



بررسی رابطه مدیریت دانش با اشتیاق شغلی دبیران

عصمت طیب طاهر

ناحیه یک آموزش و پرورش اهواز، آموزشگاه حضرت زهرا (س)

tayyebtaheresmat@gmail.com

شماره تماس ۰۹۱۶۳۴۱۲۶۸۴

زهرا ابوعلی زاده بهبهانی

ناحیه یک آموزش و پرورش اهواز، آموزشگاه حضرت معصومه (س)

چکیده :

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با اشتیاق شغلی دبیران شهر اهواز بوده است. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری شامل تمام دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز بود. بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به شیوه تصادفی ساده از آن ها پرسشگری به عمل آمد. جهت گرد آوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد. تحلیل داده ها از طریق آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام گرفت. نتایج تحلیل ها نشان داد بین متغیر مستقل مدیریت دانش و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار (۰/۰۸۳) وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). بر اساس رگرسیون خطی، ضریب تعیین توانمندسازی شغلی، ۰/۰۰۷ به دست آمد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، اشتیاق شغلی، دبیران

۱- مقدمه :

امروزه مسئله ای که بیشتر توجه سازمان ها را به خود جلب کرده، موضوع مدیریت منابع انسانی است که اساس سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند و به وسیله این عامل حیاتی، سازمان موجودیت پیدا می کند. سازمان های امروزی بیشتر به دنبال راه هایی می گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال مشتاق کردن بیشتر کارکنانشان نسبت به کار می باشند. اگر افراد در سازمان، با شور و اشتیاق و علاقه کار کنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود، دل بستگی و تعلق داشته باشند و در کل، اشتیاق کافی در زمینه شغل خود داشته باشند، نه تنها سازمان در نیل به اهداف تعیین شده خود موفق تر خواهد بود، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد. اشتیاق شغلی با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه کارکنان با شغلشان، سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد. اشتیاق شغلی مفهومی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی گذرد. کان (۱۹۹۰) اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق شغلی را وارد محیط های کاری کرد. وی اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش های کاری تعریف می کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می کنند. اشتیاق شغلی باعث می گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند (جلالی فر، ۱۳۹۷).

فقدان اشتیاق شغلی، منفک کردن خویش از نقش های کاری است و باعث می گردد که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کناره جویانه از خود نشان داده و در برابر نقش کاری شان موضع دفاعی به خود بگیرند.

اشتیاق شغلی کارکنان، شامل سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی، مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی، مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنان نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه رفتاری اشتیاق شغلی، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می گردد. کارکنان مشتاق کار، معمولاً پرا انرژی و فعال اند، به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی شان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند. سازمان، اجزاء، تجهیزات و



امکانات آن را متعلق به خود می دانند. احساس مثبتی از اقدامات مدیریت دارند. اهداف خود را با اهداف و منافع سازمان هم سو می دانند. احساس مثبتی از اقدامات مدیریت دارند. در مواقع ضروری، در حد توان و دانش خود، از سیاست ها و خط مشی ها و هستی سازمان، دفاع می کنند. اندیشه های خلاق و توانایی های فکری و جسمی خود را برای اعتلای سازمان به کار می گیرند و در تحقق اهداف سازمان می کوشند (صمیمی و بهمنی، ۱۳۹۸).

اشتیاق شغلی می تواند با مدیریت دانش در ارتباط باشد. مدیریت دانش، مقوله جدیدی است که نظر اکثر سازمان های توسعه یافته و در حال توسعه را به خود جلب کرده است؛ زیرا امروزه دانش در سازمان ها، منبع مولد نوآوری، خلاقیت، بهره وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت تبادل دانش و در نهایت رشد و بقای سازمان شناخته می شود (قلاوندی و اشرفی سلیم کندي، ۱۳۹۶). اساسی ترین مشخصه سازمان های قرن بیست و یکم، تأکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمان های گذشته، سازمان های امروزی دارای فناوری های پیشرفته بوده و نیازمند کسب مدیریت و بهره برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارایی خود هستند. به طوری که در جهان امروز، دانش، مهم ترین منبع راهبردی برای سازمان ها محسوب می شود و علاقه مندی به مدیریت دانش در بسیاری از سازمان ها، روزه بروز در حال افزایش است (رضوی و همکاران، ۱۳۹۶).

داوینپورت (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده است. در واقع، مدیریت دانش استراتژی ای است که باید در سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می کنند. از نظر بت (۲۰۰۱) مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش است. مدیریت دانش، اداره کردن سرمایه های انسانی در سازمان هاست. این سرمایه ها دانش هایی را که به سازمان به ارمغان می آورد، به عوامل ارزشی دیگری مانند پول، حس همکاری، حس شناخت، حس تعلق و وفاداری تبدیل می نمایند. نقش مدیریت منابع انسانی به گونه ای است که اولاً کارکنان دانشی را فراگیرند، سپس با توجه به معیارهای علمی مورد نیاز، به مدیریت پرسنلی و منابع انسانی اقدام کنند تا بتوانند در کسب مزیت های رقابتی پایدار توسط سازمان، کمک مورد نیاز را به وجود آورند (بهمنی و مهران فرد، ۱۳۹۸).

کارکنان آموزشی آموزش و پرورش که معلمان و دبیران هستند، می بایست برای پیشبرد بهتر اهداف آموزشی و تربیتی این سازمان، توانا و چابک باشد. بر این اساس، در آموزش و پرورش لازم است که مدیران، دانش خود را در بهبود کیفیت کار دبیران به کار گیرند. از طرفی، توانمندسازی معلمان و دبیران از روش های گوناگون، می تواند بر وضعیت روان شناختی آنان، تاثیر گذار باشد و در نتیجه کارایی سازمان را افزایش دهد. بر اساس آنچه بیان شد ضرورت تحقیق در این زمینه احساس می شود. بر این اساس تحقیق حاضر در جستجوی پاسخ به این سوال است که آیا بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- روش شناسی :

پژوهش توصیفی حاضر از نظر نوع همبستگی است. از نظر هدف یک بررسی کاربردی و از نظر زمانی، بررسی مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل همه دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران تعیین و تعداد ۲۷۰ نفر از دبیران به صورت غیر تصادفی (در دسترس) انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه ها عبارت بودند از:

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش: پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش توسط نیومن و کنراد (۱۹۹۹) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال و ۴ خرده مقیاس دانش آفرینی (سؤالات ۷-۱)، حفظ (جذب) دانش (۱۳-۸)، انتقال دانش (سؤالات ۱۷-۱۴)، و کاربرد دانش (۲۱-۱۸) است. روایی این پرسشنامه در تحقیق های زیاد پذیرفته شده و مورد تأیید نظر اساتید صاحب نظر قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در تحقیق جلالی فر (۱۳۹۷)، ۰/۸۹ گزارش شده است. پاسخ های پرسشنامه در یک مقیاس پنج لیکرت که دامنه اش از کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق می باشد، ترسیم شده است. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه تأیید گردید.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی، توسط سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) طراحی شده است. این پرسشنامه، شامل ۱۷ سؤال و در سه بعد انرژی حرفه ای (توانایی)؛ سؤال های ۶-۱؛ وقف خود، سؤال های ۱۱-۷؛ و بعد جذب (سؤال های ۱۷-۱۲) می باشد و در سطح لیکرت نمره گذاری شده اند. در تحقیق جلالی فر (۱۳۹۷) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق صمیمی و بهمنی (۱۳۹۸) پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ اعلام شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه ها، از روایی محتوایی استفاده شد.

پس از گردآوری اطلاعات از آمارهای فراوانی و درصد فراوانی، بیشینه، کمینه، میانگین و انحراف معیار برای توصیف اطلاعات جمع آوری شده و از آزمون های آماری رگرسیون خطی و ضریب همبستگی پیرسون در تحلیل داده ها استفاده شد.



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 همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید. سطح اعتماد برای آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

۳- بحث درباره یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی‌های نمونه می‌باشد که برای کلیه متغیرهای این پژوهش در جدولهای ذیل ارائه شده است. براساس یافته‌های جدول ۱ از نظر جنسیت در بین ۲۷۰ نمونه مورد مطالعه، تعداد ۱۸۰ نفر زن و تعداد ۹۰ نفر مرد بوده‌اند. بر اساس جدول ۲ از بین ۲۷۰ نفر نمونه، ۲۰ نفر کمتر از ۳۰، ۱۳۰ نفر بین ۳۰-۴۰، ۱۱۵ نفر بین ۴۰-۵۰ و ۵ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. براساس یافته‌های جدول ۳ در بین نمونه‌های مورد مطالعه از نظر سنی از مجموع ۲۷۰ نمونه، ۳۴ نمونه بین ۱۰-۵، ۱۴۶ نمونه بین ۲۰-۱۰ سال و ۹۰ نمونه بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند. براساس یافته‌های جدول ۴ از نظر سطح تحصیلات در بین نمونه‌های مورد مطالعه از مجموع ۲۷۰ نمونه، ۷ نمونه مدرک کاردانی، ۱۳۹ نمونه کارشناسی، ۱۲۴ نمونه کارشناسی ارشد و ۰ نمونه تحصیلات دکترا داشته‌اند.

جدول ۱- توزیع نمونه‌ها از نظر جنس

جنس	تعداد	درصد
زن	۱۸۰	٪ ۷۷/۷
مرد	۹۰	٪ ۳۳/۳
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰

جدول ۲- توزیع نمونه‌ها از نظر سن

سن	تعداد	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۲۰	٪ ۷/۴
بین ۳۰-۴۰ سال	۱۳۰	٪ ۴۸/۱
بین ۴۰-۵۰ سال	۱۱۵	٪ ۴۲/۶
بیشتر از ۵۰ سال	۵	٪ ۱/۹
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰

جدول ۳- توزیع نمونه‌ها از نظر میزان سابقه شغلی

میزان سابقه	تعداد	درصد
بین ۱۰-۵	۳۴	٪ ۱۲/۶
بین ۲۰-۱۰ سال	۱۴۶	٪ ۵۴/۱
بیشتر از ۲۰ سال	۹۰	٪ ۳۳/۳
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰



جدول ۴- توزیع نمونه ها از نظر سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
کارדانی	۷	۲/۶ %
کارشناسی	۱۳۹	۵۱/۵ %
کارشناسی ارشد	۱۲۴	۴۹/۹ %
دکترا	۰	۰ %
جمع	۲۷۰	۱۰۰ %

توصیف مقدماتی داده های پژوهش در این بخش با استفاده از میانگین و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مدیریت دانش	۷۴	۱۰۴	۸۸/۶۵	۶/۷۱۳
اشتیاق شغلی	۵۶	۸۵	۷۴/۱۳	۷/۹۵۸

بر اساس مندرجات جدول ۵، میانگین و انحراف معیار متغیر مدیریت دانش به ترتیب ۸۸/۶۵ و ۶/۷۱۳، و میانگین و انحراف معیار متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب ۷۴/۱۳ و ۷/۹۵۸ می باشد.

جدول ۶- میانگین و انحراف معیار مولفه های مدیریت دانش

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
خلق دانش	۲۶	۳۵	۳۲/۸۵	۲/۴۶۴
حفظ دانش	۶	۱۰	۷/۸۳	۱/۱۳۶
انتقال دانش	۲۵	۳۹	۳۱/۵۷	۳/۵۰۶
به کار گیری دانش	۱۳	۲۰	۱۶/۴۰	۱/۹۸۷

بر اساس مندرجات جدول ۶، میانگین و انحراف معیار بعد خلق دانش به ترتیب ۳۲/۸۵ و ۲/۴۶۴، میانگین و انحراف معیار بعد حفظ دانش به ترتیب ۷/۸۳ و ۱/۱۳۶، میانگین و انحراف معیار بعد انتقال دانش ۳۱/۵۷ و ۳/۵۰۶ و میانگین و انحراف معیار بعد به کار گیری دانش به ترتیب ۱۶/۴۰ و ۱/۹۸۷ می باشد.

جدول ۷- میانگین و انحراف معیار مولفه های اشتیاق شغلی

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
انرژی حرفه ای	۱۹	۳۰	۲۶/۲۶	۳/۰۱۹
وقف خود	۱۵	۲۵	۲۲/۳۴	۲/۷۰۰
جذب	۱۸	۳۰	۲۵/۵۲	۳/۲۷۷

بر اساس مندرجات جدول ۷، میانگین و انحراف معیار بعد انرژی حرفه ای به ترتیب ۲۶/۲۶ و ۳/۰۱۹، میانگین و انحراف معیار بعد وقف خود به ترتیب ۲۲/۳۴ و ۲/۷۰۰ و میانگین و انحراف معیار بعد جذب به ترتیب ۲۵/۵۲ و ۳/۲۷۷ می باشد.



جهت بررسی ارتباط بین متغیرها در ابتدا، با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شد. با توجه به اینکه شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها در این آزمون آن است که $P > 0.05$ باشد، نتایج نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها در هر دو متغیر نرمال است. با توجه به این که شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها در آزمون آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) آن است که سطح معنی داری بزرگتر از 0.05 باشد ($p > 0.05$). بنابراین بر اساس مندرجات جدول ۸، در کلیه متغیرها، مقدار سطح معنی داری ابعاد بزرگتر از مقدار خطا 0.05 است پس توزیع داده‌ها در هر یک از متغیرها نرمال می‌باشد. از این رو جهت بررسی فرضیات پژوهش از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد.

جدول ۸- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S)

توزیع	Z	P	نتیجه
مدیریت دانش	۱/۷۴۲	۰/۰۹۰	نرمال
اشتقاق شغلی	۲/۵۱۶	۰/۱۱۸	نرمال

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و اشتقاق شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.
با توجه به توزیع نرمال داده‌ها برای سنجش رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹- ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و اشتقاق شغلی دبیران

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضرایب آماری	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
اشتقاق شغلی	مدیریت دانش	۰/۰۸۳	۰/۰۷۱	۰/۰۷۱	۲۷۰

همان گونه که در جدول ۹ ملاحظه می‌شود بین مدیریت دانش و اشتقاق شغلی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مدیریت دانش و اشتقاق شغلی به ترتیب ($P = 0.071$ و $r = 0.083$) می‌باشد. بنابراین بین مدیریت دانش و اشتقاق شغلی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). به عبارت دیگر با افزایش مدیریت دانش، اشتقاق شغلی دبیران بیشتر می‌شود.

جدول ۱۰- نتایج رگرسیون مدیریت دانش و اشتقاق شغلی

متغیر ملاک	ضریب تعیین	نسبت F	مقدار بتا	T	سطح معناداری
اشتقاق شغلی	۰/۰۰۷	۱/۸۸۱	۰/۰۸۳	۱/۳۷۲	$P < 0.05$

بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون در جدول ۱۰ که 0.007 اشتقاق شغلی از تغییرات، توسط مدیریت دانش را کسب می‌کنند. هر چه مقدار بتا و مقدار T بیشتر باشد، بیانگر این است که متغیر مستقل تأثیر بیشتری بر متغیر وابسته دارد. هر چه عدد ضریب تعیین به عدد یک نزدیک تر باشد، شدت



رابطه بیشتر است. سطح معناداری در سطح 0.05 می باشد به این معنا که درصد خطا 95 درصد تعیین شده است. ضریب تعیین که در آمار R^2 می باشد، نشان می دهد که هر کدام از ابعاد متغیر به چه میزانی از متغیر مستقل تأثیر می پذیرند.

۴- نتیجه گیری

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد سطح معناداری و ضریب همبستگی متغیرهای مدیریت دانش و اشتیاق شغلی به ترتیب $P = 0.04$ و $r = 0.18$ می باشد. بنابراین بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی دبیران مقطع متوسطه اهواز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق جلالی فر (۱۳۹۷)، ایزدی و سیادت (۱۳۹۵)، زلفری (۱۳۹۵) غفارپور (۱۳۹۶)، حاجلو و همکاران (۱۳۹۴)، مارتینز (۲۰۱۵)، بیرد و همکاران (۲۰۱۲) و ایسکن و ایسکن (۲۰۱۱) هم سو می باشد.

اشتیاق شغلی، به روان شناسی مثبت گرا مربوط می شود و به دید مثبت به قضا یا نگاه می کند. مدیریت سازمان از طریق آگاهی بخشیدن و دادن اطلاعات درست، می تواند کارکنان را نسبت به شغل خود مشتاق نماید. در سازمان ها همواره کارکنانی هستند که خلاق و نوآرند. خلاقیت و نوآوری ها و دور شدن از تکرارهای بی حاصل و خسته کننده، شوق و نشاط و اشتیاق را در کارکنان به وجود می آورد. بنابراین، هر چه دانش های جدید ایجاد شود، به همان میزان اشتیاق شغلی کارکنان افزایش می یابد. رهبری با روحیه مثبت و تفکرات و اندیشه های مثبت گرا، با حفظ، نگهداشت و حمایت از اندیشه های مثبت، باعث ایجاد اشتیاق شغلی و امید به آینده شغلی کارکنان می شوند. مدیریت سازمان، کارکنانی که اندیشه و تفکر مثبت گرا دارند و در امور شغلی خود نیز از اشتیاق بالایی بهره می برند را بهتر و بیشتر مورد استقبال و حمایت خود قرار می دهند. بنابراین، هر چه حفظ دانش در حوزه مثبت گرایی بیشتر باشد، به همان میزان اشتیاق شغلی کارکنان نیز بیشتر خواهد شد.

هدف گذاری مدیریتی بر اساس بانشاط بودن و پرانرژی بودن، الگوی خوبی برای کارکنان سازمان خواهد بود. کارکنان غالباً در سازمان به مدیر و همکاران خود توجه می کنند و در صورتی که آنان را پرانرژی و مشتاق کار و فعالیت ببینند، خودشان نیز در کار خود پرانرژی و امیدوارانه ظاهر می شوند. مدیری که در برنامه ریزی های مدیریتی خود برای سازمان، جوانب مثبت و روشن کار را می بیند، مسلماً بر کارکنان خود از بعد اشتیاق شغلی نیز تأثیرگذار خواهد بود. بنابراین، انتقال و نشر اشتیاق و امید از سوی مدیر و همکاران در سازمان باعث ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان می شود. سازمان های امروز در بعد روان شناختی نیازمند تغییر و تحول به سوی روان شناسی مثبت گرا می باشند. سازمانی که دارای مدیریتی با اندیشه های امیدوارانه و مثبت گرا هستند، اندیشه های خود را به کار می بندند. مدیریت مثبت گرا، بر اساس برنامه ریزی دقیق و با توجه به ابزار و امکاناتی که در اختیار دارد و در کنار آن با روحیه ای خوب و با نشاط با مشکلات برخورد می کند و سعی می کند به درو از شعار و دروغ پردازی، مشکلات سازمان را به حداقل برساند. مدیریت با روی باز و گشاده، خواسته ها و درخواست های کارکنان را گوش فرا می دهد و می پذیرد و از نوآوری و خلاقیت کارکنان خود استقبال و حمایت می کند. این امر باعث می شود کارکنان با روحیه ای بهتر و با اشتیاق بیشتر به شغل سازمانی خود بپردازد.

همان طور که ملاحظه گردید، 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 که نشان دهنده تأثیر مثبت مداخله ای آزمایشی بر توانمندسازی معلمان بوده است. نتایج این پژوهش با یافته های 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 می توان گفت آموزش مهارت های زندگی در محیط کار نقش مهمی در توانمندسازی معلمان دارد. مطالعات مختلف نشان داده اند که مهارت های زندگی شامل مهارت های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت استرس و خودآگاهی به طور مستقیم بر بهبود کارایی و اعتماد به نفس معلمان تأثیرگذار است. یکی از مهم ترین مولفه های توانمندسازی معلمان، افزایش اعتماد به نفس حرفه ای است. مطالعات نشان داده اند که آموزش مهارت های زندگی، به ویژه مهارت های ارتباطی و مدیریت استرس، به معلمان کمک می کند تا با اطمینان بیشتری با دانش آموزان و همکاران خود ارتباط برقرار

^۱ . Martinez

^۲ . Bird, Chuang, Watson & Murray

^۳ . Isaksen & Isaksen



Isaksen SG, Isaksen EJ.(۲۰۱۱). The climate for creativity and innovation: and its relationship to empowerment, consumer insight, and ambiguity. Orchard park, NY: The creative problem solving Group, Inc.; ۴۵(۳): ۶۶.

Martinez, Marian Garcia (۲۰۱۵). Solver engagement in knowledge sharing in crowdsourcing communities: Exploring the link to creativity. Research Policy, Volume ۴۴, Issue ۸, October, Pages ۱۴۱۹-۱۴۳۰.

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.