مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۱۲، اسفند ۱۴۰۱ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

تبیین توانمندسازی فرهنگی روانشناختی دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران

الهه شکراله بابایی: دانشجوی دکتری مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

عطاءالله ابطحی: استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت فرهنگی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول)
aoa.sepehr4@gmail.com

قدسی احقر: استاد، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران

عباسعلی قیومی: دانشیار وعضو هیات علمی گروه مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

علی اکبر رضایی: استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت فرهنگی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: توانمندسازی معلمان یکی از موارد مهمی است که ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با یادگیری فراگیران دارد. لذا مطالعه حاضر با هدف تبیین توانمندسازی فرهنگی روانشناختی دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران انجام شد.

روش کار: روش تحقیق از نظر گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های آمیخته بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی شامل مدیران و کارشناسان ارشد آموزش و پرورش و در بخش کمّی شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۱۰ نفر) و در بخش کمّی بر اساس جدول مورگان ۳۰۰ نفر برآورد شده که برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمّی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمّی، پرسشنامه محقق‌ساخته ۱۴۴ سوال و ۱۷ مؤلفه بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. پایایی پر سشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پر سشنامه ۰/۸۶ به د ست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار smartpls3 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که توانمند سازی فرهنگی روانشناختی شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام های مدیریتی سازمان بود و پیامدهای آن شامل ارتقای توانمندی بین فردی، توانمندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان بیان داشت که مؤلفه‌های تأثیرپذیر از توانمندسازی فرهنگی-روانشناختی در بین دبیران شامل، ارتقای توانمندی بین فردی، توانمندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد می‌باشند.

کلیدواژه‌ها
توانمندسازی،
فرهنگی،
روانشناختی،
دبیران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۷
تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:
Shokrale Babaei E, Abtahi A, Ahghar G, Qayyomi A, Rezaei AA. Explaining Cultural and Psychological Empowerment of First Year High School Teachers in Tehran. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 188-197.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;29(12):188-197. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Explaining Cultural and Psychological Empowerment of First Year High School Teachers in Tehran

Elahe Shokrale Babaei: PhD student of Cultural Planning Management, School of Economics and Management, Research Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Ataullah Abtahi: Assistant Professor and Member of The Academic Staff of The Cultural Management Department, Faculty of Economics And Management, Research Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding author) aoa.sepehr4@gmail.com
Ghodsi Ahghar: Head of the Educational Research and Planning Organization, Education Research Institute, Tehran, Iran
Abbasali Qayyomi: Associate Professor and Member of the Faculty of Cultural Planning Management Department, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Ali Akbar Rezaei: Assistant Professor and Member of the Academic Staff of the Department of Cultural Management, School of Economics and Management, Research Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, organizations are facing a competitive environment that is accompanied by amazing developments in which changes are constantly taking place, and markets do not have a fixed situation, and the political and legal frameworks often change and go along with these management developments. Organizations are faced with complexity, the speed of communication has increased, and organizations are required to examine and respond to customer requirements. In the meantime, large organizations with traditional structures do not have the necessary strength and flexibility to align with these changes, and for their survival, they are forced to change their structure or equip themselves with tools that can face and align with global developments. To obtain in this framework, education is one of the most basic necessities of a society in order to harmonize with these changes. Because education is an important part of individual and social activities. As UNESCO has announced in its global report, almost one out of every five people living today is a teacher or serves as a teacher in the formal education system and is in charge of educating the new generation. In this connection, many thinkers have identified a solution to this problem in the preparation of human resources. Therefore, efficient human resources can be considered the most important capital of an organization. Therefore, any process that improves the capability of human resources according to the type of work and activity is a capital-increasing process, the result of which is directly reflected in the quality and quantity of the system, which with the help of empowering human resources it is obtained. It can be said that the main capital in the education system of any country is its human resources, which become effective in the development of the society through knowledge, restraints and specialized motivations of their jobs. Teachers play an important role. Therefore, today, schools that equip their educational system with such precious capital, show more competitive advantage among their peers, because the excellence of schools in a close competition depends on skill, creativity, and independence. Knowledge and ability of teachers are dependent. In this connection, the present research was conducted with the aim of explaining the cultural and psychological empowerment of the first year secondary school teachers in Tehran.
Methods: The research method was part of mixed research in terms of data collection. In the qualitative part, the statistical population included university experts, including managers and senior experts in education, and in the quantitative part, it included all the teachers of the first year of high school in Tehran in the academic year 2021-2022. The sample size in the qualitative part with theoretical saturation (10 people) and in the quantitative part is estimated to be 300 people based on Morgan's table, and for the selection of the sample in the qualitative part, purposive sampling was used and in the quantitative part, stratified random sampling was used. The data collection tool was an interview in the qualitative part and a researcher-made

Keywords
Empowerment,
Cultural,
Psychological,
Teachers

Received: 07/01/2023
Published: 04/03/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

questionnaire with 144 questions and 17 components based on a 5-option scale in the quantitative part. The reliability of the questionnaire was obtained through Cronbach's alpha for the whole questionnaire at 0.86. Confirmatory factor analysis using smartpls3 software was used to analyze the data.

Results: The results showed that psychological cultural empowerment included organizational culture, organizational structure, organizational monitoring system, organizational reward system, organizational management systems, and its consequences include improving interpersonal ability, management and leadership ability, and the ability to create events.

Conclusion: In the current research, two dimensions of psychological and cultural empowerment of secondary school teachers were pointed out and it was stated that today's teachers need more cultural and psychological empowerment because they are responsible for educating a generation that is supposed to be the future builder of the country. For this purpose, they must first have such ability so that they can transfer it to the students. In this research, it was found that when it comes to the psychological and cultural empowerment of teachers. It means mental and emotional empowerment, knowledge, and overall empowerment. Ensuring the health and mental health of teachers through the implementation of personality, mental and emotional tests and planning to prevent them from developing mental disorders are ways to ensure their mental health. Also, special attention should be paid to the intrinsic and psychological characteristics of teachers and their behavior, sense of acceptance of responsibility, appropriate social behavior and ability to adapt to the educational environment should be evaluated. It is in this way that one can have confidence in the ability of teachers and know that they are suitable options for educating students. In addition, teachers should be empowered in terms of knowledge and have an understanding of the logical relationships of phenomena and the interpretation of information, and be familiar with philosophical and scientific schools and their views, as well as a detailed understanding of tasks, tasks and educational phenomena of the school or the educational system of the society to better understand the work environment. Perceptual ability is also one of the other factors of psychological and cultural ability. It is imperative for teachers to have the power of analysis to diagnose problems correctly and to have the ability to make correct judgments about behaviors and the cause of those behaviors, as well as the ability to integrate different ideas and methods to achieve goals. In the current research, various factors affecting the psychological and cultural ability of teachers were also pointed out and it was determined that the organizational culture governing the education system and schools determines the degree of flexibility, adaptability, participation, and independence of teachers. A favorable organizational culture based on participation guarantees the psychological and cultural ability of teachers. In addition, the flexible organizational structure, decentralization, and the degree of risk-taking of the educational institution affect the ability of teachers. Of course, one should not neglect the rules and regulations, supervision and control of communication skills and mutual relations, value creation and wealth creation, welfare facilities, the number of salaries and wages, rewards and appreciation, and attention to satisfaction and respect. These cases determine the cultural and psychological ability of teachers. In general, it can be said that the practical components of cultural-psychological empowerment among teachers include the promotion of interpersonal competence, management, and leadership competence, and the ability to create events.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Shokrale Babaei E, Abtahi A, Ahghar G, Qayyomi A, Rezaei AA. Explaining Cultural and Psychological Empowerment of First Year High School Teachers in Tehran. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 188-197.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

مقدمه

امروزه سازمان ها در محیطی رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز که در آن تغییرات مدام صورت می‌گیرد، روبرو است و بازارها وضعیت ثابتی ندارند و بسترهای سیاسی و قانونی، غالبا جابجا می‌شوند و همپای این تحولات مدیریت سازمان‌ها روبر به پیچدگی گذاشته، سرعت ارتباطات افزایش یافته و سازمان‌ها ملزم به بررسی و پاسخ به نیازمندی‌های مشتری شده‌اند (۱). در این میان سازمان‌های بزرگ با ساختار سنتی، توان و انعطاف لازم برای هم‌سوی با این تغییرات را نداشته و برای بقای خود ناچارند تا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند که توان رویارویی و هم‌سویی با تحولات جهانی را به دست آورند (۲). در همین چارچوب آموزش و پرورش از ابتدای ترین ضرورت‌های یک جامعه جهت هماهنگ‌سازی با این تغییرات است (۳). چرا که بخش مهمی از فعالیت‌های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد (۴). همانطور که یونسکو در گزارش جهانی خود اعلام کرده است، تقریبا از هر پنج انسانی که امروزه زندگی می‌کند یک نفر شاکرد است و یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند (۵) و تربیت نسل جدید را برعهده دارد (۶). در همین ارتباط بسیاری از اندیشمندان راه حلی این مسئله را در آماده سازی نیروی انسانی تشخیص داده‌اند (۷). بنابراین نیروی انسانی کارآمد را می‌توان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست (۸). از این رو هر فرایندی که موجب ارتقای توانمندی نیروی انسانی متناسب با نوع کار و فعالیت گردد، فرایندی سرمایه‌افزا می‌باشد که نتیجه آن به طور مستقیم در کیفیت و کمیت سیستم ظاهر می‌شود، که با کمک توانمندسازی نیروی انسانی حاصل می‌گردد (۹). شافر (Shaffer) و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری متعهد و رفتار معلمان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی ایشان انجام دادند و نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری متعهد تاثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دارد (۱۰). همچنین نتایج نشان دادند که توانمندسازی روانشناختی، رفتار سازمانی معلمان به سوی انعطاف‌پذیری، نگرش مثبت، دانش‌مداری و اخلاق‌گرایی پیش می‌رود (۱۱). بنابراین می‌توان عنوان داشت که سرمایه اصلی در سیستم آموزش و پرورش هر کشوری، نیروی انسانی آن هستند که از طریق دانش، مهارها و انگیزه‌های تخصصی شغل خود در جریان روبه‌رشد جامعه اثربخش ظاهرا می‌شوند که در این بین دبیران نقش بسزایی را ایفا می‌نمایند (۱۲). لذا امروزه مدارسی که سیستم آموزشی خود را مجهز به چنین سرمایه‌ای گرانبها می‌نمایند، برتری رقابتی بیشری را در بین مدارس همردیف خود به عرضه نمایش می‌گذارند چرا که سرآمدی مدارس در یک رقابت نزدیک بهم، به مهارت، خلاقیت، استقلال علمی و توانمندی معلمان وابسته و منوط است (۱۳). در همین ارتباط تحقیق حاضر با هدف تبیین توانمندسازی فرهنگی و روانشناختی دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران انجام شد.

روش کار

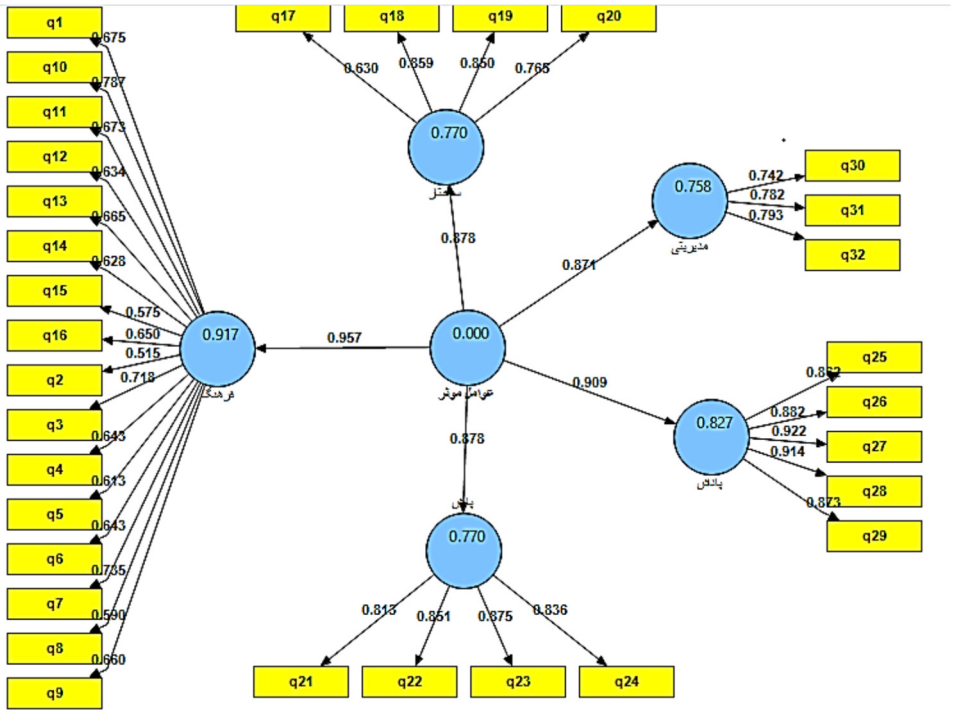
با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی مدل معادلات ساختاری توانمند سازی فرهنگی روانشناختی دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران: پیشایندها، پیامدها می‌پردازد، روش پژوهش بر حسب هدف، کاربردی؛ بر حسب نوع داده، آمیخته (کیفی- کمی)؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی شامل مدیران و کارشناسان ارشد آموزش و پرورش و در بخش کمّی شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۱۰ نفر) و در بخش کمّی بر اساس جدول مورگان ۳۰۰ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمّی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. در بخش کیفی، روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع هدفمند طبق ملاک‌های ورود و خروج در پژوهش، شامل ۲۰ نفر که ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه و ۱۰ نفر از کارشناسان حوزه ستادی بودند که با تکنیک گلوله برفی وارد پژوهش شدند. در بخش کمی از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای به شرح ذیل استفاده شد: مرحله اول: ابتدا شهر تهران از لحاظ جغرافیایی به پنج حوزه تقسیم شد (شمال- جنوب- مرکز- شرق و غرب)، مرحله دوم:

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

از هر حوزه جغرافیایی یک منطقه آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شد. مرحله سوم: از هر منطقه آموزشی چهار دبیرستان به صورت تصادفی انتخاب شد. مرحله چهارم: از هر دبیرستان یک کلاس در هر پایه به صورت تصادفی انتخاب شد. مرحله پنجم: از هر کلاس پنج دبیر به صورت تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمّی، پرسشنامه محقق‌ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه تنظیم شد. پرسشنامه محقق ساخته شامل ۱۴۴ سوال بسته‌پاسخ با طیف لیکرت پنج‌گانه در خصوص ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های متغیرهای پژوهش می‌باشد که با نظرسنجی از دبیران متوسطه، تکمیل شده است. 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، کولموگروف‌اسمیرنف و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار smartpls3 استفاده شد.

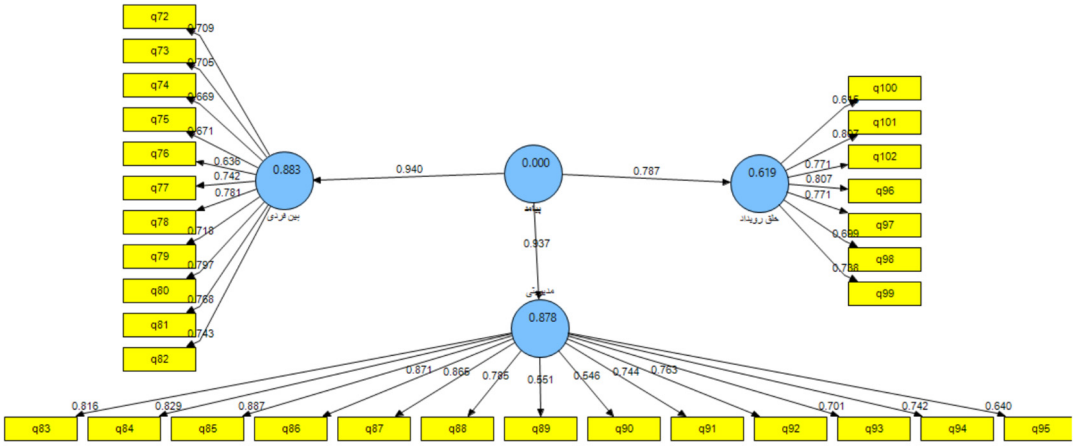
یافته‌ها

همانطوری که در در شکل شماره ۱ مشاهده می‌گردد تمام بارهای عاملی پژوهش دارای بارعاملی بالاتر از ۰/۴ بوده و بالاتر از حداقل قابل قبول است و این بدان معنی است که نشانگرهای مدل برای اندازه‌گیری خود به طور مناسب انتخاب شده‌اند و مورد تأیید هستند. همچنین ارزش t بیانگر معنی‌دار بودن اثر متغیرها بر هم است، به‌طوری‌که اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، بیانگر اثرگذاری مثبت است و اگر بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-باشد، اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، بیانگر معنی‌داری بودن منفی است. نتایج بررسی متغیرهای تحقیق بیانگر مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ برای همه متغیرها بوده است. مدل پیشایندها توسط ۳۲ گویه اندازه‌گیری می‌شود. 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 معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج



شکل ۱– پیشایندها در حالت ضرایب استاندارد

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]



شکل ۲– پیامدها در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۱– اطلاعات جمعیت شناختی نمونه و توصیف متغیرها

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
نظام های 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

شاخص های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می باشد. در همین ارتباط بنابر یافته ها پاداش و قدردانی، رضایت و احترام و میزان حقوق و دستمزد به ترتیب با مقادیر ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۸۸ درصد بیشترین بارهای عاملی را داشته و همچنین با مقادیر ۰/۵۳، ۰/۴۳، ۰/۳۹ به ترتیب بیشترین سطح معنی را نیز به خود اختصاص داده‌اند. بنابر یافته های حاصل از پیشایندها در شکل شماره ۱ می‌توان عنوان داشت که توانمندسازی تشویق افراد به مشارکت در گرفتن تصمیمات مناسب و تاثیرگذار است، که فرصت‌های را برای افراد جهت ارائه ایده های خلاقانه خود فراهم می‌سازد. در همین راستا قابل بیان است که توانمندسازی سعی در ایجاد و بهره‌برداری از ظرفیت لازم نیروی انسانی دارد تا آنها را قادر به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش مسئولانه توام باکارایی و اثربخش بکند. بنابراین در چنین وضعیتی سعی می‌گردد تا احساس اعتماد به نفس تقویت شود، بر احساس و درماندگی غلبه گردد و برای انجام دادن فعالیت‌ها به نیرو، انگیزه و رغبت داده شود، همانطور که از نتایج تحقیق حاضر نیز مشخص می‌گردد، پاداش و قدردانی به عنوان مهمترین فاکتور اثرگذار در توانمندی مشخص شده است. در همین ارتباط سیستم پاداش روشی نظام‌مند برای جبران عملکرد بالاتر از حد مورد انتظار دبیران از طریق ارائه مزایایی است که ممکن است درونی یا بیرونی باشد، به طوری که در پاداش درونی احساس مثبت حاصل از کار حاصل می‌شود و هزینه آن کم است، در حالی که پاداش بیرونی (نقدی) مانند حقوق و دستمزد و جایزه است یا به صورت غیرمادی چون قدردانی است.

مدل پیامدها توسط ۳۱ گویه اندازه‌گیری گردید که در شکل شماره ۲ ارائه گردید. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرپذیر انجام شد. برآوردهای

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

پارامتر استاندارد شده در شکل شماره ۲ نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. به طوری که سوالات ۱۴، ۴ و ۱۵ به ترتیب با مقدار ۰/۸۸، ۰/۸۷ بیشترین بار عامل را داشته‌اند، در مقابل سوالات ۱۳، ۱۵ و ۱۴ با مقادیر ۰/۳۹، ۰/۲۹ و ۰/۲۲ بیشتری سطح معنی داری را به خود اختصاص داده‌اند. بررسی نتایج شاخص های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول شماره ۱ نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین ۵، ۵- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. همچنین مطابق با جدول شماره ۱، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰/۰۵، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده ها پذیرفته می‌شود. نتایج جدول شماره ۱ نشان داد که پس از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان: مؤلفه‌های اثرگذار بر توانمند سازی فرهنگی-روانشناختی دربین دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران شامل، مولفه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام های مدیریتی سازمان مورد شناسایی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان شاخص های (گویه) موجود، ۳ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بر این اساس، مؤلفه‌های تأثیرپذیر از توانمند سازی فرهنگی-روانشناختی دربین دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران شامل، ارتقای توانمندی بین فردی، توانمندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد بودند.

بحث

در پژوهش حاضر به این مساله پرداخته شده است که چه عواملی و مؤلفه هایی 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 خبرگان 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 مواجه اند. مسلماً هر اندازه معلمان در حرفه‌ی خود توانمندتر باشند در آموزش و تدریس خود موفق‌تر بوده و موجبات یادگیری بیشتر فراگیران را مهیا می‌کنند. نتایج نشان داد که توانمند سازی فرهنگی روانشناختی شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام پایش سازمانی، نظام پاداش سازمانی، نظام های مدیریتی سازمان بود و پیامدهای آن شامل ارتقای توانمندی بین فردی، توانمندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد می‌باشد. نتایج این مطالعه همسو با یافته‌های پژوهش لئو (Liu) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۴) و پنگ (Peng) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۵) می باشد. نتایج مطالعه پنگ (Peng) و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که مسئولیت پذیری از جمله مولفه های کلیدی اخلاق سازمانی هستند (۱۵). در مطالعه لئو (Liu) و همکاران (۲۰۲۱)، مشخص شد که ارزش های سازمان، خیرخواهی، خدمت‌گذاری، صمیمیت، همدلی، همکاری، مشورت و مشارکت در انجام بهینهٔ وظایف شغلی و سازمان مولفه‌های اخلاق سازمانی هستند که بر نگرش کارکنان مؤثر هستند (۱۴). 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 تعیین کننده‌ای 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

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

(۱۶). توانمندساز کردن، به معنای طراحی ساختار است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسؤولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. سازمانی که توانمندساز باشد، در دبیران شرایطی را ایجاد می‌کند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن، کنترل کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست یابند (۱۷). توانمندسازی، ساختاری است که می تواند سنت‌ها را بشکند. با بررسی سؤال اول پژوهش مبنی بر شناخت ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و نشانگرهای توانمندسازی فرهنگی و روانشناختی، شامل مولفه‌های توانمندی روانی و عاطفی، توانمندی دانشی، توانمندسازی بودند. اما بهتر است قبل از پرداختن به مولفه ها و نشانگرهای توانمند سازی فرهنگی و روانشناختی دبیران، به این مقوله پرداخته شود تا خلاء تحقیقاتی مشخص گردد. آنچه مسلم است، توانمندسازی مفهومی پر ابهام و غیر قطعی داشته. برخی توانمندسازی را به قادر ساختن افراد برای انجام کار تعریف می‌کنند (۱۸). توانمندسازی به عنوان یک فرایند، انگیزه برای دبیران را موجب می‌شود تا بهترین توانایی را کسب کند که در دنیای مدرن امروز از اهمیت حیاتی برخوردار است. توانمندسازی دبیران، دامنه‌ای متفاوت از توانمندسازی سایر مشارکت کنندگان محیط آموزشی یا دبیرانی 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 می شود (۱۹). در اسناد بالادستی، بر انواع توانمندسازی دبیران تأکید شده است. این موضوع اهمیت توانمندسازی فرهنگی و روانشناختی دبیران را نشان می‌دهد. هدف از توانمندسازی فرهنگی-روانشناختی، ایجاد مدرسه ای است مرکب از دبیرانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی دبیران، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده مدارس و آموزش و پرورش، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های فردی است (۱۴). توانمندسازی فرهنگی و روانشناختی دبیران، راهی است که به کمک واگذاری عوامل انضباطی به ایشان، آن‌ها را به سمت پاسخگویی و بنابراین برانگیختگی و خود نظمی سوق می‌دهد و بدین وسیله سطح کمال آنان را افزایش می‌دهد. در مدارس توانمندساز، دبیران راه‌های بیشتری برای حل مشکلات خود در پیش دارند. در این مدارس توانمندسازی در واقع تمرین اعتماد کردن به یکدیگر در زمینه آموزشی، تبادل آراء و احترام به یکدیگر است (۷). توانمندسازی را باید یک فرآیند شناخت دانست و در رشد و رهبری بکار برد. این فرآیند، انگیزه و احترام به قانون را در میان دبیران بوجود می‌آورد. بحث توانمندسازی دبیران امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است. چرا که آموزش و پرورش باداشتن دبیرانی توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه، بهتر خواهد توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کند. توانمندسازی، سالم‌ترین روش سهیم نمودن دبیران در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، دبیران ایجاد می‌شود و مشارکت، مسئولیت‌پذیری و تعهد ایشان تقویت می‌گردد و در نهایت توسعه حرفه‌ای و بالندگی آموزش و پرورش را به دنبال خواهد داشت (۶). در پژوهش حاضر به دو بعد توانمندسازی روانشناختی و فرهنگی دبیران مقطع متوسطه اشاره شد و عنوان شد که امروزه دبیران به توانمندسازی فرهنگی و روانشناختی بیش زا پیش نیازمندند، چراکه وظیفه تربیت نسلی را بر عهده دارند که قرار است آینده ساز کشور باشند، بدین منظور باید ابتدا خود چنین توانمندی را داشته باشند تا بتوانند آنرا به دانش آموزان انتقال دهند. در این پژوهش مشخص شد که وقتی صحبت از توانمندسازی روانشناختی و فرهنگی دبیران می‌شود. منظور توانمندی روحی و روانس، دانشی و در کل توانمندسازی ایشان است. اطمینان از صحت و سلامتی روحی و روانی دبیران از طریق اجرای تست‌های شخصیت، روانی و عاطفی و برنامه‌ریزی جهت جلوگیری از ایجاد اختلالات روانی در آن‌ها، روش‌هایی است برای اطمینان حاصل کردن از بهداشت روحی آن‌ها. همچنین باید به ویژگی‌های ذاتی و روانی دبیران توجه ویژه داشت و رفتار، حس پذیرش مسؤولیت، رفتار اجتماعی مناسب و توان سازگاری با

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

محیط آموز شی در ایشان مورد ارزیابی قرار گیرد (۱۳). در این صـــورت اســـت که می‌توان به توانمندی دبیران اطمینان دا شت و دانست که ایشان گزینه‌های منا سبی برای تربیت دانش آموزان هســـتند. علاوه بر این، دبیران باید از لحاظ دانشـــی نیز توانمند شـــوند و درک روابط منطقی پدیده‌ها و تفســـیر و تعبیر اطلاعات را داشـــته باشـــند و با مکاتب فلســـفی و علمی و دیدگاه‌های آن‌ها آ شنا با شند و همچنین شناخت دقیق وظایف، کارها و پدیده‌های آموزشی مدرسه و یا سیستم آموزشی جامعه برای درک بیشـــتر محیط کاری داشـــته باشـــند (۲). توانم ندی ادراکی نیز از دیگر فاکتور های توانم ندی روانشناختی و فرهنگی است. اینکه دبیران قدرت تجزیه و تحلیل جهت تشخیص درست مسائل را داشته باشند و توانایی قضاوت در ست در خصوص رفتارها و علت آن رفتار ها و همچنین، توانایی منســـجم کردن ا یده ها و شیوه‌های مختلف برای تحقق اهداف را دارا باشند بسیار با اهمیت ا ست (۸). در پژوهش حاضر به عوامل مختلف موثر بر توانمندی روانشـــناختی و فرهنگی دبیران نیز اشاره شد و معین شد که فرهنگ سازمانی حاکم بر نظام آموزش و پرورش و مـدارس، میزان انعطـاف پـذیری، سازگاری، مشارکت طلبی و استقلال دبیران را مشخص می‌کند. فرهنگ ســـازمانی مطلوب و بر پایه مشـــارکت، توانمندی روانی و فرهنگی دبیران را تضـــمین می‌کند (۷). علاوه بر این، ساختار سازمانی منعطف، تمرکز زدا، میزان ریسک پذیری نهاد آموز شی بر توانمندی دبیران تاثیر می‌گذارد. البته نباید از قوانین و مقررات، نظارت و کنترل مهارت‌های ارتباطی و روابط متقابل، خلق ارزش و ثروت آفرینی، تســـهیلات رفـاهی، میزان حقوق و د ستمزد، پاداش و قدردانی و توجه به ر ضایت و احترام غافل شـــد. این موارد توانمندی فرهنگی و روانی دبیران را رقم می‌زنند (۱۹).

نتیجه گیری

به طور کلی می‌توان بیان داشـــت که مؤلفه های تأثیرپذیر از توانمند سازی فرهنگی-روانشناختی در بین دبیران شـــامل، ارتقای توانمندی بین فردی، توانمندی مدیریت و رهبری و توانایی خلق رویداد می‌باشند.

References

1. Obegi JH. Disciplinary Responsibility in Prison. J Am Acad Psychiatry Law. 2021;49(3):316-322.
2. Houser K, Belenko S. Disciplinary responses to misconduct among female prison inmates with mental illness, substance use disorders, and co-occurring disorders. Psychiatr Rehabil J. 2015;38(1):24-34.
3. Maschi T, Marmo S, Han J. Palliative and end-of-life care in prisons: a content analysis of the literature. Int J Prison Health. 2014;10(3):172-97.
4. Reidy TJ, Sorensen JR, Bonner HS. Prison Homicide: An Extension of Violent Criminal Careers? J Interpers Violence. 2020;35(23-24):5676-5690.
5. Krelstein MS. The role of mental health in the inmate disciplinary process: a national survey. J Am Acad Psychiatry Law. 2002;30(4):488-96.
6. Semenza DC, Grosholz JM. Mental and physical health in prison: how co-occurring conditions influence inmate misconduct. Health Justice. 2019;7(1):1.
7. Janeway M, Wilson S, Sanchez SE, Arora TK, Dechert T. Citizenship and Social Responsibility in Surgery: A Review. JAMA Surg. 2022;157(6):532-539.
8. Pouls C, Jeandarme I, Al-Taiar H, Bradford J, Canton W, Kristiansson M, et al. Criminal responsibility evaluations: Benchmarking in different countries. Int J Law Psychiatry. 2022;81:101775
9. Bigenwald A, Chambon V. Criminal Responsibility and Neuroscience: No Revolution Yet. Front Psychol. 2019;10:1406.
10. Shaffer HJ, Ladouceur R. Moving Away from Individual Responsibility: A Comment. J Gambl Stud. 2021;37(3):1071-1078.
11. Chang CD. Social Determinants of Health and Health Disparities Among Immigrants and their Children. Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care. 2019;49(1):23-30.
12. Shao J, Zhang T, Wang H, Tian Y. Corporate Social Responsibility and Consumer Emotional Marketing in Big Data Era: A Mini Literature Review. Front Psychol. 2022;13:919601.
13. Macassa G, McGrath C, Tomaselli G, Buttigieg SC. Corporate social responsibility and internal stakeholders' health and well-being in Europe: a systematic descriptive review. Health Promot Int. 2021;36(3):866-883.
14. Liu Y, Xi B, Wang G. The impact of corporate environmental responsibility on financial performance-based on Chinese listed companies. Environ Sci Pollut Res Int. 2021;28(7):7840-7853.
15. Peng B, Chen S, Elahi E, Wan A. Can corporate environmental responsibility improve environmental performance? An inter-temporal analysis of Chinese

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]

chemical companies. Environ Sci Pollut Res Int. 2021;28(10):12190-12201.

16. Xin D, Yi Y, Du J. Does digital finance promote corporate social responsibility of pollution-intensive industry? Evidence from Chinese listed companies. Environ Sci Pollut Res Int. 2022;29(56):85143-85159.

17. Meloni M, Müller R. Transgenerational epigenetic inheritance and social responsibility: perspectives from the social sciences. Environ Epigenet. 2018;4(2):dvy019.

18. Müller R. A task that remains before us: Reconsidering inheritance as a biosocial phenomenon. Semin Cell Dev Biol. 2020;97:189-194.

19. Rothstein MA, Harrell HL, Marchant GE. Transgenerational epigenetics and environmental justice. Environ Epigenet. 2017;3(3):dvx011.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-12-05]