

نقش توانمندسازی در پیش‌بینی دو بعد حیاتی عملکردشغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) معلمان آموزش و پرورش مشهد

معصومه ترک آبادی^۱، نرگس آهنگیان^۲، وفا ارجمندی نژاد^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دبیر آموزش و پرورش شهر مشهد، (نویسنده مسئول).

^۲ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکمت رضوی، مشهد، ایران.

^۳ عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی حکمت رضوی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف نقش توانمندسازی در پیش‌بینی ابعاد عملکرد شغلی معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی و در روش اجرا از نوع همبستگی بود. برای نیل به هدف مورد نظر تعداد ۳۷۰ معلم ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ طبق جدول مورگان (از میان ۲۸۰۰ معلم ناحیه ۷ مشهد) با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق ۲ ابزار استاندارد، پرسشنامه توانمندسازی کارکنان حسن‌زاده، رجایی‌پور و نوری (۱۳۹۲) و پرسشنامه عملکرد شغلی (زمینه‌ای و وظیفه‌ای) توسط صفا، رضائی و آذرینژاد (۱۳۹۸) گردآوری شد و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد. در پژوهش حاضر به منظور دستیابی به نتایج دقیق و روشن، مؤلفه عملکرد شغلی معلمان به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تقسیم شد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میان توانمندسازی معلمان با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای آنان رابطه مثبت و قوی وجود دارد که در این میان بین توانمندسازی با عملکرد وظیفه‌ای با ضریب همبستگی ۰/۸۱ رابطه قوی‌تری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون دومتغیره نشان داد که مؤلفه توانمندسازی توانایی بالایی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارا است.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد شغلی

مقدمه:

هرگونه تغییرات ریشه‌ای در جامعه مستلزم متحول شدن آموزش و پرورش جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی کیفیت عملکرد معلم می‌باشد. معلم به عنوان اساسی‌ترین و مهمترین رکن تربیت و تعلیم در تربیت ابعاد اخلاقی، عاطفی، آموزشی، اعتقادی، اجتماعی و سیاسی دانش‌آموزان مستقیماً دخالت دارد و در آماده‌سازی و تربیت نیروهای مورد نیاز جامعه نقش اصلی را بازی می‌کند (جدگال، تفضلی و حسینی، ۱۳۹۹). بنابراین معلم تاثیرگذارترین عنصر شناخته شده در تعلیم و تربیت در مدرسه بوده و عملکرد شغلی معلمان از شاخص‌های مورد توجه و اساسی تداوم اهداف نظام آموزش و پرورش و موفقیت آن است. به تعبیری ایجاد هرگونه تحول و تغییرات بنیادی در دانش‌آموزان و به دنبال آن در مدارس و در حالت کلی، نظام آموزشی وابسته به کیفیت و چگونگی عملکرد معلمان است (زوار، شبان و مهدی‌زاده، ۱۴۰۰). اغلب پژوهشگران تلاش‌های خود را بر روی مطالعه آموزگاران و دبیران متمرکز نموده‌اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنان مؤثر است را کشف و درک کنند (آستانه و حیدری، ۱۳۹۹).

عملکرد، ارزش‌های کلی مورد انتظار که از تکه‌های مجزای رفتاری تشکیل شده است، تعریف می‌کنند. متأسفانه عملکرد شغلی به عنوان مفهومی عمومی تاکنون به درستی تعریف نشده است (جلال‌زاده و نصیریان، ۱۳۹۹). عملکرد شغلی معلمان به توانایی و استفاده عملی آنها از مهارت و دانش خود برای انجام اثربخش وظیفه اصلی‌شان یعنی تدریس و اثرگذاری بر شاگردان اشاره دارد (آذرنژاد، ۱۳۹۶ و پولک، ۲۰۱۶). برای درک روشن‌تر و سنجش دقیق‌تر مفهوم عملکرد شغلی، در سال‌های اخیر محققان طبقه‌بندی‌های مختلفی را در ارتباط مؤلفه‌های عملکرد شغلی ارائه کرده‌اند. در یک دسته‌بندی که از کلیت و چارچوب شفاف‌تری برخوردار بوده و تناسب بالاتری نیز با محیط‌های آموزشی دارد، دسته‌بندی مربوط به لوگان^۴ است. لوگان (۲۰۱۴) مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان را در قالب مؤلفه‌های عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای در نظر گرفته است. در حالت کلی، عملکرد وظیفه‌ای اعمالی است که به شکل مستقیم با تکمیل وظایف اصلی شغلی مرتبط بوده و به عنوان یک الزام رسمی از کار افراد شناخته می‌شود (کاپاگودا، ۲۰۱۸). بر این اساس، عملکرد وظیفه‌ای معلمان به رفتارها و اقدامات فنی مربوط می‌شود که مستقیماً مرتبط با وظایف شغلی‌شان یعنی تدریس و آموزش قرار می‌گیرد و دربرگیرنده مواردی همچون استفاده از منابع علمی و محتوای به روز، مشخص کردن اهداف آموزشی و تغییر آنها به اهداف رفتاری، به‌کارگیری روش تدریس اثربخش متناسب با اهداف و محتوای درس و سایر موارد، تدوین طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب می‌شود (اولواکمی و اولانرواجو، ۲۰۱۴). اما عملکرد زمینه‌ای^۵ شامل آن دسته از اعمالی است که در شرح وظایف شغلی افراد نیست، ولی جزء اصلی عملکرد شغلی به شمار می‌روند؛ این اعمال محیط روانشناختی سازمان و شبکه اجتماعی را تقویت و حفظ کرده و با پشتیبانی و حمایت از عملکرد وظیفه‌ای، اثربخشی نظام آموزش و پرورش را افزایش می‌دهند (کاپاگودا، ۲۰۱۸). با توجه به این موضوع، عملکرد زمینه‌ای معلمان را می‌توان به عنوان وظایف و مسئولیت‌هایی تعریف کرد که انجام آنها از سوی آموزشگران منجر به تسهیل شرایط برای انجام وظایف اصلی آنها در ارتباط با تدریس و آموزش فراگیران می‌شود و می‌تواند اثربخشی فعالیت‌های وظیفه‌ای اصلی را تا حدود زیادی افزایش دهد (آذرنژاد، ۱۳۹۶). از مهمترین راهبردهای مرتبط

^۱ Job Performance^۲ Pule^۳ Logan^۴ Task performance^۵ Contextual performance^۶ Kappagoda^۷ Oluwakemi & Olanrewaju

با عملکرد زمینه‌ای می‌توان به مواردی مانند ارائه فعالیت‌ها و تکالیف مناسب به شاگردان همسو با موضوعات درسی، استفاده از اردوهای پرورشی، آموزشی و تفریحی برای بهبود و تکمیل کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان، ایجاد رغبت و انگیزه در شاگردان جهت پژوهش و مطالعه و استفاده از رسانه‌های کمک‌آموزشی و فناوری‌های نوین در فرایند تدریس، و سایر موارد اشاره کرد (صفا و همکاران، ۱۳۹۸).

عملکرد شغلی معلمان به عوامل گوناگونی از جمله: عوامل فردی: از قبیل توانایی، ابتکار شخصی، جهت‌گیری‌های مذهبی، انگیزش، استرس، یادگیری، شخصیت و ادراک؛ عوامل گروهی: از قبیل قدرت، سیاست، ارتباطات، رهبری، رفتار گروهی و تعارض می‌باشد (دمیرال، ۲۰۱۸). مجموعه عوامل بالا^۱ را می‌توان در قالب مؤلفه‌های توانمندسازی در معلمان افزایش داد و سبب افزایش عملکرد شغلی معلمان شد. عملکرد شغلی کارکنان، مؤلفه‌ای است که به مقدار زیاد تحت تأثیر توانمندسازی کارکنان است (زوار، شبان بسیم و مهدی‌زاده، ۱۴۰۰؛ صفا و همکاران، ۱۳۹۸؛ کرامر و اینجسترام، ۲۰۱۹). پژوهش‌ها نشان دادند که توانمندسازی کارکنان با کارایی و اثربخشی ارتباط مثبت دارد و کارایی و اثربخشی نیز با عملکرد، ارتباط مثبتی دارند (گاوند، ۲۰۱۶). زوار، شبان‌بسیم و مهدی‌زاده (۱۴۰۰) نشان دادند که عملکرد شغلی معلمان دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی روانشناختی است. ژانگ و ژیانگ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که مهمترین اثر توانمندسازی معلمان، بر ارتقای میزان رضایت دانش‌آموزان است که هم سبب بهبود فرایند یادگیری دانش‌آموزان شده و هم سبب افزایش عملکرد معلمان می‌شود. کرامر و اینجسترام (۲۰۱۹) در پژوهشی که بر روی ۵۰ معلم ابتدایی کشور اتریش انجام دادند، بیان داشتند که تقویت ویژگی‌ها و توانمندی‌های معلمان تأثیر چشمگیری بر عملکرد، تعهد و رضایت معلمان می‌گذارد.

توانمندسازی مؤلفه‌ای است که به تازگی توجهات را به سمت خود جلب کرده است (فخاریان و شریعتمداری، ۱۳۹۹). با تأثیرپذیری از خیزش مفهومی آموزش و پرورش مثبت، تلاش برای شناسایی دغدغه‌های محققان تربیتی؛ تحقق ایده توانمندسازی معلمان همواره در کانون توجه و در صدر اهداف نظام آموزش و پرورش قرار گرفته است (سامیچ و باگلر، ۲۰۱۹؛ دارکسن، کلاس و دانیلز، ۲۰۱۷). تقویت ویژگی‌ها و توانمندی‌های معلمان دارای دو مزیت اساسی است. اول، این امر تأثیر چشمگیری بر عملکرد معلمان می‌گذارد (کرامر و اینجسترام، ۲۰۱۹). دوم، بر ارتقای میزان رضایت فراگیران نیز بسیار تأثیرگذار است. (ژانگ، یو و ژیانگ، ۲۰۲۰). توانمندسازی کارکنان مدارس یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات پرورشی و آموزشی در مدارس می‌باشد در واقع داشتن معلمان بهره‌مند از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی در کیفیت ارائه خدمات موسسات آموزش است. معلمان به عنوان سرمایه‌های ارزشمند آموزش و پرورش و جامعه، نقش بسیار حساس و مهمی در تعیین سرنوشت آینده یک کشور ایفا می‌کنند (بیلیچ و توزون، ۲۰۲۰). منظور از توانمندسازی یعنی تلاشی هماهنگ در

^۱ Demirel^۱ Empowering Employees^۱ Siegahh & Gardner^۱ Govender^۱ Zhang & Jiang^۱ Kramer & Engestrom^۱ Somech & Bogler^۱ Durksen, Klassen & Daniels^۱ BİLGİÇ & Tuzun

آموزشگاه، جهت بالا بردن انگیزه ذاتی معلمان، به صورتی که هر آموزگار، در بهترین شیوه، تمایل دارد به آن برسد. توانمندسازی، به عنوان یک فرایند، سبب انگیزش درونی معلمان شده تا بالاترین توانایی را کسب کنند زیرا توانمندی در دنیای پیشرفته و مدرن امروز از نقش حیاتی برخوردار است (توماس ، ۲۰۱۷). توانمندسازی اجازه^۱ می دهد که افراد دانششان را با همدیگر اشتراک گذاری کنند و نقش خود را برای افزایش خلاقیت در شغل بالا ببرند و در کاوش راه های خلاقانه برای بازسازی فرایندهای کاری و اصلاح خطاهایش باشد (احمد، خرم، اسلم، سامی اولا و باهو ، ۲۰۱۶). پژوهشگران معتقدند توانمندسازی سبب بالارفتن عملکرد شغلی می شود. و یک روش مدیریت استراتژیک بوده که باعث می شود تا افراد، کارکنان و معلمان بسیار بیشتر از حدتوانشان فعالیت و کار کنند و از همه مهمتر اینکه، توانمندسازی موجب وابستگی بین افراد و مشاغلشان می شود (چوی، گاه، آدام و تان ، ۲۰۱۶).

نظر به اینکه در تحقیقات گذشته به عملکرد شغلی معلمان نگاه تک بعدی شده است و اینکه پژوهش های انجام گرفته نمایانگر این امر مهم است که بزرگترین آسیب های نظام تعلیم و تربیت، کم توجهی یا عدم توجه به حیطه های حرفه ای معلمان و تواناسازی آنان است؛ در همین راستا پژوهش حاضر در صدد پاسخ گویی به سؤالات زیر است؟

- ۱- بین توانمندسازی با عملکرد زمینه ای معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد رابطه مثبتی وجود دارد.
- ۲- بین توانمندسازی با عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد رابطه مثبتی وجود دارد.
- ۳- توانمندسازی معلمان قدرت پیش بینی عملکرد شغلی (وظیفه ای و زمینه ای) معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد را دارد.

روش و ابزار تحقیق:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه معلمان مرد و زن آموزش و پرورش ناحیه ۷ مشهد به تعداد ۲۸۰۰ نفر است، که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ در مدارس ناحیه ۷ مشهد مشغول به تدریس هستند. برای محاسبه حجم نمونه با توجه بزرگ بودن جامعه از جدول مورگان استفاده شد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۷۰ نفر محاسبه شد. برای نمونه گیری، از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد؛ بدین صورت که ابتدا لیست مدارس و تعداد معلمان هر مدرسه از آموزش و پرورش ناحیه ۷ مشهد اخذ شده و هر مدرسه را به عنوان یک خوشه در نظر می گیریم سپس انتخاب خوشه ها (همان مدارس) به صورت تصادفی را تا جایی ادامه می دهیم تا به تعداد ۳۷۰ معلم برسیم. خوشبختانه از ۳۷۰ پرسشنامه پخش شده همگی تکمیل و تحویل پژوهشگر داده شدند. همچنین در پژوهش حاضر برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه زیر استفاده شد.

۱- پرسشنامه توانمندسازی: این پرسشنامه توسط حسن زاده، رجایی پور و نوری در سال ۱۳۹۲ بر اساس پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) تهیه و مناسب جمعیت ایرانی اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن ارزیابی توانمندسازی است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ درجه ای است. در مقاله حسن زاده و همکاران، پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوال ها، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفته است که ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد. همچنین جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده

^۱Thomas

^۲Ahmed, Khuram, Aslam, Samil Ulla & Bahoo

^۳Choi, Goh, Adam & Tan

^۴Spreitzer

شده است که بر همین اساس پرسشنامه توانمندی کارکنان با ۲۲ سوال طراحی و به ۱۲ تن از متخصصان، اساتید و صاحب نظران داده شده که در آخر آن ها بر روی ۲۰ سؤال برای پرسشنامه توانمندی کارکنان اتفاق نظر داشته اند که بدین صورت روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین در پژوهش بناهان و نیرویی (۱۳۹۹) دوباره اعتبار پایایی و روایی پرسشنامه حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) برای جمعیت ایرانی مورد تأیید قرار گرفت.

۲- **پرسشنامه عملکرد شغلی:** این پرسشنامه توسط صفا، رضائی و آذر نژاد در سال ۱۳۹۸ به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان در دو بعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای مناسب جمعیت ایرانی تهیه و تدوین و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ پرسش و طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۶ درجه ای (هیچ=۰ تا خیلی زیاد=۵) می باشد. در این زمینه، به طور مشخص برای سنجش عملکرد وظیفه ای (شامل هشت پرسش بر مبنای طیف شش سطحی از ۰=هیچ تا ۵=خیلی زیاد) از مطالعات مؤذن و همکاران (۱۳۹۰)؛ مؤذن و همکاران (۱۳۹۲) و انزولوا (۲۰۱۴) و عملکرد زمینه ای (شامل هشت پرسش بر مبنای طیف شش سطحی از ۰=هیچ تا ۵=خیلی زیاد) از پژوهش های حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) و مؤذن و همکاران (۱۳۹۲) بهره گرفته شده است. در خصوص روایی سازه، برای ارزیابی روایی همگرا از دو معیار میانگین واریانس استخراج شده مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی برابر و بزرگتر از ۰/۷^۲ استفاده شده است و جهت بررسی روایی تشخیصی، از دو شاخص میانگین مجذور واریانس مشترک و حداکثر مجذور واریانس مشترک استفاده شده است که ^۲ ۶ در پژوهش صفائی و همکاران (۱۳۹۸) مورد تأیید قرار گرفته است. برای آزمون درست بودن مدل و برازش آن با داده های میدانی از شاخص های مختلف برازندگی استفاده (RFI=۰/۹۱)، (IFI=۰/۹۶۶)، (CFI=۰/۹۶۷)، (GFI=۰/۹۳۲)، (RMSEA=۰/۰۷۶)، ($X^2/D=2/220$) و نشان برازش اندازه گیری با داده های پژوهش و روایی و پایایی مطلوب آن دارد (صفائی و همکاران، ۱۳۹۸).

یافته های پژوهش

۳۴/۹ درصد از معلمان شرکت کننده در پژوهش زن و ۶۵/۱ درصد از آنان مرد بودند. میانگین سنی معلمان شرکت کننده در پژوهش ۳۶/۸۲ سال بود. بالای ۵۰ درصد معلمان شرکت کننده در پژوهش دارای مدرک کارشناسی و مشغول به تدریس در مقطع ابتدایی بودند. داده های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- مقادیر شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
عملکرد شغلی	۳.۳۳۱	۰.۶۲۸۲	۱/۰۶	۵
عملکرد وظیفه ای	۳.۴۳۶	۰.۷۷۵۲	۱	۵
عملکرد زمینه ای	۳.۲۲۷	۰.۶۲۱۱	۱.۱۳	۵
توانمندسازی معلمان	۳.۳۷۶	۰.۷۰۶۷	۱.۲۰	۴.۹۰

^۲Nzulwa

^۳Extracted Variance Average

^۴Composite Reliability

^۵Variance Squared Shared Average

^۶Maximum Shared Variance Squared

در جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه هر کدام از متغیرهای پژوهش آورده شده است. برای اجرای روش-های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های تحقیق، مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای تحقیق است. برای این منظور، آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور، در این تحقیق از آزمون چولگی و کشیدگی (جدول ۲) برای بررسی نوع توزیع داده های تحقیق استفاده شده است.

جدول ۲- نتایج چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق

متغیر	حجم نمونه	چولگی	کشیدگی	نتیجه آزمون
توانمندسازی معلمان	۳۷۰	-۰.۵۲۴	۰.۴۳۳	نرمال است
عملکرد وظیفه ای	۳۷۰	-۰.۵۴۰	۰.۱۷۵	نرمال است
عملکرد زمینه ای	۳۷۰	-۰.۱۴۷	۱.۴۳۱	نرمال است
عملکرد شغلی	۳۷۰	-۰.۵۴۰	۱.۳۰۰	نرمال است

هیر و همکاران (۲۰۱۱) پیشنهاد می کنند که χ^2 قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۲ مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در محدوده مناسب برای نرمال بودن قرار دارد. بنابراین این پیش فرض یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. برای بررسی سؤالات ۱ و ۲ پژوهشی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) به شرح زیر استفاده شد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش (اندازه نمونه = ۳۷۰)

متغیرها	۱	۲	۳	۴
توانمندسازی معلمان ۱				
عملکرد وظیفه ای ۲	۰.۷۷۹**			
عملکرد زمینه ای ۳	۰.۹۲۱**	۰.۶۱۵**		
عملکرد شغلی ۴	۰.۸۷۴**			

سطح معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش $p < .01$ ** $p < .05$ *

همانطور که از جدول ۳ مشاهده می شود متغیر عملکرد شغلی و ابعاد آن با متغیر مستقل توانمندسازی معلمان رابطه معنادار و مثبت در سطح کمتر از یک درصد دارد. همچنین برای بررسی سؤال سوم پژوهشی از رگرسیون استفاده شد که قبل از پرداختن به آن، ابتدا لازم است که پیش فرض های رگرسیونی مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی پیش فرض های رگرسیونی

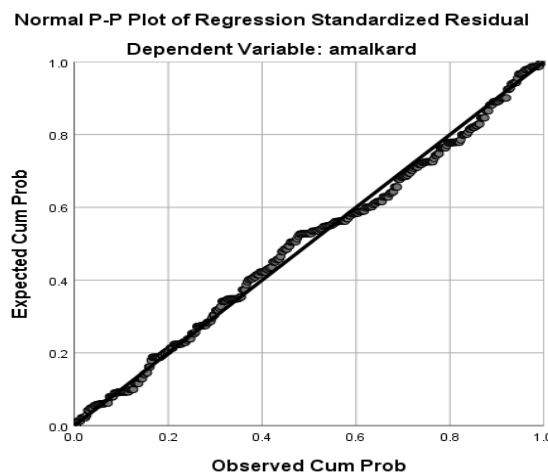
▪ **استقلال خطاها:** از دیگر فرضیات رگرسیون استقلال خطاها می باشد که باید فرض وجود همبستگی بین خطاها رد شود. برای بررسی این فرضیه از آماره دوربین واتسون استفاده شد، که در این پژوهش باتوجه به

جدول ۴ این آماره برابر با ۱/۷۱۷ شده است که حاکی از صادق بودن این پیش فرض می باشد (در بازه ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد) و لذا استفاده از رگرسیون بلا مانع است.

جدول ۴- پیش شرط مدل رگرسیون خطی توانمندسازی معلمان و عملکرد شغلی

دوربین واتسون
۱.۷۱۷

▪ **نرمال بودن خطاها:** نمودار پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار (N-P Plot) به بررسی نرمال بودن خطاها به عنوان یکی از مفروضات رگرسیون می پردازد، که طبق این فرض خطاهای معادله رگرسیون باید توزیع نرمال داشته باشند. با توجه به اینکه در نمودار ۱ پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار نقاط حول خط با یک شیب ۴۵ درجه پراکنده شده اند و همچنین با توجه به چولگی و کشیدگی که در بازه مورد تایید قرار داشتند، لذا فرض نرمال بودن تأیید می شود.



نمودار ۱: نمودار پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه اصلی

پس از بررسی پیش فرض های رگرسیونی برای بررسی تاثیر توانمندسازی معلمان (متغیرهای مستقل) بر ابعاد عملکرد شغلی (متغیر وابسته) از رگرسیون دو متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جداول زیر داده شده است.

جدول ۵- جدول آنالیز واریانس برای بررسی کیفیت مدل رگرسیونی توانمندسازی معلمان و عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره ی F	سطح معناداری
مدل رگرسیونی	۸۸.۳۹۵	۱	۸۸.۳۹۵		
باقیمانده	۵۷.۲۴۳	۳۶۸	۰.۱۵۶	۵۶۸.۲۶۹	.۰۰۰
کل	۱۴۵.۶۳۸	۳۶۹			

با توجه به داده های (جدول ۵)، سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه، مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است. در آخر به بررسی ضرایب مسیر رگرسیونی مطابق جدول زیر پرداخته شد.

جدول ۶: ضرایب مسیر رگرسیونی و آزمون معناداری ضرایب توانمندسازی معلمان و عملکرد شغلی

R ²	R	سطح معناداری	آماره آزمون t	B		گویه
				(استاندارد شده)	B	
۰/۶۰۷	۰/۷۷۹	۰/۰۰۰	۹/۹۱۹		۰/۹۹۴	(ضریب ثابت)
		۰/۰۰۰	۲۳/۸۳۸	۰/۷۷۹	۰/۶۹۳	توانمندسازی

براساس جدول ۶ ضریب تعیین توانمندسازی معلمان و عملکرد شغلی ۰/۶۰۷ می باشد. با توجه به میزان ضریب تعیین R² مشخص است که توانمندسازی معلمان در مجموع ۶۰/۷ درصد واریانس عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. همانطور که از داده های (جدول ۴-۱۴) مشخص است، سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. نتیجه می شود که بر توانمندسازی معلمان قدرت پیش بینی ابعاد عملکرد شغلی را دارا می باشد. با توجه به ستون ضرایب B مشخص است که متغیر «توانمندسازی معلمان» با ضریب بتای ۰/۷۷۹ بر ابعاد عملکرد شغلی تأثیری مثبت دارد. با توجه به ضرایب β بدست آمده، می توان رابطه بین متغیرهای مورد بررسی را به صورت زیر فرمول بندی نمود:

$$\text{توانمندسازی معلمان} \times ۰/۶۹۳ + ۰/۹۹۴ = \text{عملکرد شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

مسئله توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش بسیار با اهمیت تر از سایر سازمان ها است و بدون شک توانمندسازی یکی از مهم ترین اهداف آموزش و پرورش به شمار می آید. بهترین و کوتاهترین راهی که از طریق آن می توانیم موجب افزایش عملکرد شغلی معلمان شویم؛ توانمندسازی آنان است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف نقش توانمندسازی در پیش بینی ۲ بعد حیاتی عملکرد شغلی (وظیفه ای و زمینه ای) معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد انجام شد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که توانمندسازی معلمان به میزان ۰/۵۸ با عملکرد زمینه ای معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد رابطه دارد. تاکنون پژوهشی که به صورت مستقیم به بررسی رابطه بین توانمندسازی با عملکرد زمینه ای معلمان بپردازد، انجام نگرفته است، ولی بعضی از پژوهش ها که انجام شده است می توان به طور غیرمستقیم استنباط هایی داشت. پژوهش های صفا و همکاران (۱۳۹۸)؛ لی و همکاران (۲۰۱۵) با نتایج فرضیه پژوهشی ارتباط دارد. ^۲

مطالعات انجام شده، به طور عمده بر عوامل و عناصر تأثیرگذار بر عملکرد وظیفه ای معلمان (یعنی رفتارهایی که در شرح وظایف معلمان در آموزش و پرورش آورده شده است) و مهارت های مورد نیاز معلمان در قرن بیست و یک در نظام های آموزشی متمرکز بوده اند و کمتر به شناسایی ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد زمینه ای (آن دسته از وظایفی که در شرح وظایف شغلی معلمان نیست ولی انجام و توجه به آن ها موجب افزایش عملکرد و کارایی دانش آموزان، مدرسه و معلمان می شود)

^۲Li

معلمان توجه شده و یا می توان گفت که اصلاً توجه نشده است. اگر معلمان مولفه های توانمندسازی را سرلوحه کار خود قرار دهند و دائم در خودسازی و پرداختن به پیشرفت شغلی خود باشند، بر شیوه تدریس و ارتباطشان با دانش آموزان تاثیر مستقیم می گذارد. بدین صورت که اولاً باعث می شود ابتدا اهداف و وظایف اصلی شغلی خود (یعنی همان عملکرد وظیفه ای) به درستی انجام دهند و ثانیاً علاوه بر وظایف اصلی و مرتبط با شغل خود به فکر ارتقای رفتارهایی باشند که در حوزه شغلی آنان تعریف نشده است (یعنی همان عملکرد زمینه ای) و در مجموع تدریس و کلاس از نشاط و شادابی خاصی برخوردار خواهد بود. میلر در این باره معتقد است که علاوه بر سایر ویژگی های تدریس، عملکرد زمینه ای مهم ترین جنبه شمرده می شود (میلر، ۱۳۹۵). عملکرد زمینه ای در برگیرنده آن دسته از رفتارهایی است که در شرح شغلی افراد آورده نمی شوند، اما یک جزء اصلی عملکرد شغلی به شمار می روند؛ این رفتارها شبکه اجتماعی و محیط روانشناختی سازمان را حفظ و تقویت کرده و با حمایت از عملکرد وظیفه ای، اثربخشی یک سازمان را افزایش می دهند (کاپاگودا، ۲۰۱۸). توانمندسازی بیانگر فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی است؛ از این رو توانمندسازی نیروی انسانی را می توان مفهومی فراتر از وظیفه شغلی در نظر گرفت که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می شود و این انگیزه و روحیه باعث می شود که معلمان به اعمالی که شرح وظایف آنها نبوده ولی موجب ارتقای عملکرد خودشان و دانش آموزانشان می شود، رو آورند (جلالی فر، ۱۳۹۸).

همچنین نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که که توانمندسازی معلمان به میزان ۰/۷۹ با عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد رابطه دارد. نتایج پژوهش های خامه چی و رنگریز (۱۴۰۰)؛ صفا و همکاران (۱۳۹۸)؛ کرامر و اینجسترام (۲۰۱۹)؛ تتک (۲۰۱۶)؛ سان (۲۰۱۶)؛ با نتایج فرضیه پژوهشی ارتباط دارد.^۳

توانمندسازی به افراد اجازه می دهد دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و نقش خود را برای ارتقای خلاقیت در شغل افزایش دهند و در جست و جوی راه های خلاقانه برای اصلاح خطاها و بازسازی فرایندهای کاری باشند (احمد، خرم، اسلم، سامی اول و باهو، ۲۰۱۶). پژوهشگران معتقدند توانمندسازی عملکرد شغلی را افزایش می دهد و یک گزینه مدیریت استراتژیک است که می تواند کارکنان را به کار و فعالیت فراتر از حد معمول تشویق کند و مهم تر از همه، توانمندسازی می تواند وابستگی کارکنان را به مشاغل خود افزایش دهد (چوی، گاه، آدام و تان، ۲۰۱۶). منظور از توانمندسازی شامل تلاش معلمان برای افزایش انگیزه ذاتی خودشان است، به طوری که هر معلم، در بهترین حالت، مایل به دستیابی به آن است. توانمندسازی، به عنوان یک فرایند، انگیزه درونی معلمان را موجب می شود تا بهترین توانایی را کسب و در دنیای مدرن امروز از اهمیت حیاتی برخوردار است (توماس، ۲۰۱۷). بنابراین با توجه به تعریف توانمندسازی، معلمان توانمند حداکثر تلاش خود را برای افزایش عملکرد شغلی که آموزش و پرورش برای آنها تعریف کرده است (یعنی عملکرد وظیفه ای) به کار خواهند گرفت زیرا عملکرد وظیفه ای آموزشگران به رفتارها و فعالیت های فنی اشاره دارد که به طور مستقیم در ارتباط با کارکرد اصلی آنها یعنی تدریس قرار می گیرد و شامل مواردی همچون تعیین اهداف آموزشی مناسب و تبدیل آنها به اهداف رفتاری، استفاده از محتوا و منابع علمی روزآمد، تدوین طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب، استفاده از روش تدریس اثربخش متناسب با اهداف و محتوای درس و سایر موارد، می شود (اولواکمی و اولانرواجو، ۲۰۱۴).

نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که توانمندسازی معلمان قدرت پیش بینی عملکرد شغلی (وظیفه ای و زمینه ای) معلمان ناحیه ۷ آموزش و پرورش مشهد را دارد. تاکنون تحقیقی که به صورت مستقیم به پیش بینی عملکرد وظیفه ای و وظیفه ای معلمان بر اساس توانمندسازیشان بپردازد، صورت نگرفته، اما برخی از پژوهش ها که انجام شده است می توان به طور

^۳Miller^۴Tetik^۵Sun

غیرمستقیم استنباط‌هایی داشت. می‌توان استنباط نمود که پژوهش زوار، شبان‌سیم و مهدی‌زاده (۱۴۰۰)؛ زارع و همکاران (۱۳۹۷)؛ لی و نای (۲۰۱۴)؛ تسونگ و هوانگ^۲ (۲۰۱۲) با نتایج فرضیه پژوهشی^۳ ارتباط دارد.^۳

یکی دیگر از جلوه‌های توانمندسازی معلمان غنی‌سازی شغل آنان است. واژه غنی‌سازی شغلی توسط فردریک هرزبرگ در بیان نتیجه تحقیقاتش در مورد تئوری‌های دو عاملی انگیزش مطرح شده است. غنای شغلی یعنی فرایند ایجاد فرصت‌های بیشتر برای رضایت در شغل، وسیله‌ای است که به عقیده هرزبرگ باعث می‌شود که معلمان بیشتر از وظایفی که برای آنها تعریف شده است تلاش کنند (دیالمه و رحمانی، ۱۳۹۲). با مطالعه تحقیقات انجام گرفته در حیطه توانمندسازی معلمان، عوامل متنوع و مختلفی به عنوان پیامدها و پیشایندهای آن آشکار و شناسایی می‌شوند. بررسی پژوهش‌ها نمایانگر این تنوع و گستردگی به دلیل اهمیت بسیار بالای توانمندسازی به عنوان سازه‌ای بسیار پراهمیت و جدی برای آموزش و پرورش و مدارس و همچنین به دلیل تفاوت دید پژوهشگران نسبت به این موضوع است. یکی از مؤلفه‌های پیش‌بین بسیار مهم برای عملکرد شغلی معلمان بدون شک مسئله توانمندسازی معلمان است (خامه‌چی و رنگریز، ۱۴۰۰). در تشریح و تبیین پیش‌بینی و ارتباط عملکرد شغلی آموزگاران و دبیران بر اساس توانمندسازی با مرور تحقیقات قبلی می‌توان بیان نمود که عملکرد شغلی در مطالعات سازمانی و مدارس از جایگاه بالایی برخوردار است که همواره به عنوان یکی از دیدگاه‌های مهم نسبت به پیشرفت سازمان و مدارس معرفی شده است. توانمندسازی معلمان سبب شده که جو و محیط کاری حمایت‌کننده و قابل اطمینانی بوجود آمده، آموزگاران و دبیران در حل مشکلات و مسائل، همکاری و مشارکت داشته باشند؛ مهارت‌ها، آگاهی و دانششان تقویت شود و در برابر شرایط دشوار، پیچیده و جدید قدرت مهارگری داشته باشند. بنابراین، افراد توانا شده در مقابل افراد کمتر توانمند، با کیفیت‌تر و بهتر کار خواهند کرد (زوار و همکاران، ۱۴۰۰).

کمبود تحقیقات انجام شده مناسب و به روز در ارتباط با موضوع پژوهش، اجرای پژوهش در شرایط پاندمی ویروس کرونا و احتیاط در تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. در پایان توانمندسازی مداوم معلمان و نظارت بر توانمندی آنان بر اساس معیارهای معین، فراهم نمودن جو سازمانی مطلوب و بهبود روابط عاطفی پنهان در مدارس جهت افزایش عملکرد زمینه‌ای معلمان، برگزاری گارگاه‌های توانمندسازی برای معلمان، توصیه می‌شود.

تقدیر و تشکر

از کلیه معلمان زحمت‌کش و باسواد عزیز که در این پژوهش با ما نهایت همکاری را داشتند و در ایام کرونا زحمات آنان در حداقل دیدن نشد متشکر هستیم. همچنین از تمامی افرادی که در راه نگاشت این مقاله ما را یاری نمودند، نهایت تشکر و احترام را داریم.

منابع

۱. آذرنژاد، کریم (۱۳۹۶). تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزگاران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال غرب کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته کشاورزی، دانشگاه سراسری زنجان.
۲. آستانه، فرناز و حیدری، مرضیه (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمان‌های یادگیرنده با عملکرد شغلی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴(۲)، ۱۷۱-۱۴۹.

^۲Lee & Nie

^۳Tseng & Huang

^۴Oluwakemi & Olanrewaju

۳. جدگال، محمدحنیف؛ تفضلی، رامین و حسینی، محمدصادق (۱۳۹۹). بررسی رابطه ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی بین دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری. *مجله رویکردی نوین در علوم تربیتی*، ۲(۲)، ۵۳-۶۰.
۴. حسن زاده، عبدالمجید؛ رجایی پور، سعید و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). شفافیت نقش و توانمندی روانشناختی. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۷(۲)، ۱۳۵-۱۵۵.
۵. خامه چی، حامد و رنگریز، حسن (۱۴۰۰). فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان شناختی کارکنان. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹(۱)، ۷۳-۹۵.
۶. دیالمه، نیکو و رحمانی، نیره (۱۳۹۲). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام. *علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۱۱(۱)، ۸۱-۶۳.
۷. زارع، رضا؛ ستوده زاده، فاطمه؛ فتحی زاده، علیرضا؛ بهمنی، اکبر و میرمیسعودی، سیدکوشا (۱۳۹۷). رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی گری توانمندسازی روان شناختی در میان کارکنان بیمارستان های شهرستان اهواز. *مجله علوم پزشکی صدرا*، ۶(۴)، ۲۸۷-۳۰۲.
۸. زوار، تقی؛ شبان بسیم، فرناز و مهدی زاده، جعفر (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روانشناختی و سبک رهبری مدیران. *اندیشه های نوین تربیتی*، ۱۷(۵۹)، ۱۸۲-۱۶۱.
۹. صفا، لیلا؛ رضائی، روح اله و آذر نژاد، کریم (۱۳۹۸). تأثیر ابعاد توانمندی روانشناختی بر عملکرد شغلی آموزگاران هنرستانهای کشاورزی (مورد مطالعه: استانهای شمال غرب کشور). *علوم ترویج و آموزش کشاورزی/ایران*، ۱۵(۱)، ۵۷-۴۱.
۱۰. فخاریان، علیرضا و شریعتمداری، مهدی (۱۴۰۰). اولویت بندی مولفه های بعد روانشناختی توانمندسازی دبیران در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸. *رویکردی نو در علوم تربیتی*، ۳(۳)، ۳۷-۲۵.
۱۱. میلر، جان پی (۱۳۹۵). نظریه های برنامه درسی. ترجمه: محمود مهر محمدی. تهران: انتشارات سمت.
۱. Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(2), 335-358.
۲. BILGIÇ, H. G., & Tuzun, H. (2020). Issues and Challenges with Web-Based Distance Education Programs in Turkish Higher Education Institutes. *Turk Online J Distance Educ*, 21(1):143-64.
۳. 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), 73.
۴. Demirel I. N. (2018). The Opinions of Administrators about In-Service Training Related to the Administration and Investigation. *International Journal of Higher Education*, 7(2), 76-83.
۵. Durksen, T. L., Klassen, R. M., & Daniels, L. M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 67(7), 53-66.
۶. Govender, K. (2016). Empowering leadership and municipal service delivery: A case study of a metropolitan municipality in South Africa. *International Journal of Public Administration*, 40 (5). 427-433.
۷. Hair, J., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). Multivariate data analysis. *New Jersey: Pearson Publisher*.
۸. Kappagoda, U. S. (2018). Self-efficacy, task performance and contextual performance: A Sri Lankan experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(3), 161-170.
۹. Kramer, M., & Engestrom, R. (2019). Teachers' beliefs as a component of motivational force of professional agency. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21(8), 214-222.
۱۰. Lee, A. N. & Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisors empowering behaviors, psychological empowerment and work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 41, 67-79.
۱۱. Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 1-24.

۱۲. Logan, K. (2014). Exploring the construct validity of principal ratings as a measure of teacher performance using meta-analysis. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota.
۱۳. Oluwakemi, A., and Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behavior and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15(8), 198- 204.
۱۴. Pule, K. G. (2015). The factors affecting educators' job performance and job satisfaction in selected Rekopantswe AO secondary schools. MSc Thesis, North-West University, South Africa.
۱۵. Somech, A., & Bogler, R. (2019). The pressure to go above and beyond the call of duty: Understanding the phenomenon of citizenship pressure among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 83(7), 178-187.
۱۶. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
۱۷. Sun, X. (2016). Psychological empowerment on job performance - Mediating effect of job satisfaction. *Psychology*, 7, 584-590.
۱۸. Tetik, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.
۱۹. Thomas, S. (2017). Teacher Empowerment: A Focused Ethnographic Study in Brunei Darussalam. *The Qualitative Report*, 22(1), 47-72.
۲۰. Tseng, Sh. M., Huang, J. Sh. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Expert systems with Applications*, 38, 6118-6124.
۲۱. Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. *Teaching and Teacher Education*, 92(6), 100-112.