

DOI: 10.30495/jss.2022.1967474.1494

Research Paper

Presenting the structural model of psycho-cultural empowerment of women (case study of female teachers in Tehran)

Elahe Shokrala Babaei

Ph. D. Student, cultural planning management Department, Research & Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Tehran.

Ataollah Abtahi

Assistant professor, Cultural Planning Management Department, Research & Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author). E-mail: a-abtahi@srbiau.ac.ir

Qudsi Ahgar

Professor of Educational Research and Planning Organization, Educational Research Institute, Tehran, Iran.

Abbas Ali Qayyomi

Associate Professor, Cultural Planning Management Department, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Ali Akbar Rezaei

Assistant professor, Cultural Planning Management Department, Research & Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Empowerment of female teachers is one of the central topics in education, which has a mutual effect on teachers on one hand and students on the other hand, with this description, this article aims to achieve this goal among female teachers in Tehran by using the structural equation model. This study investigated the factors affecting the empowerment of women teachers and its consequences using relevant theories. The statistical population of the research included all the teachers of the first year of middle school in Tehran in the academic year of 1401-1400, from which a sample size of 300 people was estimated using Morgan's table by regular random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire based on the Likert scale. The validity of the questionnaire in terms of form and content was confirmed by several experts, convergent validity was confirmed by calculating the average variance extracted, and divergent validity was confirmed by calculating the square root of AVE. The reliability of the questionnaire was obtained through Cronbach's alpha for the whole questionnaire at 0.86. Cronbach's alpha, average variance extracted (AVE), root matrix AVE, Kolmogorov-Smirnov and confirmatory factor analysis using smartpls3 software were used for data analysis. The research results showed, agents, Organizational culture, organizational structure, organizational monitoring system, organizational reward system, organizational management systems play an important role in the cultural-psychological empowerment of women, as well as the promotion of women's empowerment from the three dimensions of interpersonal empowerment, management and leadership empowerment, and the ability to create a viable event.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Empowerment, Structural Equation Modeling, Female Teachers, Tehran, High School.*

ارایه مدل الگوی ساختاری توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی زنان (مورد مطالعه دبیران زن شهر تهران)

الهه شکراله بابایی^۱

عطاءالله ابطیجی^۲

قدسی احقر^۳

عباسعلی قیومی^۴

علی‌اکبر رضایی^۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۱/۷/۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۱۹

چکیده

توان‌مندسازی دبیران زن یکی از مباحث محوری در آموزش و پرورش است که دارای تأثیر دو جانبه بر روی دبیران از یک سو و دانش‌آموزان از سوی دیگر می‌باشد، با این وصف مقاله حاضر در راستای تحقق این هدف در بین دبیران زن شهر تهران با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی عوامل مؤثر بر توان‌مندسازی زنان دبیر و پیامدهای آن با استفاده از تئوری‌های مربوطه پرداخته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ بود که از این تعداد حجم نمونه‌ای به تعداد ۳۰۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی منظم برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس لیکرت بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار smartpls3 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان دادند؛ عوامل: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام‌های مدیریتی سازمان نقش مهمی در توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی زنان بر عهده دارند، همچنین ارتقای توان‌مندی زنان از سه بعد توان‌مندی بین فردی، توان‌مندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد قابل توجه می‌باشد. واژگان کلیدی: توان‌مندسازی، الگوی ساختاری، دبیران زن، شهر تهران، دوره متوسطه.

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: a-abtahi@srbiau.ac.ir

۳. استاد پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، تهران - ایران.

۴. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران.

۵. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران.

مقدمه و بیان مسأله

از منظر ماریانو و همکاران سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسائی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانائی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند، ابزاری که می‌تواند در این زمینه مدیران را کمک کند، فرایند توان‌مندسازی است (۱۰: ۵۷).

توان‌مندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آن‌ها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی باعث به وجود آمدن این باور در آن‌ها می‌شود که آزادی و اختیار دو بال برای توانا شدن است. از این رو وقتی گروهی از افراد در سازمان‌ها توان‌مند می‌شوند روابط آن‌ها با صاحبان قدرت تغییر می‌کند و در اهداف مشترک‌شان سهیم خواهند شد. افراد توان‌مند شده در ارتباطات خود با دیگر همکاران و صاحبان، مدیریت و فرایند کاری تغییر ایجاد خواهند کرد. در عصر جدید، کارکنان، شرکای سازمان‌ها بخشی از سازمان محسوب می‌شوند. بنابراین اداره سازمان‌ها نیاز به مدیران با خصوصیات رهبری و کارکنانی که خود راهبرند دارد، سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل: افزایش رقابت‌های جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، افزایش کیفیت و خدمات پس از فروش با وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. تجربه ثابت کرده است که اگر سازمانی بخواهد در عرصه رقابت پیش‌تاز باشد باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد، زیرا منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان هستند (۴: ۱۰۵).

برنامه‌های تواناسازی کارکنان این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآوری عمل کرده و برنامه‌های کسب و کار را به گونه‌ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند. برجسته‌ترین مزیت این برنامه‌ها تفاهم و تعهد، هر چه بیشتر کارکنان و سازمان می‌شود. توان‌مندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. مدیریت برای این که بتواند سازمان متبوع خود را بهبود بخشد بایستی با دید کیفی به سازمان بنگرد و تلاش کند تا آن‌جا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرائی، کیفیت عملکرد کاری سازمان خود را در سطح مطلوب حفظ کند. زیرا برنامه مبتنی بر توان‌مندسازی می‌تواند به بهره‌وری منجر گردد (۹: ۲۳).

به رغم این که در دهه‌های گذشته برای توسعه سازمانی و کسب مزیت رقابتی تأکید بر روی تدوین راهبرد بود، اما در حال حاضر این رویکرد تغییر یافته و توسعه سازمانی بیشتر بر توان‌مندسازی کارکنان

به خصوص مدیران بنا شده است. دیدگاه اندیشمندانی نظیر تربلانج (۲۰۰۹)، و هال (۲۰۰۸)، نشان می‌دهد که یکی از عوامل بسیار مهم در توسعه سازمان‌ها پرورش و انتصاب مدیران و کارکنان خلاق و توانمند است. دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت نیز بر این باورند که تغییر و تحول در نیروی انسانی ریشه تمام موفقیت‌های سازمانی است و تا زمانی که در مدیریت منابع انسانی تغییر حاصل نشود، سازمان توفیق چندانی نخواهد داشت. امروزه تغییرات موجود در محیط کار، سازمان‌ها را مجبور کرده که به منظور بقای خود، هم‌چنین پیشی گرفتن از رقبا در دنیای متلاطم، در نظام مدیریتی خود بازنگری کنند (۱۷: ۸۵).

مسئله مهم این است که با وجود اهمیت روزافزون توان‌مندسازی کارکنان و نقش پیش‌برنده آن در آموزش و پرورش کمتر به این موضوع پرداخته شده است. شرایط سازمانی آموزش و پرورش به گونه‌ای است که لزوم توجه به حل مشکلات و تنگناها در حال و آینده به خوبی احساس می‌شود و آن چه که در شرایط کنونی و محیط پیچیده این نهاد بیش از پیش احساس می‌شود، لزوم پرداختن به مقوله توان-مهندسازی و تدوین الگوی مناسب آن در آموزش و پرورش است؛ فرایند توان‌مندسازی علاوه بر بحث آموزش و توسعه شایستگی‌های کارکنان زمینه‌ساز مناسبی برای بروز شایستگی‌های آنان می‌باشد.

پژوهشگرانی همچون بالکار^۱ معتقدند توان‌مندسازی عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد و یک گزینه مدیریت استراتژیک است که می‌تواند دبیران را به کار و فعالیت فراتر از حد معمول تشویق کند و توانایی آن‌ها را برای پاسخ سریع به خواسته‌های دانش‌آموزان افزایش دهد. توان‌مندسازی می‌تواند وابستگی کارکنان را به مشاغل خود افزایش دهد (۱۱: ۱۸۷). توان‌مندسازی معلمان، دامنه‌ای متفاوت از توان-مهندسازی سایر مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی یا کارکنانی که خارج از بخش آموزش فعالیت می‌کنند، دارد و با توجه به میزان توانایی آنان در مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط به یادگیری و تدریس فراگیر مدرسه تعریف می‌شود (۳: ۱۴).

مطالعات انجام شده، به طور وسیعی بر عوامل و عناصر تأثیرگذار بر توان‌مندسازی در ابعاد فناوری اطلاعات، صلاحیت‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های خدمت‌محور در راستای توان‌مندسازی کارکنان و مهارت‌های مورد نیاز قرن بیست و یکم در نظام‌های آموزشی متمرکز بوده و کمتر به شناسایی ابعاد توان‌مندسازی فرهنگی و روان‌شناختی دبیران متناسب با اسناد بالادستی، به ویژه سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، سند تحول بنیادین و ... پیرامون توان‌مندسازی فرهنگی و روان‌شناختی آنان در چشم‌انداز آینده پرداخته شده است. ضرورت مطالعه و چالش ذهنی این پژوهش از این واقعیت آغاز می‌شود که دستیابی به آینده‌ای مطلوب در نظام تعلیم و تربیت، مستلزم توان‌مندسازی فرهنگی و روان‌شناختی دبیران، متناسب با نیازهای دانش‌آموزان آینده، است. لزوم توجه به برنامه فرهنگی و روان‌شناختی در توان‌مندسازی دبیران، به منظور تقویت دانش، مهارت و نگرش، از اهمیت بالایی برخوردار است (۱۲: ۹۶).

در الگوی ارائه شده توسط دانشگاه بیرمنگام سفرت و همکاران^۱ به سه مؤلفه اساسی دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز مدیران و دبیران آینده مدارس تأکید شده است. دانش شامل: دانش درک فرآیند یاددهی و یادگیری، دانش درک اساسی رهبری مدرسه، دانش درک انواع مختلف پتانسیل‌های مشاوره‌ای در مدرسه، مهارت شامل: مهارت تعیین اهداف، مأموریت و چشم‌انداز، مهارت‌های ارتباطی سطح بالا، مهارت در ارائه انواع بازخورد مناسب و نگرش شامل: تمایل به خود یادگیری، تمایل به ترویج ابتکار، اعتقاد به ملاحظات اخلاقی هست (۲۰: ۱۰۶).

با توجه به چالش‌هایی که دبیران امروزه در مدارس دارند، شاید صحبت از توان‌مندسازی فرهنگی و روان‌شناختی ایشان، امری حاشیه‌ای به نظر برسد. اما واقعیت این است که برای داشتن نسلی پویا باید دبیرانی پویا و توانمند داشت. از این رو، برنامه‌های توان‌مندسازی دبیران مورد توجه قرار می‌گیرد. این توان‌مندسازی به نحوی است که دبیر را از جنبه علمی و دانشی قوی می‌کند و هیچ کاری به جنبه‌های روان‌شناختی و فرهنگی در بین دبیران و پرورش این جنبه‌ها ندارد. به همین منظور است که تقریباً بیشتر دبیران در متوسطه اول را افرادی افسرده تلقی می‌کنیم. مشکلات زندگی و درآمد کم بخشی از دلایل این مهم می‌باشد، اما نپرداختن به ارتقای قابلیت روان‌شناختی و فرهنگی دبیران بسیار مهم است. به همین منظور، در این پژوهش به توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی دبیران دوره اول متوسطه پرداخته شده است تا شاید به برنامه‌ریزی در جهت توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی دبیران کمک شود و به این سوال اساسی پاسخ داده شود که چه الگویی برای توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی دبیران دوره اول متوسطه می‌توان ارائه داد؟

تعریف متغیرها

توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی

"مفهومی چند بعدی است که بر حسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان و به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله تعریف می‌کنند. توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان می‌باشد و در واقع شامل ادراکات افراد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (۱۸: ۹۵). همچنین این توان‌مندسازی، را ایجاد ظرفیت‌های فرهنگی لازم در انسان به منظور قادر ساختن او برای انجام وظایف و نقش‌های فرهنگی در همه ساحت‌ها و در بستر و زمینه‌های فرهنگی به صورت کارآ و اثربخش و به عبارت دیگر توانایی افراد برای مدیریت سازنده

1. Saufert, et al

زندگی خود در یک فرهنگ و درک ارزش‌ها، اخلاقیات و اصول عملیاتی فرهنگی که در آن زندگی می‌کنند، تعریف می‌توان کرد (۸: ۷۰)."

دبیران دوره اول متوسطه

تمام دبیرانی که در دوره اول متوسطه یعنی پایه هفتم، هشتم و نهم مشغول تدریس و حداقل ۲ ساعت در سامانه سرا (سامانه راهبرد آمار و اطلاعات آموزش) ابلاغ تدریس دوره اول متوسطه را دارا هستند.

سابقه و پیشینه تحقیق

حسینی‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین جوّ سازمانی نوآورانه و مؤلفه‌هایش با توان‌مندسازی روان‌شناختی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان‌های رودسر و املش انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین جوّ سازمانی نوآورانه با توان‌مندسازی روان‌شناختی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در سطح معناداری ۰/۰۰۱ حمایت از خلاقیت با اعتماد و نیز تأمین منابع برای نوآوری با تاثیرگذاری و اعتماد رابطه معناداری دارند (۱۱)، و در سطح معناداری ۰/۰۰۵ بین تأمین منابع جهت نوآوری با خودمختاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۷).

نمایان‌پور (۱۳۹۷)، تحقیقی را تحت عنوان طراحی مدل ساختاری صلاحیت‌ها و مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت پیش‌بینی توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان بانک ملی انجام داد (۱۲). نتایج این تحقیق نشان داد بین صلاحیت‌ها و مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و توان‌مندسازی شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین صلاحیت‌های عملکردی، عاطفی و شناختی، ۳۰٪ از واریانس توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان را تبیین می‌کنند. همچنین تأثیر صلاحیت‌ها و مهارت‌های به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان با ضریب ۰/۹۰ بوده است (۱۳).

مصباحی قمی (۱۳۹۸)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر توان‌مندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد و زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان سمنان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد مؤلفه‌های توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد و زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان سمنان دارند (۸). همچنین مشخص شد توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان پیش‌بینی کننده خوبی برای توسعه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد و زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان سمنان می‌باشد (۱۲).

عالی‌پور (۱۳۹۸)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین توان‌مندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام داد. نتایج

این تحقیق نشان داد که توان‌مندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر شیفتگی مرتبط با کار و فضیلت سازمانی دارد. همچنین شیفتگی مرتبط با کار نیز تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد. و مشخص گردید که توان‌مندسازی روان‌شناختی فقط تأثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد (۹). هم-چنین مشخص شد که توان‌مندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار عوامل پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای فضیلت سازمانی هستند، توان‌مندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار باعث می‌شوند که افراد در سازمان مسئولیت‌پذیرتر باشند و تعاملات مثبت خود در جهت ارتقای فضیلت سازمانی را افزایش دهند، لذا سازمان باید زمینه لازم را برای آموزش و تقویت این متغیرها فراهم آورد (۱).

علی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی تحت عنوان توان‌مندسازی حرفه‌ای معلمان در چشم‌انداز آینده و ارائه مدل انجام دادند. این پژوهش از نوع آمیخته بوده و نشان دادند که مدل استخراجی ۶۳ شاخص، ۱۹ مؤلفه و ۶ بعد برای توان‌مندسازی حرفه‌ای معلمان در چشم‌انداز آینده دارد. ابعاد شامل محتوای برنامه درسی و آموزشی (چهار مؤلفه)، سواد دیجیتال (سه مؤلفه)، اخلاق و بصیرت دینی (سه مؤلفه)، بهسازی کارورزی (دو مؤلفه)، ساختار سازمانی (چهار مؤلفه) توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلم (سه مؤلفه)، در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند (۱۰). ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از مدل توان‌مندسازی حرفه‌ای می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای کیفی معلمان در دورنمای آینده دانشگاه فرهنگیان باشد (۲).

محمدی و رشیدی (۱۳۹۹)، در تحقیقی، تحت عنوان بررسی رابطه آموزش توان‌مندسازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان بر کارآفرینی آموزشی و جامعه‌پذیری سازمانی آنان، به بررسی موضوع پرداخته و به روش توصیفی - همبستگی نشان دادند که آموزش توان‌مندسازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان بر کارآفرینی آموزشی و جامعه‌پذیری سازمانی آنان اثرگذار است (۶: ۷).

سامی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی تحت عنوان کاوش سطوح، پیامدها و عوامل تسهیل‌کننده توان‌مندسازی معلمان مبتنی بر درس‌پژوهی و آزمون نقش میانجی عوامل تسهیل‌کننده به بررسی موضوع پرداختند. پژوهش از نوع آمیخته بود و نتایج نشان دادند که پیامدها و عوامل تسهیل‌کننده توان‌مندسازی معلمان مبتنی بر درس‌پژوهی شامل: ارتقای سطح یادگیری، یادگیری مستمر، یادگیری آسان و تدریس بر حسب نیاز است. همچنین، صلاحیت حرفه‌ای معلمان، مدیران توان‌مند و زیرساخت لازم، جزء عوامل تسهیل‌گر می‌باشند (۱۸).

لثه (۲۰۰۳)، نیز عنوان می‌کند که توان‌مندسازی یک فرایند سیستمی و دائمی است که در محیط پویا و در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

لی (۲۰۰۳)، توان‌مهندسازی را مجموعه تدابیر و روش‌هایی می‌داند که به کمک آن، رفتار کارکنان را دچار تغییر کرده و آن‌ها را قادر می‌سازد تا با توجه به شرایط سازمان، بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ و با ارائه خلاقیت در قالب فعالیت‌های گروهی، سازمان را در جهت بهره‌وری هدایت می‌کند.

آوارز (۲۰۱۸)، معتقد است که در نظام‌های آموزشی که توانایی مدیران و کارکنان آن در سطح پایین قرار دارد منجر به افت تحصیلی و کاهش مهارت‌های فرهنگی و روان‌شناختی می‌شود. کمبود شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم و به روز نبودن معلمان باعث کاهش اعتماد به نفس، انگیزه و علاقه و در نتیجه افت بازده، کارایی و اثربخشی در نظام آموزشی می‌شود (۱۴: ۷۵).

معاصرترین و پر کاربردترین مفهوم توان‌مهندسازی فرهنگی و روان‌شناختی از مطالعات اسپریتزر^۵ (۱۹۹۵)، نشأت می‌گیرد که وی آن را به عنوان مفهومی انگیزشی متشکل از چهار بعد معناداری، شایستگی، حق انتخاب و مؤثر بودن تعریف می‌کند.

- معنی‌داری یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص، به شغل؛

- شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد، اشاره دارد؛

- حق انتخاب به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی

اشاره دارد؛

- مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل

اثر بگذارد (۱۰).

دبیرانی که توان‌مهندسازی روان‌شناختی بالایی دارند در نتیجه کارشان هدف‌مند است، تحمل سختی - های محیط کاری، تعهد به انجام وظایف، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر، احساس شایستگی، مؤثر بودن دارند، توان‌مهندسازی روان‌شناختی دبیران به عنوان یک رویکرد نوین فرآیندی می‌باشد. شرایط مناسب کار تأثیر مستقیم بر افزایش کارایی و اثربخشی دارد. سلامت روان در محیط شغلی مستلزم بالا بردن مؤلفه‌های سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، موفقیت شغلی، تعهد شغلی و کاهش مؤلفه‌های استرس شغلی، فرسودگی شغلی و ... است (۵)، و نیز مقوله‌ای واحد و مستقل نیست، بلکه تحت تاثیر متغیرهای روان‌شناختی و محیطی زیادی قرار دارد (۲۱: ۳۶).

اون و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تعامل، توان‌مهندسازی و رضایت شغلی انجام دادند. توان‌مهندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. توان‌مهندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توان‌مهندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. در این پژوهش با یک رویکرد کاربردی به مفهوم توان‌مهندسازی کارکنان، به توضیح و تبیین ابعاد این مفهوم تعاریف،

ویژگی‌های سازمانی کارکنان توان‌مند، عوامل موثر بر توان‌مندسازی، دستاوردها و موانع موجود در سازمان‌ها به آن پرداخته شده است و سعی بر این بوده است که با پرهیز از بحث‌های پراکنده و حاشیه‌ای برای سازمانی که مدیریت آن درصدد بهبود توانایی‌های کارکنان خویش است، چارچوب‌ها و روش‌های دستیابی به این هدف تبیین شود. یافته‌ها حاکی از این است که سطح معاشرت کار، توان‌مندسازی ساختاری و روان‌شناختی و رضایت شغلی به عنوان نظارت کلیدی محیط کاری تلقی می‌شوند (۳۲: ۱۶).

والکر (۲۰۱۸)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین توان‌مندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان کالج‌های هندوستان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که توان‌مندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر شیفتگی مرتبط با کار و فضیلت سازمانی دارد. همچنین شیفتگی مرتبط با کار نیز تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد و مشخص گردید که توان‌مندسازی روان‌شناختی فقط تأثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد. همچنین نشان داده شد توان‌مندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار عوامل پیش‌بینی کننده مناسبی برای فضیلت سازمانی هستند، توان‌مندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار باعث می‌شوند که افراد در سازمان مسئولیت‌پذیرتر باشند و تعاملات مثبت خود در جهت ارتقای فضیلت سازمانی را افزایش دهند، لذا سازمان باید زمینه لازم را برای آموزش و تقویت این متغیرها فراهم آورد (۱).

کویک و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی را تحت عنوان (رهبری مدرسه، توان‌مندسازی روان‌شناختی معلم و نتایج مربوط به کار) انجام دادند. این مطالعه نشان داد که توان‌مندسازی روان‌شناختی (معنی و تأثیر خرده مقیاس‌ها) واسطه رابطه بین رفتار توان‌مندسازی رهبری ادراک شده و نتایج مربوط به کار معلمان است. همچنین، توان‌مندسازی روان‌شناختی (معنی و تأثیر) واسطه رابطه بین سبک رهبری درک شده و نتایج مربوط به کار معلمان است. اعتماد به مدیر اصلی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم (از طریق توان‌مندسازی روان‌شناختی) بر رضایت شغلی دارد، در حالی که به نظر می‌رسد تنها تأثیر غیر مستقیم بر پیوستن به محل کار از طریق مولفه توان‌مندسازی روان‌شناختی وجود دارد. نقش واسطه‌ای توان‌مندسازی روان‌شناختی پیام مهمی را برای مدیران مدارس در بر می‌گیرد- به منظور توان‌مندسازی کارکنان، تنها تفویض اختیار رسمی و حقوق تصمیم‌گیری کافی نیست. برای تسهیل توسعه توان‌مندسازی روان‌شناختی، مهم است که فرصتی برای کارمندان فراهم شود تا تجربه نمایندگی داشته باشند، تجربه کنند که صدا و نظرات آن‌ها در نظر گرفته می‌شود (تأثیر درک شده) و اهداف کل سازمان با کارکنان بحث می‌شود. توان‌مندسازی روان‌شناختی به عنوان یک متغیر واسطه‌ای، خصوصاً در محیط مدرسه، تحقیق گسترده‌ای نشده است. نتایج سیگنال‌های مهمی را برای مدیران مدارس فراهم می‌کند، این که کجا و چگونه می‌توان نیروهای برای بهبود رضایت شغلی و عملکرد معلمان کار پیدا کرد (۶).

رویز (۲۰۲۰)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین توان‌مندسازی روان‌شناختی، شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان شرکت‌های خودروسازی سوئد انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد بین توان‌مندسازی روان‌شناختی، شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت‌های خودروسازی سوئد رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد میانگین توان‌مندسازی روان‌شناختی، شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت‌های خودروسازی سوئد در حد بالایی است (۱۷).

نورتون (۲۰۲۰)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توان‌مندسازی و کارآفرینی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر استکهلم انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد عوامل روان‌شناختی توان‌مندسازی و عوامل جمعیت‌شناختی کارکنان با کارآفرینی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نیز بیان کرد که در گام اول متغیر خود اثربخشی و در گام دوم مقام و منزلت توانایی پیش‌بینی مولفه کارآفرینی سازمانی را داشتند. بنابراین روان‌شناختی توان‌مندسازی را باید به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ساز کارآفرینی سازمانی سازمان‌های دولتی شهر استکهلم دانست (۴).

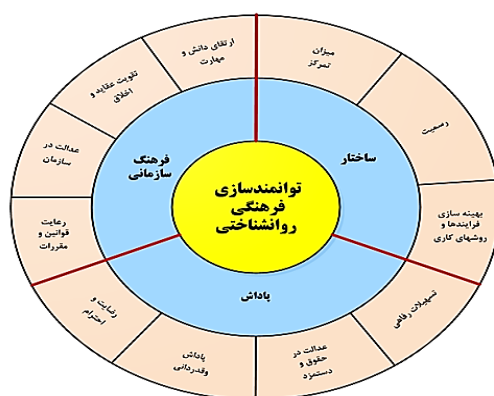
ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری متعهد و رفتار معلمان با نقش میانجی توان‌مندسازی روان‌شناختی ایشان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری متعهد تاثیر معناداری بر توان‌مندسازی روان‌شناختی معلمان دارد. همچنین نتایج نشان دادند که توان‌مندسازی روان‌شناختی، رفتار سازمانی معلمان به سوی انعطاف‌پذیری، نگرش مثبت، دانش‌مداری و اخلاق‌گرایی پیش‌می‌رود (۱۰).

جمع‌بندی پیشینه و مبانی نظری

در پژوهش حاضر پس از مرور مبانی نظری پژوهش عنوان شده که از آن جا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد‌کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن افراد در سازمان‌ها است. آن چه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از راه‌های گوناگون به توسعه آموزش افراد پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان‌پذیر نخواهد بود. توان‌مندسازی، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان‌سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. توان‌مند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. در مورد معلمان، توان‌مندسازی موجب می‌شود که ایشان، مدرسه و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیابند. بدون توان‌مندسازی، نه سازمان آموزش و پرورش و نه معلمان نمی‌توانند در دراز مدت کامیاب باشند. در عصر حاضر، مبحث توان‌مندسازی روان‌شناختی چنان

محبوبیت یافته که مورد استفاده گروه‌های فعال اجتماعی و سیاسی و اقتصادی قرار گرفته است و فراگیری استفاده از اصطلاح توان‌مندسازی روان‌شناختی دو پیامد مهم داشته است: اول مبهم ماندن تعریف و چارچوب این سازه؛ دوم، مورد انتقاد واقع شدن سازمان‌هایی که روی این مقوله کار می‌کنند مبنی بر این که هیچ معیاری وجود ندارد که اثبات کند آن‌ها واقعا توانسته‌اند اعضای خود را توان‌مند کنند. بر اساس مبانی نظری در این پژوهش می‌توان گفت که توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی معلمان، مولفه‌های فرهنگ سازمانی که شامل افزایش دانش و مهارت، تقویت عقاید و اخلاق، عدالت در سازمان، رعایت قوانین و مقررات مدرسه می‌باشد، ساختار سازمانی که در برگیرنده، میزان تمرکز، رسمیت، بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری است و نظام پاداش که شامل تسهیلات رفاهی، میزان حقوق و دستمزد، پاداش و قدردانی و رضایت و احترام است را در بر می‌گیرد.

امباد(۲۰۱۰)، توان‌مندسازی را یک عامل انگیزش درونی می‌داند که منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است و بین راهبردهای مدیریت و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توان‌مندی تفاوت قائل شده و با تأکید بر چند وجهی بودن توان‌مندسازی، ابعاد آن را مورد بررسی قرار می‌دهند(۳). اسمیت و گیریلین(۲۰۰۶)، در یک کار پژوهشی در آفریقای جنوبی مؤید آن است که مؤلفه‌های تصمیم‌سازی، رشد حرفه‌ای، منزلت و موقعیت، دانش و مهارت، استقلال را به عنوان مؤلفه‌های توان‌مندسازی مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه می‌باشند. برخی محققان بر این باورند که خلأ الگوی مناسب فرهنگی برای تربیت دبیران آموزش و پرورش موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است(۶: ۸۵). بر اساس مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر قابل ترسیم است:



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

با توجه به این که تحقیق حاضر به بررسی مدل معادلات ساختاری عوامل و پیامدهای مؤثر بر توان-مهندسازی فرهنگی روان‌شناختی دبیران زن دوره اول متوسطه شهر تهران پرداخته است، از روش پژوهش پیمایش در قالب استفاده از تحلیل توصیفی-همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه شامل کلیه دبیران زن دوره اول متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ بود که از بین این افراد تعداد ۳۰۰ نفر بر اساس جدول مورگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس لیکرت بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

بر اساس داده‌های به دست آمده پایایی ابعاد مورد تأیید است، زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ بود و همچنین $AVE > 0.5$ بود. روایی همگرا مورد تأیید بود، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید بود، زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

فرضیات تحقیق

- با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیات زیر به منظور سنجش موضوع مورد مطالعه مطرح شدند:
- به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی بر توان‌مهندسازی دبیران زن مؤثر است.
 - به نظر می‌رسد ساختار سازمانی بر توان‌مهندسازی دبیران زن مؤثر است.
 - به نظر می‌رسد نظام پاداش بر توان‌مهندسازی دبیران زن مؤثر است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش و در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود. طبق یافته‌های توصیفی پژوهش ۴۴ درصد از افراد مورد سنجش ۳۵ تا ۴۴ سال سن داشتند. ۶۲ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد، ۳۶ درصد از افراد مورد سنجش بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند. میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین ۵، ۵- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2. Average Shared Squared Variance (ASV)

توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. همچنین مطابق با جدول بالا، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰،۰۵ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود. نتایج نشان داد که پس از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان: مؤلفه‌های اثرگذار بر توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی در بین دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران شامل، مولفه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام‌های مدیریتی سازمان مورد شناسایی قرار گرفت. عوامل مؤثر توسط ۳۲ گویه اندازه‌گیری شد. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرگذار انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

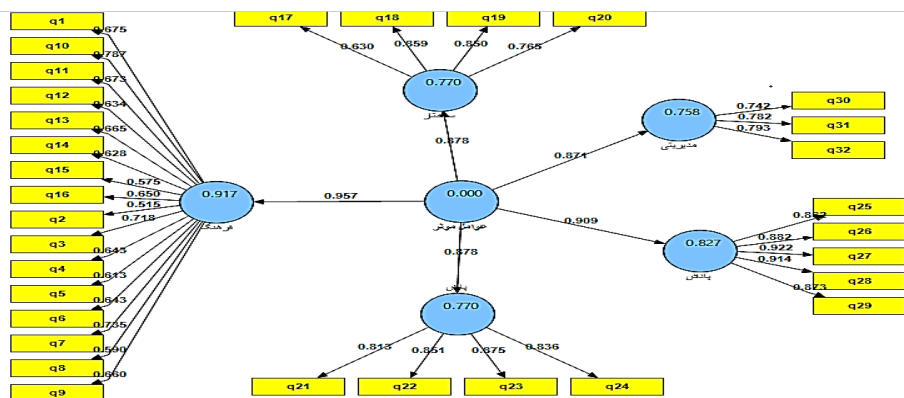
جدول شماره (۱): توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آزمون k-s
فرهنگ سازمانی	۳،۲۲	۰،۶۹۱	۰،۶۰۲	-۰،۳۰۵	۰،۲۹۶
ساختار سازمانی	۳،۳۹	۰،۷۶۷	۰،۶۳۲	-۰،۲۴۶	۰،۱۲۳
نظام پایش سازمانی	۳،۲۶	۰،۹۰۰	۰،۲۵۶	-۰،۱۳۳	۰،۰۹۸
نظام پاداش سازمانی	۳،۱۶	۰،۹۸۲	۰،۲۱۱	-۰،۵۲۶	۰،۱۳۲
نظام‌های مدیریتی سازمان	۳،۶۳	۰،۶۸۰	۰،۴۲۰	-۰،۳۶۳	۰،۱۳۲
ارتقای توان‌مندی بین فردی	۳،۵۴	۰،۶۷۶	۰،۳۶۵	-۰،۵۹۶	۰،۱۲۴
توان‌مندی مدیریت و رهبری	۳،۱۸	۰،۸۰۶	۰،۵۶۷	-۰،۱۳۱	۰،۱۲۶
توانایی خلق رویداد	۲،۹۹	۰،۸۵۴	۰،۳۰۰	-۰،۵۶۰	۰،۱۸۷

جدول شماره (۲): گویه‌های تایید شده عوامل مؤثر

مولفه	شماره گویه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت گویه
فرهنگ	سوال ۱	۰،۶۷۵	۹،۵۹۰	تایید شد
	سوال ۲	۰،۷۱۸	۴،۱۳۶	تایید شد
	سوال ۳	۰،۶۴۳	۱۵،۷۴۷	تایید شد
فرهنگ	سوال ۴	۰،۶۱۳	۱۰،۲۰۲	تایید شد
	سوال ۵	۰،۶۴۳	۷،۳۹۸	تایید شد
	سوال ۶	۰،۷۳۵	۸،۶۷۴	تایید شد
	سوال ۷	۰،۵۹۰	۱۸،۰۶۱	تایید شد

فرهنگ	سوال ۸	۰,۶۶۰	۹,۳۰۸	تایید شد
	سوال ۹	۰,۷۸۷	۸,۱۸۶	تایید شد
	سوال ۱۰	۰,۶۳۴	۲۵,۸۵۸	تایید شد
	سوال ۱۱	۰,۶۶۵	۱۴,۵۷۵	تایید شد
	سوال ۱۲	۰,۶۲۸	۱۰,۰۴۵	تایید شد
	سوال ۱۳	۰,۵۷۵	۱۰,۶۹۸	تایید شد
	سوال ۱۴	۰,۶۵۰	۱۰,۰۲۳	تایید شد
	سوال ۱۵	۰,۵۱۵	۸,۹۶۳	تایید شد
	سوال ۱۶	۰,۷۱۸	۱۰,۵۰۰	تایید شد
ساختار	سوال ۱۷	۰,۶۳۰	۹,۰۳۲	تایید شد
	سوال ۱۸	۰,۸۵۹	۲۴,۳۰۷	تایید شد
	سوال ۱۹	۰,۸۵۰	۲۴,۱۵۴	تایید شد
	سوال ۲۰	۰,۷۶۵	۱۳,۴۶۹	تایید شد
پایش	سوال ۲۱	۰,۸۱۳	۱۸,۷۶۲	تایید شد
	سوال ۲۲	۰,۸۵۱	۲۳,۴۹۴	تایید شد
	سوال ۲۳	۰,۸۷۵	۳۳,۷۵۱	تایید شد
	سوال ۲۴	۰,۸۳۶	۱۹,۲۵۵	تایید شد
پاداش	سوال ۲۵	۰,۸۸۲	۱۹,۶۶۶	تایید شد
	سوال ۲۶	۰,۸۸۲	۳۹,۷۰۶	تایید شد
	سوال ۲۷	۰,۹۲۲	۵۳,۸۸۵	تایید شد
	سوال ۲۸	۰,۹۱۴	۴۶,۱۷۶	تایید شد
	سوال ۲۹	۰,۸۲۳	۲۷,۷۸۲	تایید شد
مدیریتی	سوال ۳۰	۰,۷۴۲	۱۲,۶۰۰	تایید شد
	سوال ۳۱	۰,۷۸۲	۱۵,۳۸۸	تایید شد
	سوال ۳۲	۰,۷۹۳	۱۸,۸۱۱	تایید شد



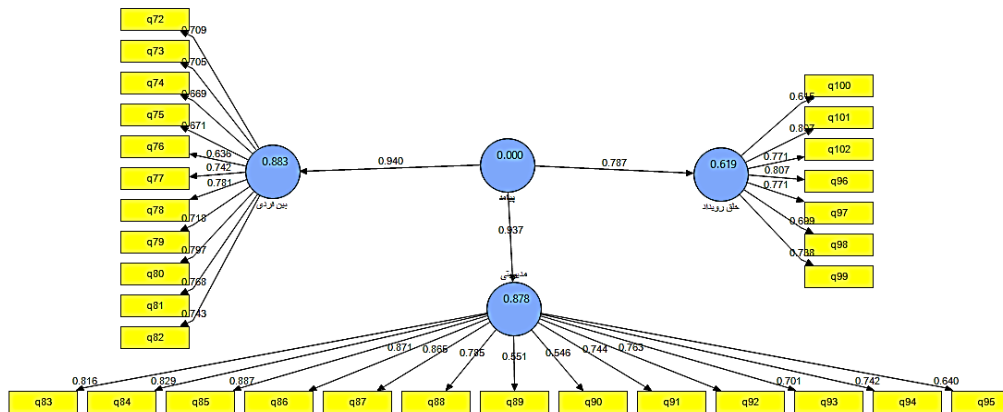
شکل شماره (۲): مدل معادلات ساختاری عوامل مؤثر در توان‌مندسازی

پیامدهای توان‌مندسازی

مدل پیامدها توسط ۳۱ گویه اندازه‌گیری شد. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرپذیر انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول شماره (۳): گویه‌های تایید شده پیامدهای توان‌مندسازی

مؤلفه	شماره گویه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت گویه
بین فردی	سوال ۱	۰,۷۰۹	۱۲,۶۱۳	تایید شد
	سوال ۲	۰,۷۰۵	۱۰,۰۷۶	تایید شد
	سوال ۳	۰,۶۶۹	۱۱,۰۲۶	تایید شد
	سوال ۴	۰,۸۷۱	۸,۸۸۳	تایید شد
	سوال ۵	۰,۸۳۶	۱۳,۵۷۰	تایید شد
	سوال ۶	۰,۷۴۲	۱۶,۳۲۶	تایید شد
	سوال ۷	۰,۷۸۱	۱۰,۶۲۳	تایید شد
	سوال ۸	۰,۷۱۸	۲۰,۳۳۹	تایید شد
	سوال ۹	۰,۷۹۷	۱۴,۹۳۳	تایید شد
	سوال ۱۰	۰,۷۸۸	۱۳,۳۷۲	تایید شد
مدیریتی	سوال ۱۱	۰,۷۴۳	۱۶,۷۷۶	تایید شد
	سوال ۱۲	۰,۸۱۶	۲۱,۲۴۱	تایید شد
	سوال ۱۳	۰,۸۲۰	۳۹,۳۷۲	تایید شد
	سوال ۱۴	۰,۸۸۷	۲۲,۶۴۴	تایید شد
	سوال ۱۵	۰,۸۷۱	۲۹,۸۲۲	تایید شد
مدیریتی	سوال ۱۶	۰,۸۶۶	۱,۶۱۴	تایید شد
	سوال ۱۷	۰,۷۸۷	۹,۰۶۱	تایید شد
	سوال ۱۸	۰,۶۶۱	۷,۱۴۰	تایید شد
	سوال ۱۹	۰,۵۴۶	۱۳,۳۰۳	تایید شد
	سوال ۲۰	۰,۶۶۱	۱۵,۳۸۰	تایید شد
	سوال ۲۱	۰,۵۴۶	۹,۵۵۳	تایید شد
	سوال ۲۲	۰,۷۴۴	۳,۶۴۱	تایید شد
	سوال ۲۳	۰,۷۶۳	۹,۲۳۳	تایید شد
خلق رویداد	سوال ۲۴	۰,۷۰۱	۱۰,۷۶۹	تایید شد
	سوال ۲۵	۰,۷۴۲	۲۱,۶۴۱	تایید شد
	سوال ۲۶	۰,۶۴۰	۱۰,۷۶۹	تایید شد
خلق رویداد	سوال ۲۷	۰,۶۸۹	۹,۵۱۱	تایید شد
	سوال ۲۸	۰,۷۸۸	۱۷,۲۵۱	تایید شد
	سوال ۲۹	۰,۷۷۱	۱۰,۶۵۵	تایید شد
	سوال ۳۰	۰,۸۰۷	۲۱,۸۱۱	تایید شد
	سوال ۳۱	۰,۶۵۰	۱۰,۷۶۹	تایید شد



شکل شماره (۳): مدل معادلات ساختاری پیامدهای توانمندسازی

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به این مساله پرداخته شد که چه عواملی بر توانمندسازی فرهنگی - روان‌شناختی دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران، تأثیر دارد و پیامدهای آن چیست. بر این اساس و با توجه به مرور مبانی نظری و مصاحبه با دبیران زن ابعاد مختلف توانمندسازی فرهنگی - روان‌شناختی دبیران شناسایی شده و مولفه‌های اثرگذار بر آن مورد بررسی قرار گرفته است. توانمندسازی معلمان یکی از موارد مهمی است که ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با یادگیری فراگیران دارد و امروزه نظام‌های آموزشی در کشورهای مختلف با آن مواجه‌اند. مسلماً هر اندازه معلمان در حرفه خود توانمندتر باشند در آموزش و تدریس خود موفق‌تر بوده و موجبات یادگیری بیشتر فراگیران را مهیا می‌کنند. بهسازی حرفه‌ای معلمان عبارت است از "فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا این که بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند. به عبارت بهتر، موفقیت هر نظام آموزشی در حد تعیین‌کننده‌ای به دانش و توانمندی معلم بستگی دارد. در نظر ژاپنی‌ها شایستگی هر نظام به اندازه شایستگی معلمان آن است، از این رو، می‌توان گفت معلم، مهم‌ترین عضو نظام آموزشی در فرآیند یاددهی - یادگیری، معمار اصلی نظام آموزشی است.

با عنایت به تأیید فرضیات سه‌گانه تحقیق تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی دبیران زن، تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی دبیران زن و تأثیر نظام پاداش بر توانمندسازی دبیران زن، می‌توان گفت که توجه به مقولات فوق نقش به‌سزایی در افزایش کارایی و توانمندی دبیران زن در جامعه هدف بر عهده دارد و لازم است متولیان امر نسبت به این امور اهتمام کافی داشته باشند.

از آن جا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد‌کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت

رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن افراد در سازمان‌ها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از راه‌های گوناگون به توسعه آموزش افراد پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان‌پذیر نخواهد بود. توان‌مندسازی، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان‌سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. توان‌مند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. در مورد معلمان، توان‌مندسازی موجب می‌شود که ایشان، مدرسه و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بی‌اند. بدون توان‌مندسازی، نه سازمان آموزش و پرورش و نه معلمان نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. در عصر حاضر، مبحث توان‌مندسازی روان‌شناختی چنان محبوبیت یافته که مورد استفاده گروه‌های فعال اجتماعی و سیاسی و اقتصادی قرار گرفته است و فراگیری استفاده از اصطلاح توان‌مندسازی روان‌شناختی دو پیامد مهم داشته است: اول مبهم ماندن تعریف و چارچوب این سازه؛ دوم، مورد انتقاد واقع شدن سازمان‌هایی که روی این مقوله کار می‌کنند مبنی بر این که هیچ معیاری وجود ندارد که اثبات کند آن‌ها واقعاً توانسته‌اند اعضای خود را توان‌مند کنند. بر اساس مبانی نظری در این پژوهش می‌توان گفت که توان‌مندسازی فرهنگی - روان‌شناختی معلمان، مولفه‌های فرهنگ سازمانی که شامل افزایش دانش و مهارت، تقویت عقاید و اخلاق، عدالت در سازمان، رعایت قوانین و مقررات مدرسه می‌باشد، ساختار سازمانی که در بر گیرنده میزان تمرکز، رسمیت، بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری است و نظام پاداش که شامل تسهیلات رفاهی، میزان حقوق و دستمزد، پاداش و قدردانی و رضایت و احترام است را در بر می‌گیرد.

نتایج این پژوهش با برخی از پژوهش‌ها همسو بود: شریعتی و همکاران (۱۳۹۵)، پی بردند که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان عقیدتی و سیاسی ناجا که شامل: فضای مناسب آموزش کارکنان، عدالت در سازمان و امنیت شغلی می‌شود به طور مستقیم بیشترین نقش را در شکل‌گیری ویژگی‌های کارکنان توان‌مند به عنوان مقوله محوری ایفا می‌کند. حنیفی و کرمعلی (۱۳۹۲)، پی بردند که مؤلفه مهارت‌های مدیریت بیشترین تاثیر و مولفه ساختار سازمانی کمترین تاثیر را در توان‌مندسازی مدیران دارد.

بنابراین یکی از مهم‌ترین عوامل زیربنایی توسعه هر کشوری پرورش و استفاده از وجود دبیران مستعد، علاقه‌مند، خلاق، با انگیزه، شجاع و ... است. توان‌مندسازی دبیران و مدیران خلاق، شایسته و کارآمد و توجه به روزآمدی دانش و مهارت‌های فردی، مدیریتی و سازمانی منجر به تحقق اهداف و راهبردها و دستیابی به چشم‌انداز آموزش و پرورش می‌شود. توان‌مندسازی دبیران می‌تواند بر مبنای نگرش راهبردی سازمان یا ابعاد ساختاری و عملیاتی باشد؛ ولی آنچه مهم است چون این قشر از کارکنان جزء سرمایه‌های نامشهود و تمرکز بر نگرش راهبردی بوده و آینده ملت‌ها به توانایی نظام آموزشی و توان‌مندسازی مدیران و معلمان در تربیت فرزندان آن کشور بستگی دارد. لذا اولویت اول برای افزایش بهره‌وری در مدرسه، توجه همه‌جانبه به توان‌مندسازی مدیران و معلمان با هدف ایجاد تغییر در

بینش، نگرش و رفتار، تقویت مهارت حرفه‌ای و افزایش اعتماد به نفس آنان می‌باشد. به طور کلی نتایج تحقیق نشان دادند عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام‌های مدیریتی سازمان نقش بسیار مهم و اساسی در توان‌مندسازی فرهنگی- روان‌شناختی زنان بر عهده دارند، و شایسته است متولیان امر در راستای افزایش توان‌مندسازی حرفه‌ای دبیران زنان به این عوامل عنایت جدی داشته باشند تا شاهد شکوفایی زنان در مشاغل و وظایف محوله باشیم، همچنین ارتقای توان‌مندی زنان می‌تواند در سه بعد توان‌مندی بین فردی که در واقع افزایش توان‌مندی و قدرت دبیران را در بر می‌گیرد، توان‌مندی مدیریت و رهبری که می‌تواند با یک نقش دوگانه در خدمت مدیریت از یک سو و افزایش بالقوه مهارت‌های توان‌مندی دانش‌آموزان از سوی دیگر در ارتباط باشد و در نهایت توانایی خلق رویداد قابل توجه که نقشی اساسی در تربیت نخبگانی دانش‌آموزان بر عهده دارد، مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهاد‌های اجرایی

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای به شرح زیر ارائه می‌شوند که عبارتند از:

مسئولین و متولیان امر می‌توانند با بهره‌گیری و استقبال از نظرات و تجربیات معلمان در امور و مسائل مختلف، اعتماد به نفس و خودکارآمدی معلمان را افزایش دهند، با تقدیر و تجلیل از موفقیت‌های شغلی معلمان (هر چند کوچک) احساس امیدواری آنان را می‌توان تقویت نمود، بدیهی است که سرمایه‌گذاری در این زمینه نوعی سرمایه‌گذاری دوجانبه می‌باشد که از یک سو بر روی قشر معلم و از سوی دیگر بر روی دانش‌آموزان بسیار مؤثر خواهد بود.

حضور و مشارکت مدیران و معاونین در برنامه‌ریزی فرایند توان‌مندسازی دبیران پر رنگ‌تر گردد به نحوی که مشارکت زنان دبیر در برنامه‌ریزی‌ها به عنوان یک شمشیر دو لبه در راستای افزایش اعتماد از یک سو و افزایش بهره‌وری از سوی دیگر مؤثر خواهد بود.

با تشویق معلمان به استفاده از روش‌های کاری مختلف و استقبال از نظرات دیگر همکاران در این زمینه، انعطاف‌پذیری معلمان افزایش پیدا می‌کند و با ترسیم آینده‌ای بهتر و یادآور شدن جنبه‌های مثبت شغل معلمی احساس خوش‌بینی معلمان را می‌توان تقویت کرد و بعد از آن نظاره‌گر نتایج شگفت‌انگیز این اقدامات در زمینه توان‌مندسازی فرهنگی- روان‌شناختی معلمان بود که به طور قطع این مورد نیز تأثیر به‌سزایی در افزایش انعطاف‌پذیری دانش‌آموزان و تمایل به کار گروهی بیشتر در بین آینده‌سازان کشور خواهد بود.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده‌است.»

منابع

1. Aalipour Torbati, Zohra and Suleimanpour Omran, Mahbubeh. (2018). (The importance of organizational training in empowering employees in government organizations), the first international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting <https://civilica.com/doc/1045675>.
2. Ali Mohammadi, Fariba & Karamali, Akram. (2018). Examining the performance of high school principals in Tehran based on the principals' empowerment components. *Educational Management Research Quarterly*. 3 (15), P.p: 101-112.
3. Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. *Issues in Educational Research*, 25 (3), P.p: 205-225.
4. Cascio, M. A., Weiss, J. A., & Racine, E. (2021). Empowerment in decision-making for autistic people in research. *Disability & Society*, 36 (1), P.p: 100-144.
5. Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*, 14 (1), P: 73.
6. Dibai Saber, Mohsen, Abbasi, Efat, Fathi, Vajargah, Korosh and Safai Mohd, Saeed. (2018). Identifying the main competencies of secondary school teachers from the point of view of education experts. *Educational and School Studies*. 8 (2), P.p: 83-111.
7. Hosseinpour, Zahra. (2017). Comparative study of the teacher training program of Iran and some countries around the world. *Education Quarterly*. 20 (3), P.p: 121-160.
8. Jalalian, Najmeh & GAalipour Torbati & Zohra and Suleimanpour Omran, Mahbubeh. (2018). (The importance of organizational training in empowering employees in government organizations), the first international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting.
9. Jazni, Nasreen and Rostami, Ali., (2018). Design and development of the strategic model of human resource empowerment in knowledge-based organizations, *Human Resource Management Research Journal*1, (3) P.p: 23-54.
10. Mohammadi, Mohammad and Rashidi, Sohaila. (2019). Investigating the relationship between empowerment training of Lordegan primary school teachers on educational entrepreneurship and their organizational socialization. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4 (48), P.p: 99-105.
11. Maiorano, D., Shrimankar, D., Thapar-Björkert, S., & Blomkvist, H. (2021). Measuring empowerment: Choices, values and norms. *World Development*, 138, 105220.
12. Mehrmohammadi, Seyyed.Mohammed; Pourdavoud, Hossein, Ghasemi and Banabari, Hamidreza. (2016). Key success factors of employee empowerment, *Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 25 (83), P.p: 93-113.
13. Mesbahi Qomi. (2018). Investigating the effect of psychological empowerment on job satisfaction and organizational citizenship behavior of male and female secondary school teachers in Semnan city. Master's thesis, Islamic Azad University, Semnan branch.
14. Namayanpour, Mehrab. (2017). Analysis of the specialized and general components of Iranian secondary school principals and analysis and consultation of supplementary education, *Educational Quarterly*, (133).
15. Nistani, Mohammadreza. (2011). Educational planning: quality improvement strategies at the level of an educational unit (school, university, virtual education). Isfahan: Amoukhteh Press.

16. Ramipour, Masoud and Barjali, Mahmoud. (2016). Mediating role of mental health in the relationship between religious beliefs and organizational health (case study: public universities of Tehran). *Counseling and Psychotherapy Culture*, 7 (27), P.p: 35-52.
17. Rezaei Jandani, M., Hoyda, R., Samavatian, H. (2014). Examining the concept of psychological empowerment and its relationship with the psychological capital of formal and full-time teachers in Isfahan primary schools. *Journal of New Educational Approaches*, 10 (1), P.p: 67-82.
18. Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637. Socio-psychological empowerment of women using structural equation model (Case study of female teachers in Tehran).
19. Sami, Ruqiya; Piri, Musa and Talebi, Behnam. (1400). Exploring the levels, consequences and facilitating factors of teacher empowerment based on lesson research and testing the mediating role of facilitating factors: report of a mixed research. *Tarbiat Research Journal*, 16 (67).
20. Seufert, S., Guggemos, J., & Sailer, M. (2021). Technology-related knowledge, skills, and attitudes of pre-and in-service teachers: The current situation an emerging trends. *Computers in Human Behavior*.