه (۲) در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون را در نمونه معلمان را نشان می‌دهد. طبق جدول ۳ در گروه ۱ (آموزش مهارت‌های زندگی در محیط کار)، میانگین و انحراف معیار توانمندسازی در مرحله پیش‌آزمون برابر ۳۲/۱۰ و ۵/۰۶۱، و در مرحله پس‌آزمون برابر ۴۴/۰۳ و ۳/۷۳۷؛ میانگین و انحراف معیار احساس معنی‌داری در شغل در مرحله پیش‌آزمون برابر ۷/۷۰ و ۲/۷۹۳، و در مرحله پس‌آزمون برابر ۹/۷۰ و ۱/۷۴۵؛ میانگین و انحراف معیار احساس قابلیت جذب شوک‌ها در شغل در مرحله پیش‌آزمون برابر ۷/۳۳ و ۲/۳۰۹، و در مرحله پس‌آزمون برابر ۱۰/۴۰ و ۱/۶۱۰؛ میانگین و انحراف معیار احساس داشتن حق انتخاب در مرحله پیش‌آزمون برابر ۸/۹۳ و ۲/۰۵۰، و در مرحله پس‌آزمون برابر ۱۳/۰۳ و ۱/۶۵۰؛ میانگین و انحراف معیار احساس مؤثر بودن در مرحله پیش‌آزمون برابر ۸/۱۳ و ۱/۵۴۸، و در مرحله پس‌آزمون برابر ۱۰/۹۰ و ۱/۹۵۴ می‌باشد.



همچنین، در گروه ۲ (گواه)، میانگین و انحراف معیار توانمندسازی در مرحله‌ی پیش آزمون برابر ۳۳/۳۳ و ۴/۷۲۲، و در مرحله پس آزمون برابر ۳۶/۸۳ و ۵/۳۲۵؛ میانگین و انحراف معیار احساس معنی‌داری در شغل در مرحله پیش آزمون برابر ۷/۵۰ و ۲/۱۷۷، و در مرحله پس آزمون برابر ۸ و ۲/۲۲۸؛ میانگین و انحراف معیار احساس قابلیت جذب شوک‌ها در شغل در مرحله پیش آزمون برابر ۸/۱۷ و ۲/۲۴۵، و در مرحله پس آزمون برابر ۸/۷۳ و ۱/۹۸۲؛ میانگین و انحراف معیار احساس داشتن حق انتخاب در مرحله پیش آزمون برابر ۹/۵۷ و ۲/۲۰۸، و در مرحله پس آزمون برابر ۹/۸۰ و ۱/۶۲۷؛ میانگین و انحراف معیار احساس مؤثر بودن در مرحله پیش آزمون برابر ۸/۱۰ و ۱/۵۱۷، و در مرحله پس آزمون برابر ۹/۵۷ و ۲/۶۷۴ می باشد.

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار توانمندسازی و مؤلفه‌های آن در آزمایش (۱)، و گروه گواه (۲) در مراحل پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	گروه ها	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی	گروه (۱)	۳۲/۱۰	۵/۰۶۱	۴۴/۰۳	۳/۷۳۷
	گروه (۲)	۳۳/۳۳	۴/۷۲۲	۳۶/۸۳	۵/۳۲۵
احساس معنی‌داری در شغل	گروه (۱)	۷/۷۰	۲/۷۹۳	۹/۷۰	۱/۷۴۵
	گروه (۲)	۷/۵۰	۲/۱۷۷	۸	۲/۲۲۸
احساس قابلیت جذب شوک‌ها در شغل	گروه (۱)	۷/۳۳	۲/۳۰۹	۱۰/۴۰	۱/۶۱۰
	گروه (۲)	۸/۱۷	۲/۲۴۵	۸/۷۳	۱/۹۸۲
احساس داشتن حق انتخاب	گروه (۱)	۸/۹۳	۲/۰۵۰	۱۳/۰۳	۱/۶۵۰
	گروه (۲)	۹/۵۷	۲/۲۰۸	۹/۸۰	۶۲۷
احساس مؤثر بودن	گروه (۱)	۸/۱۳	۱/۵۴۸	۱۰/۹۰	۱/۹۵۴
	گروه (۲)	۸/۱۰	۱/۵۱۷	۹/۵۷	۲/۶۷۴

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری (MANCOVA) استفاده شد. قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل کوواریانس چند متغیری، مفروضه‌های آن مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در ادامه آمده است. در ابتدا، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (Z) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است. نتایج جدول ۴ نشان داد که آماره Z آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی مؤلفه‌ها معنی‌دار نیست. بنابراین، توزیع این مؤلفه‌ها در هر دو وضعیت اندازه‌گیری پیش آزمون و پس آزمون؛ و در هر دو گروه آزمایش و کنترل نرمال است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع مؤلفه‌های توانمندسازی در دو گروه

متغیر	گروه	زمان اندازه‌گیری	آماره Z	P
احساس معنی‌داری در شغل	آزمایش	پیش آزمون	۰/۱۲۱	۰/۰۵۳
		پس آزمون	۰/۱۶۸	۰/۰۹۵
	کنترل	پیش آزمون	۰/۱۷۲	۰/۰۸۵
		پس آزمون	۰/۱۵۶	۰/۰۹۲
احساس قابلیت جذب شوک‌ها در شغل	آزمایش	پیش آزمون	۰/۱۳۱	۰/۱۱۰
		پس آزمون	۰/۱۴۴	۰/۰۶۶
	کنترل	پیش آزمون	۰/۱۹۸	۰/۲۰۰
		پس آزمون	۰/۲۰۱	۰/۰۵۹
احساس داشتن حق انتخاب	آزمایش	پیش آزمون	۰/۲۲۵	۰/۰۷۶



۰/۰۵۴	۰/۱۸۹	پس آزمون		
۰/۰۹۸	۰/۱۴۵	پیش آزمون	کنترل	احساس مؤثر بودن
۰/۰۶۴	۰/۱۶۷	پس آزمون		
۰/۰۸۲	۰/۱۸۵۴	پیش آزمون	آزمایش	
۰/۰۹۱	۰/۲۵۸	پس آزمون		
۰/۰۶۹	۰/۱۶۶	پیش آزمون	کنترل	
۰/۰۷۲	۰/۱۵۸	پس آزمون		

در ادامه، از آزمون های M باکس و لوین برای بررسی پیش فرض های همگنی ماتریس واریانس - کوواریانس و همگنی واریانس ها استفاده شد؛ که نتایج آن ها در جداول زیر گزارش شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون M باکس دو گروه در نمرات مؤلفه های توانمندسازی

آزمون باکس	F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معنی داری
۱۲/۳۰۳	۲/۲۵۸	۹	۱۵۹۶۳/۳۵۸	۰/۱۹۸

با توجه به جدول ۵ آزمون M باکس برای مؤلفه های توانمندسازی معنی دار نمی باشد ($P > 0.05$). بنابراین شرط همگنی ماتریس واریانس - کوواریانس برقرار است. همچنین، از آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس های مؤلفه های توانمندسازی استفاده شد؛ که نتایج آن در ادامه آمده است.

جدول ۶- نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس های مؤلفه های توانمندسازی

متغیرها	F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معنی داری
احساس معنی داری در شغل	۰/۳۴۵	۱	۲۸	۰/۲۳۲
احساس قابلیت جذب شوک ها در شغل	۰/۲۳۸	۱	۲۸	۰/۴۱۶
احساس داشتن حق انتخاب	۲/۱۲۳	۱	۲۸	۰/۰۹۸
احساس مؤثر بودن	۵/۰۳۹	۱	۲۸	۰/۰۶۹

مطابق جدول ۶ آماره F لوین برای بررسی همگنی واریانس های مؤلفه های توانمندسازی، در هیچ کدام از مؤلفه ها از نظر آماری معنی دار نمی باشد ($P > 0.05$). بنابراین، می توان گفت که مفروضه همگنی واریانس ها برقرار است. با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف ($P > 0.05$); M باکس ($P > 0.05$); و آزمون لوین ($P > 0.05$) مؤلفه های توانمندسازی، می توان گفت که پیش فرض های تحلیل کوواریانس چندمتغیره رعایت شده است، و می توان از این آزمون استفاده نمود.

فرضیه: آموزش مهارت های زندگی در محیط کار بر توانمندسازی معلمان تأثیرگذار است.

برای مقایسه گروه های آزمایشی و گواه بر اساس نمره های پس آزمون، پس از کنترل اثر پیش آزمون ها، جهت تعیین تأثیر مداخله آموزش مهارت های زندگی در محیط کار بر توانمندسازی و مولفه های آن، ابتدا یک تحلیل کوواریانس چندمتغیره (MANCOVA) روی داده ها انجام گرفت. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره در جدول ۷ آمده است.



جدول ۷- نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری روی نمره های پس آزمون مؤلفه های توانمندسازی در گروه های آزمایشی و گواه

آزمون	ارزش	F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی داری
اثر پیلایی	۰/۶۵۸	۲۱/۲۳۹	۴	۵۱	۰/۰۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۴۴۳	۲۱/۲۳۹	۴	۵۱	۰/۰۰۱
اثر هتلینگ	۱/۳۶۷	۲۱/۲۳۹	۴	۵۱	۰/۰۰۱
بزرگترین ریشه روی	۱/۳۶۷	۲۱/۲۳۹	۴	۵۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۷ ملاحظه می شود، آزمون های آماری تحلیل کوواریانس چندمتغیری در گروه های آزمایش و گواه نشان می دهد که این گروه ها حداقل در یکی از متغیرهای وابسته با یکدیگر تفاوت معنی داری دارند. جدول ۸ نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای نمره های پس آزمون در متغیرهای وابسته را نشان می دهد.

جدول ۸- نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا روی نمره های پس آزمون مؤلفه های توانمندسازی

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	اندازه اثر
احساس معنی داری در شغل	۳۶/۲۳۶	۱	۳۶/۲۳۶	۱۲/۳۸۸	۰/۰۰۱	۰/۲۰۳
احساس قابلیت جذب شوک ها در شغل	۴۴/۱۵۶	۱	۴۴/۱۵۶	۱۵/۲۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۸۶
احساس داشتن حق انتخاب	۱۶۸/۱۲۳	۱	۱۶۸/۱۲۳	۶۸/۴۳۲	۰/۰۰۱	۰/۴۴۳
احساس مؤثر بودن	۲۸/۲۰۳	۱	۲۸/۲۰۳	۶/۲۰۴	۰/۰۰۱	۰/۴۳۹

همان طور که در جدول ۸ ملاحظه می شود پس از تعدیل میانگین نمرات پس آزمون بوسیله حذف اثر پیش آزمون، مداخله آزمایشی در مرحله پس آزمون، موجب تاثیر معنی دار ($F=12/388, P<0/001$) در نمرات احساس معنی داری در شغل شده است. به عبارتی دیگر، ۲۰/۳ درصد واریانس ایجاد شده در نمرات توسط مداخله انجام شده قابل تبیین است. پس از تعدیل میانگین نمرات پس آزمون بوسیله حذف اثر پیش آزمون، مداخله آزمایشی در مرحله پس آزمون، موجب تاثیر معنی دار ($F=15/203, P<0/001$) در نمرات احساس قابلیت جذب شوک ها در شغل شده است. به عبارتی دیگر، ۲۸/۶ درصد واریانس ایجاد شده در نمرات توسط مداخله انجام شده قابل تبیین است. پس از تعدیل میانگین نمرات پس آزمون بوسیله حذف اثر پیش آزمون، مداخله آزمایشی در مرحله پس آزمون، موجب تاثیر معنی دار ($F=68/432, P<0/001$) در نمرات احساس داشتن حق انتخاب شده است. به عبارتی دیگر، ۴۴/۳ درصد واریانس ایجاد شده در نمرات توسط مداخله انجام شده قابل تبیین است. پس از تعدیل میانگین نمرات پس آزمون بوسیله حذف اثر پیش آزمون، مداخله آزمایشی در مرحله پس آزمون، موجب تاثیر معنی دار ($F=6/204, P<0/001$) در نمرات احساس مؤثر بودن شده است. به عبارتی دیگر، ۴۳/۹ درصد واریانس ایجاد شده در نمرات توسط مداخله انجام شده قابل تبیین است.

به طور کلی، این یافته ها نشان می دهند که در متغیر توانمندسازی و مولفه های آن (احساس معنی داری در شغل، احساس قابلیت جذب شوک ها در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن) بین میانگین های گروه های آزمایشی و کنترل تفاوت معنی دار وجود دارد. این نشان دهنده تاثیر مثبت مداخله آزمایشی بر توانمندسازی معلمان بوده است.



۴- نتیجه گیری

فرضیه: آموزش مهارت‌های زندگی در محیط کار بر توانمندسازی معلمان تأثیرگذار است.

همان‌طور که ملاحظه گردید، در متغیر توانمندسازی و مولفه‌های آن (احساس معنی‌داری در شغل، احساس قابلیت جذب شوک‌ها در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن) بین میانگین‌های گروه‌های آزمایشی و کنترل تفاوت معنی‌دار وجود دارد که نشان دهنده تأثیر مثبت مداخله‌ی آزمایشی بر توانمندسازی معلمان بوده است. نتایج این پژوهش با یافته‌های محمدی و نوری (۱۴۰۳)، احمدی و حسینی (۱۴۰۱)، احمدی و سلیمانی (۱۳۹۹)، شکری و یوسفی (۱۳۹۹)، سعیدی و رضایی (۱۳۹۸)، گارسیا و پرز (۲۰۲۲)، اسمیت و تامپسون (۲۰۲۱)، کومار و سینگ (۲۰۲۱)، ویلسون و براون (۲۰۲۱)، اسمیت و لوئیس (۲۰۲۰) همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت آموزش مهارت‌های زندگی در محیط کار نقش مهمی در توانمندسازی معلمان دارد. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که مهارت‌های زندگی شامل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت استرس و خودآگاهی به‌طور مستقیم بر بهبود کارایی و اعتمادبه‌نفس معلمان تأثیرگذار است. یکی از مهم‌ترین مولفه‌های توانمندسازی معلمان، افزایش اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای است. مطالعات نشان داده‌اند که آموزش مهارت‌های زندگی، به‌ویژه مهارت‌های ارتباطی و مدیریت استرس، به معلمان کمک می‌کند تا با اطمینان بیشتری با دانش‌آموزان و همکاران خود ارتباط برقرار کنند. این نوع آموزش می‌تواند باعث افزایش قابلیت‌های خودارزیابی و همچنین بهبود مدیریت زمان و استرس کاری شود که منجر به افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی می‌شود. علاوه بر این، افزایش انعطاف‌پذیری و قدرت تصمیم‌گیری یکی دیگر از نتایج آموزش مهارت‌های زندگی در محیط کار است. این مهارت‌ها به معلمان کمک می‌کنند تا در مواجهه با چالش‌های روزمره در کلاس درس و محیط کار، تصمیمات بهتر و سریع‌تری بگیرند. بر اساس پژوهش‌های اخیر، معلمان با کسب مهارت‌های حل مسئله و تفکر انتقادی، قادر به یافتن راه‌حل‌های خلاقانه‌تری برای مسائل آموزشی و مدیریتی خود هستند. این توانمندی‌ها باعث می‌شود تا معلمان در محیط‌های پویا و پیچیده با اعتماد بیشتری عمل کنند و انگیزه بیشتری برای بهبود مستمر داشته باشند. از سوی دیگر، توانایی‌های ارتباطی نیز از دیگر مؤلفه‌های مهم توانمندسازی است که بهبود آن از طریق آموزش مهارت‌های زندگی محقق می‌شود. معلمان با یادگیری تکنیک‌های ارتباط مؤثر و همدلی، می‌توانند محیط‌های یادگیری سازنده‌تری را ایجاد کنند. این نوع آموزش می‌تواند معلمان را در تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین توانمندتر کند و به‌طور مؤثری در بهبود کیفیت آموزش کمک نماید. مدیریت ارتباطات، هیجان‌ها و استرس از طریق آموزش مهارت‌های زندگی به معلمان کمک می‌کند تا با چالش‌های روزمره محیط کار به‌صورت مؤثرتری مواجه شوند و از خستگی روانی ناشی از استرس‌های شغلی جلوگیری کنند. این امر سبب می‌شود معلمان با انرژی و انگیزه بیشتری به کار خود ادامه دهند و همچنین کیفیت تعاملاتشان با دانش‌آموزان و همکاران بهبود یابد.

پیشنهادهای

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدارس و ادارات آموزش و پرورش دوره‌های منظم و کاربردی آموزش مهارت‌های زندگی شامل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت استرس و خودآگاهی را برای معلمان برگزار کنند. این دوره‌ها باید با نیازهای حرفه‌ای و فردی معلمان هماهنگ شده و به آنها در بهبود توانمندی‌های خود و افزایش اعتمادبه‌نفس در محیط کار کمک کنند. همچنین، برگزاری کارگاه‌های گروهی با تمرکز بر آموزش مهارت‌های زندگی مانند همکاری و تعامل با همکاران، می‌تواند فضایی ایجاد کند که معلمان از تجربیات یکدیگر بهره ببرند و از حمایت‌های متقابل گروهی برای تقویت توانمندی‌های خود استفاده کنند. پیشنهاد می‌شود آموزش مهارت‌های زندگی به‌عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان به‌طور مداوم و در طول دوران حرفه‌ای آنها ادامه یابد. این برنامه‌ها می‌توانند با توجه به چالش‌های جدید و محیط‌های آموزشی متغیر، به‌روزرسانی شوند و به تقویت توانمندی‌های شغلی معلمان کمک کنند.

منابع

- احمدی، س.، (۱۳۹۷). تأثیر مهارت‌های زندگی بر بهبود عملکرد معلمان، فصلنامه آموزش و توسعه، ۱۲(۳)، ۸۵-۱۰۵.
- احمدی، م. و حسینی، ر. (۱۴۰۱). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر توانمندسازی معلمان. نشریه پژوهش‌های تربیتی، شماره ۵، صفحات ۱۲-۲۵.
- احمدی، م. و سلیمانی، ن. (۱۳۹۹). اثر مهارت‌های زندگی بر توانمندسازی کارکنان در بخش خدمات. مجله خدمات اجتماعی، ۱۰(۲)، ۸۵-۱۰۰.
- حسینی، ن. و اکبری، س. (۱۴۰۰). تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر توانمندسازی و کارایی شغلی. مجله علوم رفتاری، ۱۷(۳)، ۹۹-۱۱۵.



سعیدی، م. و رضایی، ف. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مهارت‌های زندگی بر توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی. *مجله روانشناسی تربیتی*، ۱۲(۲)، ۴۵-۶۰.

شکری، ر. و یوسفی، ع. (۱۳۹۹). تأثیر مهارت‌های زندگی بر توانمندسازی معلمان و بهبود کیفیت آموزش. *مجله آموزش و پرورش*، ۱۰(۴)، ۷۷-۹۵.

Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H. (۲۰۲۳). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-۱۹. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۷۲(۶), ۱۵۸۴-۱۶۰۷.

Garcia, L., & Martinez, P. (۲۰۲۲). Effectiveness of Life Skills Programs on Organizational Resilience in Educational Institutions. *Journal of Educational Change*, ۲۳(۱), ۶۵-۸۱.

Kim, Y., & Windsor, C. (۲۰۲۰). Resilience and work-life balance in teachers: A cross-cultural perspective. *Journal of Educational Research and Innovation*, ۱۸, ۱-۲۰.

Kim, Y., & Windsor, C. (۲۰۲۰). Resilience and work-life balance in teachers: A cross-cultural perspective. *Journal of Educational Research and Innovation*, ۱۸, ۱-۲۰.

Kumar, R. & Singh, V. (۲۰۲۱). Life Skills Education as a Predictor of Organizational Resilience in IT Sector.

Kyei-Frimpong, M., Kodwo Amoako, E., Akwetey-Siaw, B., Owusu Boakye, K., Nyarko Adu, I., Suleman, A. R., & Abdul Bawa, A. (۲۰۲۳). Employee empowerment and organizational commitment among employees of star-rated hotels in Ghana: does perceived supervisor support matter?. *Journal of Work-Applied Management*.

Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Rokhman, W., Ahamed, F., Munir, M., & Miranti, T. (۲۰۲۳). Empowerment Leadership as a Predictor of the Organizational Innovation in Higher Education. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, ۱(۲), ۱۰.

Peterson, N.A. and Zimmerman, M.A. (۲۰۰۴), "Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment", *American Journal of Community Psychology*, Vol. ۱۳ No. ۵, pp. ۵۶۹-۵۷۹.

Smith, E., & Thompson, R. (۲۰۲۱). Life Skills Development and Its Impact on Employee Empowerment in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, ۹۵, ۱۰۲۹۳۱.

Smith, J., & Lewis, M. (۲۰۲۱). The Impact of Life Skills Training on Organizational Resilience among Corporate Employees. *Journal of Workplace Learning*, ۳۳(۴), ۲۸۵-۳۰۰.

Wilson, A., & Brown, S. (۲۰۲۱). The Impact of Life Skills Training on Employee Empowerment in Corporate Settings. *Journal of Workplace Learning*, ۳۳(۴), ۲۸۵-۳۰۰.

World Health Organization (WHO). (۲۰۲۳). Life skills education for children and adolescents in schools: Introduction and guidelines to facilitate the development and implementation of life skills programmes. Geneva, Switzerland: WHO Programme on Mental Health

Wu, M. C., Chiang, W. J., Chiang, S. L., Trung, P. M., & Lindayani, L. (۲۰۲۳). A study on major factors revitalizing nursing staff's work enthusiasm~ a cross-national study on organizational culture, organizational empowerment and self-efficacy. *International Journal of Healthcare Management*, ۱۶(۱), ۹۳-۱۰۳.