

توسعه حرفه ای معلمان از طریق رهبری توانمندساز مدیران مدارس

زهرآقربانی، دکتر سیروس قنبری

۱. کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

Email: zahraghrbni2000@gmail.com

۰۹۹۱۹۶۵۲۵۶۳

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

Email: s.ghanbari@basu.ac.ir

۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

چکیده :

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری توانمند ساز با توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بود. از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۳۰۹ نفر (شامل ۱۱۸۴ زن و ۱۲۵ مرد) بودند. با توجه به جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۰۲ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه‌ای نیوجرسی (۲۰۱۴) و رهبری توانمند ساز اهرن و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری توانمند ساز ۰/۸۸ و برای پرسشنامه توسعه حرفه‌ای معلمان ۰/۹۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل: فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و روش‌های آمار استنباطی شامل: ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد: وضعیت استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از سطح متوسط (۳) است. همچنین میانگین توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از سطح متوسط (۳) است. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن بود که از بین مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز، استقلال و معنی‌داری شغل توان پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را دارند.

واژه‌های کلیدی: رهبری توانمند ساز، توسعه حرفه‌ای معلمان، استقلال، معنی‌داری شغل.

هر نظام آموزشی دارای زیرساخت‌های اساسی است که ارکان نظام را تشکیل می‌دهد. یکی از عناصر کلیدی هر نظام آموزشی، معلمانی هستند که وظیفه انتقال دانش، ایجاد درک و ارتقای مهارت‌های دانش آموزان در سیستم آموزشی را بر عهده دارند. اما یک معلم خوب چه ویژگی‌هایی دارد و برای انجام درست وظایفش باید چه مهارت‌هایی داشته باشد؟ مدیران و برنامه ریزان چه برنامه‌ای برای به‌روزرسانی دانش و مهارت معلمان دارند و بر اساس چه مدلی اقداماتی را برای ارتقای مهارت آن‌ها انجام می‌دهند؟ پاسخ این گونه سؤالات را می‌توان در مفهوم تربیت و توسعه حرفه ای معلم یافت. برای اینکه معلمان به‌طور معناداری در دستیابی به اهداف مدرسه مشارکت داشته باشند، باید نقش توسعه حرفه‌ای را در اولویت قرار دهند (گروه تعلیم و تربیت دانشگاه مرینلد، ۲۰۰۵). توسعه حرفه ای معلم آموزش مداوم گروهی و فردی است که معلمان را قادر می‌سازد تصمیمات پیچیده بگیرند، مشکلات را شناسایی و حل کنند. منظور از توسعه حرفه‌ای مربیان، فرآیند مستمر آموزش و رشد حرفه‌ای معلمان است که طی این فرآیند، دانش، مهارت و درک معلمان افزایش می‌یابد تا بتوانند به‌عنوان معلم حرفه‌ای در زمینه‌ی آموزش فعالیت کنند (حجازی و پرداختچی و شاهپسند، ۱۳۸۸).

هدف اساسی توسعه حرفه‌ای معلمان، افزایش کیفیت معلمان برای ارائه آموزش اثربخش به دانش آموزان است (گروه تعلیم و تربیت مرینلد، ۲۰۰۵). با عنایت به نقش ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در تحقق اهداف مدارس، بررسی عوامل مرتبط با ارتقای توسعه حرفه ای معلمان مورد توجه مدیران و مسئولان نظام آموزشی است. بر اساس نتایج مطالعات قبلی، متغیرهای زیادی از جمله سبک رهبری مدیران با پیشرفت حرفه‌ای معلمان مرتبط است. یکی از سبک‌های جدید رهبری مدیران، سبک رهبری توانمندساز است. رهبران توانمند ساز، رهبرانی هستند که قدرت خود را با کارکنان به اشتراک می‌گذارند و احساس استقلال و تعلق آن‌ها را افزایش می‌دهند. اهرن ۱ و همکاران (۲۰۰۵) مفهوم توانمندسازی رهبری را شامل: معنی دار بودن شغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد به نفس در عملکرد بالا و استقلال از محدودیت‌های اداری معرفی کردند. رهبری توانمندساز به این معناست که مدیران استقلال لازم را برای زیردستان فراهم کنند تا جایی که کارکنان بتوانند در مورد نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های خود مطابق با اهداف سازمان تصمیم بگیرند (ازارال ۲، ۲۰۱۵). این سبک رهبری با سپردن وظایف و مسئولیت‌های مهم به کارکنان، باعث توانمندی آنان می‌شود. این سبک رهبری با افزایش استقلال کاری، افزایش آزادی در تصمیم‌گیری و کاهش نظارت بر عملکرد کارکنان همراه است. در این نوع رهبری، رهبران می‌توانند توزیع و اعمال قدرت با زیردستان را تنظیم و هماهنگ کنند تا استقلال و خود مدیریتی خود را توسعه دهند (یزدان‌شناس و ادیب پور، ۱۳۹۶).

درواقع با توجه به اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان در تحقق اهداف مدرسه و آموزش و پرورش، مطالعه و بررسی عوامل مرتبط با آن از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی برخوردار است. از این‌رو پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین رهبری توانمند ساز با توسعه حرفه‌ای معلمان شهر همدان انجام شد. تاکنون متغیرهای زیادی در رابطه با توسعه حرفه‌ای معلمان مورد بررسی قرار گرفته است، اما رابطه بین رهبری توانمند ساز معلمان با توسعه حرفه‌ای آن‌ها بررسی نشده است. بنابراین در این راستا این پژوهش درصدد آن است به شیوه

علمی به این سؤال پاسخ دهد که آیا رابطه‌ای بین رهبری توانمند ساز مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود دارد؟

۱-۱. سؤال ها و فرضیه های پژوهش

۱-۱-۱ سؤال های پژوهش

۱- وضعیت استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟

۲- وضعیت توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟

۱-۲. فرضیه های پژوهش

۱ - بین رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد.

۲- از طریق مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران می‌توان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش‌بینی کرد.

۱-۲. توسعه حرفه ای معلمان

توسعه حرفه‌ای پیش‌بینی دائمی فرصت‌ها برای بهبود مهارت‌ها و دانش کارکنان است. آموزش ضمن خدمت به‌عنوان ارائه‌دهنده فرصت‌های آموزشی و آموزش حرفه‌ای تلقی می‌شود، درحالی‌که این دو مؤلفه آموزش ضمن خدمت، پایه‌ای محکم برای توسعه دانش و مهارت‌ها فراهم می‌کنند، اما مفهوم و دامنه آن‌ها به‌اندازه کافی پاسخگوی تمام نیازهای جامعه نیست. توسعه حرفه‌ای به‌عنوان تلاشی سیستماتیک برای تغییر تجارب معلمان در کلاس تعریف می‌شود (گورسکی^۱، ۲۰۰۲). ازجمله اهداف شبکه رشد برای رشد حرفه‌ای معلمان می‌توان گفت که با تسریع، ساده‌سازی و تعمیق فرآیند تدریس، یادگیری دانش آموزان مطابق با اهداف آموزشی آسان و راحت خواهد بود. با گسترش دامنه و دسترسی مخاطبان در شبکه توسعه ملی، دستیابی به فرصت‌های آموزشی برابر و توجه ویژه به تفاوت‌های فردی دانش آموزان محقق می‌شود. یکی از اهداف اصلی این شبکه ارتقای اثربخشی آموزش در شبکه رشد ملی و توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های معلمان برای یک زندگی فعال و سازنده در جامعه یادگیرنده با به‌روزرسانی و مؤثرتر کردن آموزش است. هدف اصلی تربیت معلم تغییر فعالیت آن‌هاست (محمدی، تیموری، قاسمی و آتشک، ۱۳۸۸). به‌طور کلی، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای در سه بخش سازمان‌دهی می‌شود:

۱-زمینه: شامل سازمان، فرهنگ یا مکانی است که یادگیری جدید در آن اتفاق می‌افتد. ویژگی‌های زمینه، سازمان و ماهیت سیستمی که تغییر در آن رخ می‌دهد، زمان، مکان و چرایی توسعه حرفه‌ای را تعیین می‌کند. این‌ها زیرساخت‌های نظام آموزشی هستند و اساس

توسعه حرفه‌ای را تعیین می‌کنند. باید دانست که پیشرفت حرفه‌ای یک شبه اتفاق نمی‌افتد و یک فرآیند تصادفی نیست، بلکه فرآیندی است که نیاز به زمان کافی دارد (سوشف^۱، ۱۹۹۷).

۲- محتوا: مهارت‌ها و دانشی است که معلمان برای انجام وظایف آموزشی خود و کسب آن‌ها از طریق مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای به آن نیاز دارند. ویژگی‌های محتوا تأکید می‌کند که توسعه حرفه‌ای اساساً مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و دیدگاه‌های جدید مبتنی بر حوزه‌های تحقیقاتی و فرآیندهای آموزشی است (سوشف و همکاران، ۱۹۹۷). ویژگی‌های محتوا همچنین شامل نظرات معلمان در مورد اهمیت، دامنه، اعتبار و مسائل تجربی به کارگیری دانش جدید در کلاس درس است (فولان، ۱۹۹۱). همچنین محتوای توسعه حرفه‌ای باید بر بازآموزی دیدگاه‌ها و نظرات معلمان در مورد استفاده از رایانه و فراهم کردن دروازه‌هایی برای دسترسی به شبکه‌های ارتباطی با ظرفیت بالا برای مربیان متمرکز باشد (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹).

۳- فرآیند: نشان می‌دهد که چگونه می‌توان دانش و مهارت‌های جدید را به دست آورد. متغیرهای فرآیند چگونگی وقوع توسعه حرفه‌ای را مورد بحث قرار می‌دهند، درحالی‌که روش‌های فعال طراحی، سازمان‌دهی، اجرا و نظارت راه‌هایی را نشان می‌دهند که در آن یادگیری جدید رخ می‌دهد (سوشف، ۱۹۹۷).

۳-۱. رهبری توانمندساز

اهرن (۲۰۰۵) مفهوم توانمندسازی رهبری را شامل: افزایش معنی‌داری کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد در عملکرد بالا و استقلال از محدودیت‌های اداری معرفی کرد. تفویض اختیار را می‌توان بخشی از قرارداد روانی بین کارکنان و کارفرمایان دانست که بر اساس آن مدیران و رهبران به کارکنان و زیردستان اختیار می‌دهند و کارکنان توجه و تعهد عملی مدیران را درک می‌کنند. توانمندسازی رویکردی است که در دهه‌های اخیر تغییرات مثبت زیادی را در عملکرد کارکنان ایجاد کرده است (سبزی‌کاران، ۲۰۱۱).

با تفویض اختیار به کارکنان در این سبک رهبری، مدیران وظایف و مسئولیت‌های مهمی را به آن‌ها محول می‌کنند. این سبک رهبری با افزایش استقلال شغلی، افزایش آزادی در تصمیم‌گیری و کاهش نظارت بر عملکرد کارکنان همراه است. رهبری توانمندساز اساساً یک سبک رهبری است که در آن رهبران قدرت را با کارکنان به اشتراک می‌گذارند و کارکنان را به سمت اهداف سازمان هدایت می‌کنند (وچیو^۲، ۲۰۱۰). به دلیل نیاز روزافزون به استقلال کارکنان، مدیران سعی داشته‌اند به‌طور خاص با توانمندسازی کارکنان به‌عنوان تکنیکی برای دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند. رهبری توانمندساز یک سبک رهبری است که در آن

رهبران می‌توانند به اشتراک‌گذاری و اعمال قدرت با زیردستان را تنظیم و هماهنگ کنند تا استقلال و خودکنترلی را ارتقا دهند (توکی، ۲۰۱۳).

آرنولد^۲ و همکاران (۲۰۰۰) به پنج بعد زیر برای تقویت رهبری نگاه کردند:

- ۱- الگو بودن: مجموعه رفتارهایی است که نشان‌دهنده تعهد رهبر به کار خود و همچنین به کار اعضای گروه است.
- ۲- مربیگری: به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود که به اعضای گروه آموزش می‌دهد و خوداتکایی را ارتقا می‌دهد.
- ۳- تصمیم‌گیری مشارکتی: یعنی رهبر از آموخته‌های اعضای گروه استفاده کرده و در تصمیم‌گیری آن‌ها را شرکت می‌دهد.
- ۴- تعامل و ملاحظه (توجه): مجموعه رفتارهایی است که نشان‌دهنده احترام مشترک به انسانیت اعضای گروه است.
- ۵- اطلاعات: به انتشار تحقیقات و اخبار و سایر تحقیقات مهم توسط رئیس سازمان از قبیل رسالت و فلسفه سازمان اطلاق می‌شود (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۳).

۴-۱. پیشینه پژوهش:

طولابی و راسخی (۱۴۰۱) تأثیر رهبری دانش بر رشد حرفه‌ای معلمان با نقش میانجی توسعه پتانسیل یادگیری سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان ایلام را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تغییرپذیری رهبری دانش به‌طور مستقیم بر رشد حرفه‌ای معلمان از طریق توانایی یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. خمری و ناصری (۱۴۰۱) آن‌ها مطالعه‌ای به نام طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی در زابل انجام دادند. نتایج نشان داد که آموزش شغلی، غنی‌سازی شغل، سبک مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، انگیزه‌های فردی و نگرش کاری اولویت‌های اول تا ششم بودند. نظری و ابراهیمی (۱۳۹۹) نقش توسعه حرفه‌ای را در حمایت از مشاغل معلمان از طریق اشتراک دانش بررسی کردند. نتایج نشان داد که آموزش ضمن خدمت بر حمایت از کار معلمان تأثیر مثبت دارد. حسین پور (۱۳۹۹) رابطه بین توسعه حرفه‌ای معلمان با رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری آموزشی و خودکارآمدی با پیشرفت حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. سیدعالینژاد و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی رابطه بین جو گروهی، رهبری توانمندساز و تسهیم دانش در ورزشکاران زن در رشته‌های تیمی منتخب به این نتیجه رسیدند که بین جو گروهی و نگرش به اشتراک دانش و رفتارهای تسهیم دانش و توانمندسازی رهبری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین محیط تیمی و توانمندسازی رهبری در گروه‌های مختلف تفاوت معناداری مشاهده شد. جعفری و طالع پسند (۱۳۹۳) آن‌ها رابطه سیستماتیک بین توانمندسازی رهبری و نقش میانجی تسهیم

2. Tuckey

3. Arnold and et al

دانش با جو گروه و اثربخشی سازمانی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که توانمندسازی رهبری تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد. سوهندیه^۱ و همکاران (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان رهبری توانمندساز: نقش هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی اعتماد در خلاقیت انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری و ارتقای خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد درحالی که هوش هیجانی و اعتماد به نفس رابطه معکوس دارند. رومیان^۲ (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان ارتقای شایستگی بین فرهنگی معلمان در تربیت معلم و برنامه‌ها از طریق توسعه حرفه‌ای انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای یک فرآیند مستمر است که شامل روش‌های آموزشی متعدد و پشتیبانی فشرده، کارگاه‌های فردی و دوره‌های متناسب با نیازهای محلی است. در برنامه‌های آموزشی محلی گنجانده شد که باعث افزایش فرهنگ بین‌المللی معلمان شد. هنری و ناملا^۳ (۲۰۲۰) تحقیقاتی را در مورد توسعه حرفه‌ای معلمان، چالش‌ها و فرصت‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که برنامه‌های تربیت معلم قبل از خدمت و برنامه‌های ضمن خدمت مکمل یکدیگر برای توانمندسازی معلم هستند و برنامه‌های آموزش ضمن خدمت باید به صورت خوشه‌ای توسط مدارس با مشارکت معلمان سازمان‌دهی شود. لی^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات خود تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی را از طریق اشتراک اطلاعات و جو ایمنی بررسی کردند. با توجه به یافته‌ها، اشتراک دانش واسطه اصلی بین توانمندسازی رهبری و رفتار ایمنی است. سریواستاوا^۵ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود رابطه بین رهبری توانمند ساز و اشتراک دانش در مدیریت گروه و اثربخشی گروه را بررسی کردند. نتایج نشان داد که توانمندسازی رهبری با اشتراک دانش، سودمندی گروهی و بهره‌وری رابطه مثبت دارد. بینمان^۶ و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان رهبری توانمند ساز و درک مسیرهای شغلی مدیران: بررسی تأثیرات در سطح تیمی و فردی، نشان دادند که رهبری توانمند ساز محیطی از آزادی ایجاد می‌کند و آزادی به عنوان سیگنالی برای زیردستان برای بیان آزادانه خود عمل می‌کند تا تمایل بیشتری برای صحبت کردن داشته باشند. ازارالی^۷ (۲۰۱۵) در مطالعه خود با عنوان رابطه بین رهبری توانمندسازی و خلاقیت: نقش تعدیل کننده توانمندسازی روانی، دریافت که رهبرانی که اطلاعات را بر اساس شخصیت و نیازهای اطلاعاتی زیردستان به اشتراک می‌گذارند و به کارکنان مسئولیت و استقلال بیشتری می‌دهند، با افزایش سطح انگیزه کارکنان، نقش مهمی در افزایش خلاقیت آن‌ها ایفا می‌کنند.

۲- روش شناسی:

پژوهش حاضر از لحاظ دسته‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، یک مطالعه توصیفی است که به تشریح ویژگی‌های یک نمونه می‌پردازد و سپس این ویژگی‌ها را به یک جامعه آماری تعمیم می‌دهد. همچنین این پژوهش بر اساس هدف مطالعه، از نوع همبستگی است. در این نوع پژوهش، رابطه بین متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش ۱۳۰۹ معلم

1. suhariad
2. Rummian
3. Henry and Namoulla
4. Lee
5. Srivastava
6. Biemann and et al
7. Özaralli

مدارس ابتدایی شهر همدان شامل ۱۱۸۴ زن و ۱۲۵ مرد هست. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در پژوهش حاضر اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است و محقق برای دستیابی به نتایج و اهداف اصلی، داده‌های لازم تحقیق را از طریق روش میدانی و پرسشنامه جمع‌آوری کرده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه توسعه حرفه‌ای نیوجرسی (۲۰۱۴): این پرسشنامه شامل ۱۱ سؤال است و از چهار مؤلفه (یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای) تشکیل شده است. روش پاسخگویی به پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای هست.

۲- پرسشنامه رهبری توانمند ساز اهرن (۲۰۰۵) این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال است و از چهار مؤلفه (معنی‌دار بودن کار، اطمینان به عملکرد بالا، استقلال و مشارکت در تصمیم‌گیری) تشکیل شده است. روش پاسخگویی به پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است. در این پژوهش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط متخصصان بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی ابتدا ۳۰ عدد پرسشنامه به صورت مقدماتی اجرا شد که با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه رهبری توانمند ساز، ۰/۸۸ و مؤلفه‌های آن یعنی معنی‌داری شغل ۰/۷۰، اعتماد به عملکرد بالا ۰/۷۱ و استقلال ۰/۷۳ و مشارکت در تصمیم‌گیری ۰/۷۰ و پرسشنامه توسعه حرفه‌ای ۰/۹۲ و مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری ۰/۸۳، دانش محتوا ۰/۷۲، تمرین آموزشی ۰/۷۶ و مسئولیت حرفه‌ای ۰/۷۱ به دست آمد که مشاهده می‌شود مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از ۰/۷ بیشتر است، لذا می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

۳- بحث درباره یافته‌ها

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه شامل ۳۰۲ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان است که ۲۷۳ نفر (۹۰/۴ درصد) زن و ۲۹ نفر (۹/۶ درصد) مرد هستند.

از نظر سن مورد مطالعه، سن ۵۲ نفر (۱۷/۲ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۳ نفر (۲۰/۹ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۳۹ نفر (۴۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۶ نفر (۱۵/۲ درصد) ۵۱ سال به بالا است. ۲ نفر (۰/۷ درصد) نیز سن خود را ذکر نکرده‌اند.

میزان تحصیلات ۳۱ نفر (۱۰/۳ درصد) از معلمان مورد مطالعه دیپلم و کاردانی، ۱۹۰ نفر (۶۲/۹ درصد) کارشناسی، ۷۵ نفر (۲۴/۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۴ نفر (۱/۳ درصد) دکتری است. ۲ نفر (۰/۷ درصد) نیز میزان تحصیلات خود را ذکر نکرده‌اند.

سنوات خدمت ۸۵ نفر (۲۸/۱ درصد) از معلمان مورد مطالعه کمتر از ۱۰ سال، ۷۸ نفر (۲۵/۸ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۲۶ نفر (۴۱/۷ درصد) ۲۱ سال و بالاتر است. ۱۳ نفر (۴/۴ درصد) نیز سنوات خدمت خود را ذکر نکرده‌اند.

سؤال ۱) وضعیت استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول ۱: بررسی وضعیت استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماري ۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
رهبری توانمند ساز	۳/۴۶	۰/۷۶	۳	۱۰/۵۵	۳۰۱	***۰/۰۰۰۱
معنی داری شغل	۳/۳۶	۰/۹۷	۳	۶/۳۹	۳۰۱	***۰/۰۰۰۱
اعتماد به عملکرد بالا	۳/۲۹	۰/۹۹	۳	۵/۱۷	۳۰۱	***۰/۰۰۰۱
استقلال	۳/۶۲	۰/۸۱	۳	۱۳/۱۶	۳۰۱	***۰/۰۰۰۱
مشارکت در تصمیم گیری	۳/۵۷	۰/۸۱	۳	۱۲/۲۰	۳۰۱	***۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی جدول (۱) نشان می دهد که میانگین استفاده از توانمندسازی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۷۶ است که این میانگین از شاخص آماری (۳) بیشتر است. و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. از آنجایی که ($p < ۰/۰۱$) می توان با اطمینان ۹۹ درصد گفت که استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت استفاده از رهبری توانمند ساز در هر جزء به شرح زیر است:

(۱) میانگین مؤلفه معنی داری شغل ۳/۳۶ با انحراف معیار ۰/۹۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگ تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان معنی دار کردن شغل برای معلمان توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۲) میانگین مؤلفه اعتماد به عملکرد بالا ۳/۲۹ با انحراف معیار ۰/۹۹ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگ تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان اعتماد مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان به عملکرد بالای معلمان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۳) میانگین مؤلفه استقلال ۳/۶۲ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگ تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ چرا که ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان استقلال دادن به معلمان توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) هست.

(۴) میانگین مؤلفه مشارکت در تصمیم گیری ۳/۵۷ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگ تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

سؤال ۲) وضعیت توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول ۲: بررسی وضعیت توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماري ۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
توسعه حرفه‌ای	۳/۷۲	۰/۶۸	۳	۱۸/۴۹	۳۰۱	*۰/۰۰۰۱
یادگیرنده و یادگیری	۳/۴۸	۰/۹۱	۳	۹/۲۷	۳۰۱	*۰/۰۰۰۱
دانش محتوا	۳/۹۶	۰/۷۲	۳	۲۳/۱۸	۳۰۱	*۰/۰۰۰۱
تمرین آموزشی	۳/۶۱	۰/۸۱	۳	۱۲/۹۷	۳۰۱	*۰/۰۰۰۱
مسئولیت حرفه‌ای	۳/۸۴	۰/۷۹	۳	۱۸/۵۱	۳۰۱	*۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۲) بیانگر آن است که میانگین توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۶۸ به دست آمده است که از میانگین آماري (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا $(p < ۰/۰۱)$ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت توسعه حرفه‌ای در هریک از مؤلفه‌ها به شرح زیر است:

۱) میانگین مؤلفه یادگیرنده و یادگیری ۳/۴۸ با انحراف معیار ۰/۹۱ به دست آمده است که از میانگین آماري (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا $(p < ۰/۰۱)$ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد یادگیرنده و یادگیری بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۲) میانگین مؤلفه دانش محتوا ۳/۹۶ با انحراف معیار ۰/۷۲ به دست آمده است که از میانگین آماري (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا $(p < ۰/۰۱)$ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد دانش محتوا بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۳) میانگین مؤلفه تمرین آموزشی ۳/۶۱ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماري (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا $(p < ۰/۰۱)$ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد تمرین آموزشی بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۴) میانگین مؤلفه مسئولیت حرفه‌ای ۳/۸۴ با انحراف معیار ۰/۷۹ به دست آمده است که از میانگین آماري (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا $(p < ۰/۰۱)$ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد مسئولیت حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط (۳) است.

فرضیه ۱) بین رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: بررسی رابطه بین رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	معنی داری شغل	اعتماد به عملکرد بالا	استقلال	مشارکت در تصمیم گیری	رهبری توانمند ساز
یادگیرنده و یادگیری	ضرب همبستگی	۰/۴۶۲	۰/۳۶۷	۰/۳۸۷	۰/۴۲۲
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
دانش محتوا	ضرب همبستگی	۰/۳۵۶	۰/۲۷۸	۰/۳۶۲	۰/۳۸۵
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
تمرین آموزشی	ضرب همبستگی	۰/۴۶۳	۰/۳۷۵	۰/۴۶۱	۰/۵۰۶
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
مسئولیت حرفه‌ای	ضرب همبستگی	۰/۲۹۷	۰/۲۸۹	۰/۳۲۴	۰/۲۸۵
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	ضرب همبستگی	۰/۴۷۱	۰/۳۹۲	۰/۴۵۴	۰/۴۴۰
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد = ۳۰۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان ($p=۰/۰۰۰۱$) و رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از رهبری توانمند ساز، میزان توسعه حرفه‌ای معلمان افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های معنی داری شغل ($p=۰/۰۰۰۱$) و ($r=۰/۴۷۱$)، اعتماد به عملکرد بالا ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۳۹۲$)، استقلال ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۴۵۴$) و مشارکت در تصمیم‌گیری ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۴۴۰$) با توسعه حرفه‌ای معلمان در سطح ۰/۰۱ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از رهبری توانمند ساز در همه مؤلفه‌های معنی داری شغل، اعتماد به عملکرد بالا، استقلال و مشارکت در تصمیم‌گیری، میزان توسعه حرفه‌ای معلمان افزایش می‌یابد.

همچنین بین رهبری توانمند ساز مدیران و همه مؤلفه‌های آن با همه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. به عبارتی می‌توان گفت که با افزایش توانمندسازی مدیران (در همه ابعاد)، میزان توسعه حرفه‌ای معلمان در همه ابعاد افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲) از طریق مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران می‌توان توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش‌بینی کرد. از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران و همچنین برای مقایسه شدت تأثیر مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران بر توسعه حرفه‌ای استفاده شد. قبل از اجرای رگرسیون، مفروضات رگرسیون باید در نظر گرفته شود. اولین و مهم‌ترین فرض رگرسیون خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس آنچه در ضریب همبستگی پیرسون نشان داده شده است، رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه اول تحقیق). همچنین توزیع متغیر وابسته نرمال است (جدول ۴-۶). همچنین با توجه به محتوای جداول (۴-۱۲ و ۴-۱۳) از آماره دوربین واتسون برای سنجش استقلال همبستگی باقیمانده استفاده شد. مقدار آماره دوربین واتسون $1/71$ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها غیرهمبسته و مستقل از یکدیگر هستند. همچنین واریانس خطاها برابر و ثابت است. برای تعیین رابطه خطی بین متغیرهای مستقل از آماره تحمل استفاده شد. بر اساس شاخص‌های هم خطی (تولرنس و تورم واریانس (VIF)) بین متغیرهای پیش‌بینی خطی وجود ندارد و نتایج مدل رگرسیون قابل اعتماد است. مقادیر F مشاهده شده در مراحل رگرسیون در سطح $0/01$ معنی دار است ($p < 0/01$) بنابراین می‌توان گفت که مدل رگرسیون تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای مطالعه قادر به تبیین تغییرات متغیر وابسته هستند. بنابراین، مفروضات استفاده از رگرسیون حفظ می‌شود.

جدول ۴: رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان:

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
۱	۳۱/۲۳۳	۱	۳۱/۲۳۳	۸۵/۶۷۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷۱	۰/۲۲۲	۰/۲۲۰	۱/۷۱۹
	۱۰۹/۳۶۱	۳۰۰	۰/۳۶۵						
	۱۴۰/۵۹۴	۳۰۱							
۲	۳۹/۱۴۹	۲	۱۹/۵۷۵	۵۷/۶۹۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲۸	۰/۲۷۸	۰/۲۷۴	۱/۷۱۹
	۱۰۱/۴۴۵	۲۹۹	۰/۳۳۹						
	۱۴۰/۵۹۴	۳۰۱							

با توجه به مقدار R2 اصلاح شده در گام دوم مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران، مجموعاً ۲۷/۴ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۲۷/۴ درصد از تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان، ناشی از مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران

شاخص مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
	B	میانگین استاندارد	Beta			تورلنس Tolerance	تورم واریانس VIF
۱ مقدار ثابت	۲/۶۲۱	۰/۱۲۴		۲۱/۰۶۱	۰/۰۰۰۱		
۱ معنی داری شغل	۰/۳۲۹	۰/۰۳۶	۰/۴۷۱	۹/۲۵۶	۰/۰۰۰۱	۱	۱
۲ مقدار ثابت	۲/۱۲۶	۰/۱۵۸		۱۳/۴۷۵	۰/۰۰۰۱		
۲ معنی داری شغل	۰/۲۲۳	۰/۰۴۱	۰/۳۱۹	۵/۴۶۸	۰/۰۰۰۱	۰/۷۰۹	۱/۴۱۱
۲ استقلال	۰/۲۳۵	۰/۰۴۹	۰/۲۸۲	۴/۸۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۰۹	۱/۴۱۱

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر بتا و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (۵) در گام اول مؤلفه معنی داری شغلی و در گام دوم مؤلفه استقلال به ترتیب بیشترین تأثیر را بر توسعه حرفه‌ای معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شدند (سایر مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران تأثیر چندانی بر توسعه حرفه‌ای معلمان نداشتند و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها مؤلفه‌های معنی داری شغل و استقلال توانایی پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه‌های معنی داری شغل و استقلال، مثبت و به ترتیب به مقدار ۰/۳۱۹ و ۰/۲۸۲ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقادیر t به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معنی داری در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه معنی داری شغل و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه استقلال است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۲/۱۲۶ + (استقلال) ۰/۲۸۲ + (معنی داری شغل) ۰/۳۱۹ = توسعه حرفه‌ای معلمان$$

۴- نتیجه گیری

این پژوهش در پی بررسی رابطه ی رهبری توانمندساز با توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بود. یافته های سوال اول پژوهش نشان داد که میانگین استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۷۶ است که از نظر آماری از میانگین (۳) بزرگ تر است. و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که استفاده از رهبری توانمند ساز توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. با مقایسه میانگین نمره مؤلفه های رهبری توانمند ساز، می توان دریافت که بیشترین میزان مربوط به مؤلفه استقلال با ۳/۹۶ و کمترین میزان مربوط به مؤلفه اعتماد عملکرد بالا با ۳/۲۹ است. نتایج حاضر با یافته های تحقیق هادی زاده (۲۰۱۳)، لیو (۲۰۱۰) و استون (۲۰۰۷) مطابقت دارد که میانگین رهبری توانمندساز در نمونه مورد مطالعه در تحقیق شان بالاتر از حد متوسط (۳) است. یافته های سوال دوم پژوهش نشان داد که میانگین توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۶۸ است که از میانگین آماری (۳) بزرگ تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که سطح توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. با مقایسه میانگین شاخص های رشد حرفه ای معلمان، بالاترین شاخص برای مؤلفه دانش محتوایی ۳/۹۶ و کمترین شاخص برای مؤلفه یادگیرنده و یادگیری ۳/۴۸ است. از این نظر می توان نتایج تحقیق را با مطالعات راسخی (۱۴۰۱)، سالاری (۱۴۰۱) و حسین پور (۱۳۹۹) همسو دانست. سبک رهبری توانمندساز به دلیل ماهیت تحول آفرین و همچنین استقلالی که به کارکنان در حل نیازها و مشکلات مشتری داده می شود، تعهد متقابل و ارزش های متقابل بین کارکنان و مدیران را افزایش می دهد. مشکلات ارباب رجوع در زمان کمتری حل می شود و منجر به رضایت بیشتر آنها و رضایت کارکنان می شود (هارتلین و فرل ۲۰۰۱). با تفسیر این یافته، می توان استدلال کرد که موفقیت بخش ها در آموزش دانش آموزان به طور قابل توجهی تحت تأثیر دسترسی و مشارکت معلمان در فعالیت های توسعه حرفه ای با کیفیت بالا است. توسعه حرفه ای معلمان نقش مهمی در فعالیت های اصلاحی مدرسه دارد. این امر همچنین برای موفقیت کار در زمینه ارتقای آموزش و پرورش معلمان، ارتقای صلاحیت آن ها، ارتقای دانش و مهارت آن ها ضروری است. برای موفقیت اصلاحات، باید زمان بیشتری به آموزش معلمان و برنامه های توسعه حرفه ای اختصاص داده شود.

بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین رهبری توانمندساز و توسعه حرفه ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، می توان با ۹۹ درصد اطمینان گفت که با استفاده مدیران از رهبری توانمند ساز، توسعه حرفه ای معلمان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های معنی داری شغل، اعتماد به عملکرد بالا، استقلال و مشارکت در تصمیم گیری با توسعه حرفه ای معلمان در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از رهبری توانمند ساز در همه مؤلفه های معنی داری شغل، اعتماد به عملکرد بالا، استقلال و مشارکت در تصمیم گیری، میزان توسعه حرفه ای معلمان افزایش می یابد. نتایج این فرضیه با مطالعات راسخی (۱۴۰۱) و خمیری و ناصری (۱۴۰۱) همخوانی دارد. یکی از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای معلمان می تواند سبک رهبری باشد که توانمندی های علمی و مهارت های حرفه ای معلمان را افزایش می دهد. سبک رهبری توانمند ساز باعث می شود که مدیران و سازمان سریع تر و با اتلاف کمتر منابع به اهداف خود برسند و معلمان نیز کار و مدرسه را متعلق

به خود بدانند و از کار در آن احساس غرور کنند. موفقیت بلندمدت مدیران و سازمان‌ها بدون توانمندسازی غیرممکن است. در سبک رهبری موفق، مدیر به معلمان کمک می‌کند تا اهداف سازمان را درک کنند. او همچنین به توانایی معلم خود بهبود روند کار اعتقاد دارد و نظرات معلمان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به چشم‌انداز مدرسه لحاظ می‌کند. این عوامل می‌تواند باعث توسعه حرفه‌ای معلمان شود، بنابراین با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت یکی از راه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، سبک رهبری توانمند ساز مدیران مدارس است.

بررسی فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن بود که مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران ۲۷/۴ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر ۲۷/۴ درصد از تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان مربوط به مؤلفه‌های رهبری توانمند ساز مدیران است. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مؤلفه معنی داری شغل در گام اول و مؤلفه استقلال شغل در گام دوم به ترتیب بیشترین تأثیر را بر توسعه حرفه‌ای معلمان داشتند و وارد مدل رگرسیون شدند. این یافته پژوهش به نوعی با نتایج مطالعات رحمتی و مرادی (۱۳۹۹)، کشاورزی پورقرقی (۱۳۹۹) و بینمن و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. می‌توان گفت که استفاده از سبک رهبری توانمند ساز می‌تواند منجر به توسعه حرفه‌ای معلمان شود. بنابراین مدیران مدارس می‌توانند به معلمان کمک کنند تا اهمیت کارشان را در ارتباط با اثربخشی کلی سازمان درک کنند و دریابند که چقدر کارشان در راستای تحقق اهداف مدرسه مهم و با اهمیت است و همچنین با دادن آزادی عمل و استقلال شغلی بیشتر به معلمان و مشارکت دادن آنان در تصمیمات مربوط به امور مدرسه و وظایف و فعالیت‌های سازمانی، معلمان را از نظر توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای کمک نمایند.

۴-۴. پیشنهادات

- ✓ پیشنهاد می‌شود مسئولین ادارات آموزش و پرورش مدیران مدارس را طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با مبانی نظری و اصول سبک رهبری توانمندساز آشنا نمایند.
- ✓ در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس به مهارت‌های رهبری به ویژه آشنایی و بکارگیری رهبری توانمندساز مدیران توجه نمایند.
- ✓ پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس به معلمان کمک کنند تا معنی داری و ارزش شغل خود را درک کنند.
- ✓ مدیران مدارس در تصمیمات مربوط به چشم‌انداز مدرسه، تصمیمات معلمان خود را نیز لحاظ کنند و به آن‌ها اجازه دهند در تصمیمات مهم دخالت داشته باشند. تفویض اختیار و قدرت بیشتر به معلمان، دادن استقلال و آزادی عمل به آنان، فراهم نمودن جو مشارکتی، ایجاد فرهنگ کار تیمی و با حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی معلمان شده است، بستر لازم را برای توانمندی معلمان فراهم کنند تا باعث توسعه حرفه‌ای معلمان شوند.
- ✓ پیشنهاد می‌شود معلمان در برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی شرکت کنند و در ارتباط با وظایف سازمانی خود اقدام پژوهی انجام دهند.

منابع

- دیزگاه، مراد؛ تقی پور، محمد؛ جوکندان، علیرضا و ملائی نژاد، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری توانمند ساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، شماره ۴، ۱۳-۱.
- جعفری، سکینه و طالع پسند، سیاوش. (۱۳۹۳). روابط ساختاری رهبری توانمند و جو گروهی با عملکرد سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، شماره ۷، ۷۳-۵۵.
- حجازی، سید یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن و شاهپسند، محمدرضا. (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران، شماره ۲۳: ۷۸-۸۶.
- حسین پور، رضا. (۱۳۹۹). رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل. رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۳)، ۶۵-۷۶.
- خمیری، حبیب؛ فریریزی، الهام و ناصری، نازیا. (۱۴۰۱). طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل. جامعه‌شناسی سیاسی ایران، شماره ۱۱، ۳۴۳۳-۳۴۱۰.
- سالاری، سمیه و بیدختی، علی‌اکبر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی معلمان و مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای معلمان شهرستان بیرجند. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۸(۳)، ۱۲۵-۱۴۲.
- سیدعالینژاد، احمدی، فرخنده و نادی، محمدعلی. (۱۳۹۸). رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۶(۲۰)، ۳۱-۱.
- طولابی، زینب و راسخی، زهرا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهر ایلام. توسعه حرفه‌ای معلم، ۷(۲)، ۶۹-۴۷.
- نظری هاشمی، سید رضا و ابراهیمی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان با میانجی‌گری تسهیم دانش. رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۴)، ۱۵-۲۶.
- یزدان‌شناس، مهدی؛ ادیب پور، محمدرضا. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری توانمند ساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل‌ها؛ نقش میانجی تحقق قراردادهای روان‌شناختی و تبادل دانش. فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، شماره ۴۰، ۸۳-۱۱۴.

Arnold, J.A., Arad, S., Rhoades, J.A., Drasgow, F. (2000). The empowering Leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for Measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior* 21(3):249-269.

Ahearne, M., Mathieu, J. & Rapp, A. (2005), To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology* 12(5):955-945.

Biemann, T. Kearney, E. and Marggraf, K. (2015). Empowering leadership and managers' career perceptions: Examining effects at both the individual and the team level. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 775-789.

Gurskey, T. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(3/4), 381-391.

Hartline, Michael D. and O. C. Ferrell. (2001). the management of customer-contact service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*. 60(5): 52-70.

Li, Y. Wei, F. Ren, S. & Di, Y. (۲۰۱۰). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance, *Journal of Managerial Psychology*, 30, 422- 438.

Özaralli, N. (2015), *Linking empowering leader to creativity: the Oderating role of psychological (felt) empowerment*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 17(6) 366-376.

Sue Schiff et al, (1997). *Professional Development criteria, A Study Guide for Effective Professional Development*. Denver. Spradlin Printing, Inc.

Srivastava, A. and Bartol, K.M. (2006). Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-51.

Ston, J. E. Bruce, G. S. & Hursh, D. (2007). *Effective schools, common Practices twelve ingredients of success from Tennessee's most effective Schools*. Arlington, Texas: Education Consumers Foundation 19(9):123-164

Tuckey, M. R. Bakker, A. B. and Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 15.