

اقدام پژوهی برای توانمندسازی معلمان برای توسعه مدل‌های توسعه صلاحیت ساخت آزمون معلمان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که ساختار شناسی دانش معلمان و فرهنگ کاری و اخلاق حرفه‌ای آنان در توسعه صلاحیت معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است. (Abdollahi et al, 2014)، در پژوهش خود با عنوان «شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش» عوامل مؤثر در شایستگی حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که از نظر مدیریت و سازماندهی کلاس درس، تهیه مطالب آموزشی برای استفاده از قبل در کلاس درس، از نظر ویژگی‌های شخصی معلم، ایجاد فرصت برای موفقیت همه دانش آموزان و از نظر آموزش یا آموزش استفاده از مفاهیم و زبان مناسب به سن و سابقه دانش آموزان به عنوان مهمترین شایستگی‌هایی که معلمان مؤثر باید داشته باشند شناخته شده‌اند. (Sepahbod & Shariat Nezhad, 2014)، پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های شهر خرم آباد» انجام دادند. نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان داد شایستگی مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار دارد. به علاوه، مقایسه نتایج حاکی نشان داد تمامی ابعاد رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی در مقایسه با کارکنان دانشگاه‌ها سطح رضایت شغلی بالاتری دارند. درباره تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌ها نیز باید گفت در دو بعد تعهد هنجاری و عاطفی، اعضای هیئت علمی، سطح تعهد بالاتری دارند. (Hamidi Zade & Bramon, 2011)، پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و شایستگی حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای رابطه معنی داری دارد. همچنین، مدل مفهومی پژوهش پس از آزمایش معادله ساختاری با داده‌ها تطابق خوبی داشت.

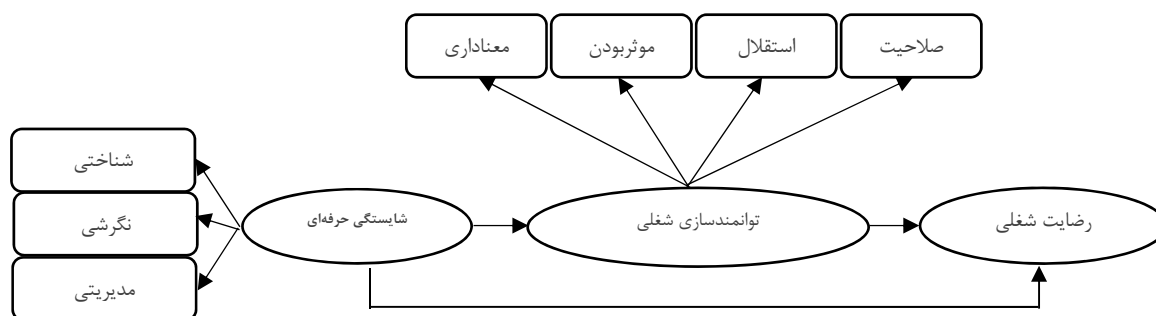
خلاصه نتایج پژوهش‌ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج پژوهش‌ها

نتایج	نام محقق/محققان
بین توانمندسازی ساختاری، استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد.	Orgambídez & Almeida, 2020
دانش، رفتار و مهارت مریان قبل و بعد از مداخله پیشرفت قابل توجهی وجود داشت. مهارت متور شایستگی با کمترین پیشرفت نسبت به شایستگی دانش و رفتار بود.	Kusumaningsih et al, 2019
ساختار شناسی دانش معلمان و فرهنگ کاری و اخلاق حرفه‌ای آنان در توسعه صلاحیت معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است.	Jiraro et al, 2014
احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد.	Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021
مضامین اصلی شامل شایستگی فردی و شایستگی سازمانی بودند و شایستگی‌های فرعی نیز شامل: ویژگی‌های شخصیتی، مهارت ارتباطی، تفکر سیستمی و تصمیم‌گیری، اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و مشارکت، توان رهبری، بهبود و توسعه سازمانی و عملکرد کاری هستند.	Kafami, 2019

مؤلفه‌های مؤثر در صلاحیت حرفه‌ای معلمان عبارتند از: ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، توانمندسازی، ارتقای دانش و ارزیابی توانمندسازی پویای و تمامی ابعاد آن (شناسایی فرصت‌ها، اجرای نوآوری و شکل دهی مجدد) موجب رشد و توسعه عملکرد مدیران می‌گردد.	Gholami Andarati,) (2019
بین شایستگی و توانمندسازی و هوش اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد	Jazini & Navaei,) (2016
وضعیت شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شیروان بالاتر از میانگین فرضی و میانگین فرضی است. بین شاخص عمومی شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان شیروان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	(Zende Del, 2016) (Farzane et al, 2015)
از نظر مدیریت و سازماندهی کلاس درس، تهیه مطالب آموزشی برای استفاده از قبل در کلاس درس، از نظر ویژگی‌های شخصی معلم، ایجاد فرصت برای موفقیت همه دانش آموزان و از نظر آموزش یا آموزش استفاده از مفاهیم و زبان مناسب به سن و سابقه دانش آموزان به عنوان مهمترین شایستگی‌هایی که معلمان مؤثر باید داشته باشند شناخته شده‌اند.	(Abdollahi et al, 2014)
شایستگی مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار دارد.	Sepahbod & Shariat) (Nezhad, 2014
مؤلفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای رابطه معنی داری دارد	Hamidi Zade &) (Bramon, 2011

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (MSQ(1981)؛ Mullaei Nezhad(2012)؛ Spreitzer(1995)

بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های تحقیق عبارت است از:

۱. میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با توانمندسازی شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان توانمندسازی شغلی معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۳. میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۴. توانمندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس متوسطه شهر رشت به تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند. تعداد ۲۶۳ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۲) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری اس.پی.اس.اس^۱ و لیزرل^۲ استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بودند که عبارتند از:

رضایت شغلی:

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰٫۸۶ بدست آمده است (Mohammadi, 2011). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش Bakhtiyar (2009) Nasrabadi et al، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (MSQ) از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰٫۹۲ بدست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. همچنین در پژوهش Bakhtiyar (2009) Nasrabadi et al به منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته‌ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

شایستگی حرفه‌ای:

این متغیر توسط پرسشنامه Mollaei Nezhad (2012) تحلیل می‌شود. این متغیر دارای ۳۹ گویه و توسط سه مؤلفه شایستگی شناختی (۱-۱۴)، شایستگی نگرشی (۱۵-۲۳)، شایستگی مدیریتی (۲۴-۳۹) تحلیل می‌شود. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. برای بررسی پایایی این پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و صلاحیت شناختی مهارتی، ۰٫۹۱ صلاحیت نگرشی-رفتاری ۰٫۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰٫۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰٫۹۶ بدست آمد. شیوه‌ی نمره‌گذاری این پرسشنامه در طیف پنج

1- SPSS

2- LISREL

گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده، که گزینه‌های آن از خیلی کم تا خیلی زیاد است و شیوه‌ی نمره‌گذاری به ترتیب به خیلی کم یا هرگز (نمره‌ی ۱)، کم یا تقریباً هرگز (نمره‌ی ۲)، متوسط یا بندرت (نمره‌ی ۳)، زیاد یا اغلب (نمره‌ی ۴)، و خیلی زیاد یا همیشه (نمره‌ی ۵) می‌باشد و نمره معکوس ندارند.

توانمندسازی شغلی:

این پرسشنامه توسط Spreitzer (1995) در چهار بعد اهمیت، شایستگی، استقلال و اثربخشی و دارای ۲۰ گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت دارای ۵ گزینه (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی موافق (۳)، مجموعه موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵). این پرسشنامه برای ارزیابی توانمندسازی شغلی افراد طراحی شده است. روایی پرسشنامه به خوبی ارزیابی شده و با استفاده از نظرات سرپرستان و مشاوران تأیید شده است. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط Hasan Zadeh (2009)، ۰٫۸۷ و رمضان زاده (۲۰۰۹)، ۰٫۸۵ گزارش شده است (Amirhoseini, 2016).

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰/۸۲
شایستگی حرفه‌ای	۰/۸۹
توانمندسازی شغلی	۰/۸۷

جدول (۲) مربوط به پایایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی، شایستگی حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی می‌باشد که نشان می‌دهد پایایی قابل قبول و منطقی می‌باشد. بنابر نتایج فوق می‌توان گفت که پرسشنامه از اعتبار درونی کافی برخوردار بوده، بدین معنی که پاسخ‌های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیرهایی بوده که مورد آزمون قرار گرفته است.

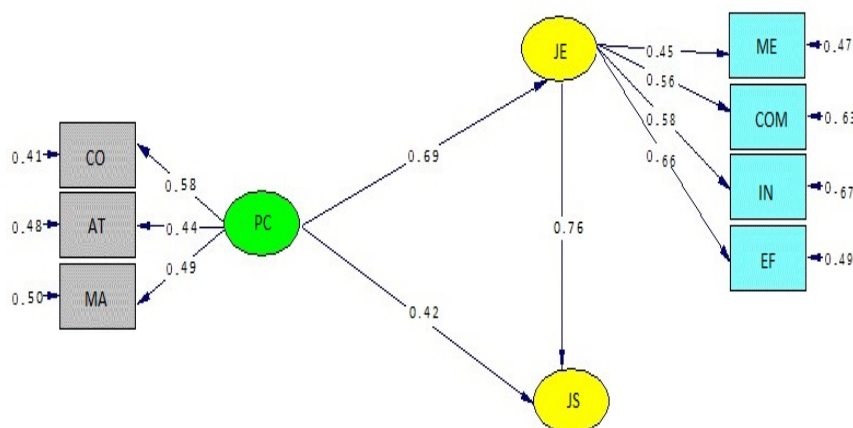
یافته‌های پژوهش

قبل از اینکه فرضیه‌های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق بررسی شد.

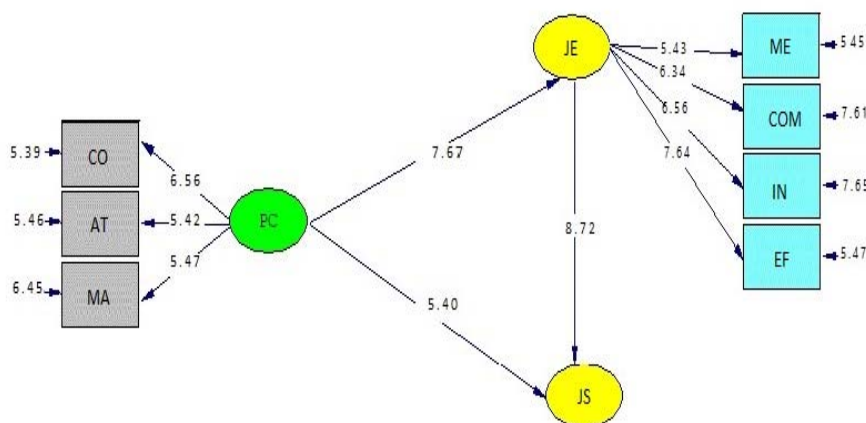
جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق

متغیر	k.m	سطح معناداری	وضعیت
شناختی	۱/۹۱۰	۰/۰۸۶	نرمال
نگرشی	۱/۷۵۱	۰/۱۲۸	نرمال
مدیریتی	۱/۶۰۹	۰/۱۵۹	نرمال
شایستگی حرفه‌ای	۱/۵۸۲	۰/۱۷۸	نرمال
معنی داری	۱/۹۱۷	۰/۰۷۶	نرمال
شایستگی	۱۰۳/۱	۰/۲۳۱	نرمال
استقلال	۱/۳۰۸	۰/۱۹۴	نرمال
موثر بودن	۱/۱۱۶	۰/۱۶۷	نرمال
توانمندسازی شغلی	۱/۶۷۲	۰/۱۴۹	نرمال
رضایت شغلی	۱/۳۱۶	۰/۱۳۸	نرمال

مطابق اطلاعات جدول (۳) سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای همه متغیرها مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی‌دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می‌باشد بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد. مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه شایستگی حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی استفاده شده است. مدل نهایی در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



شکل ۲. نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۳. آماره معناداری نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۱۸) مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته اند که در جدول (۴) آمده است.

$$\frac{x^2}{df} = \frac{69.60}{24} = 2.90$$

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۱-۰	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	مقادیر قابل قبول
۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۰۱۸	مقادیر محاسبه شده

جدول ۵. برآوردهای استاندارد ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای برون زا

مقدار احتمال (اثر مستقیم)	خطای معیار برآورد	T	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر
۰/۰۰۱	۰/۱۲	۷/۶۷	۰/۶۹	-	۰/۶۹	شایستگی حرفه ای-توانمندسازی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۱	۸/۷۲	۰/۷۶	-	۰/۷۶	توانمندسازی شغلی-رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۸	۵/۴۰	۰/۴۲	-	۰/۴۲	شایستگی حرفه ای-رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۶	-	۰/۵۲	۰/۵۲	-	شایستگی حرفه ای-توانمندسازی شغلی-رضایت شغلی

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهشی حاضر تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای بود. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که میان شایستگی حرفه‌ای با توانمندسازی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Jiraro et al, 2014), (Zendedel, 2016) و (Abdollahi et al, 2014) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی آگاهی معلمان از توانایی‌ها، ارزش‌ها و علایق دانش آموزان در سطح مطلوبی باشد، می‌توانند نقش بهتری در فرایند تدریس ایفا کنند و روند عملکرد در این زمینه موثرتر خواهد بود. چنین معلمانی تلاش می‌کنند تا بهترین بازخورد را از روش‌های تدریس خود دریافت کرده و بازخورد موثرتری را در اختیار دانش آموزان قرار دهند. آن‌ها دارای سطح بالایی از شایستگی هستند (Ruiz-Palomo, 2020). آن‌ها از مهارت‌های ارتباطی و توانایی‌های علمی خود در جهت ارتقاء سطح علمی و اجتماعی دانش آموزان استفاده می‌کنند و بر این اساس دانش آموزان خود را به روش‌های مختلف ارزیابی می‌کنند تا بتوانند نقاط قوت و ضعف تدریس خود را مشاهده کنند (Sadri et al, 2017). چنین معلمانی بر اساس معیارهای مشخص توانمندسازی شغلی خود را دنبال می‌کنند و در شناسایی منابع اطلاعاتی مربوط به کار ماهر هستند. چنین افرادی از تمام توانایی‌های خود برای شناسایی موانع شغلی به بهترین نحو استفاده می‌کنند. یافته‌های فرضیه دوم نشان داد که میان توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Orgambidez & Almeida, 2020) و (Hamidi Zadeh & Bramon, 2011) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان مهارت‌های مورد نیاز برای تدریس را فرا می‌گیرند و سعی می‌کنند توانایی‌های خود را در محدوده کاری خود توسعه دهند. آن‌ها پیامدهای شغلی خود را در راستای اهداف عالی سیستم آموزشی دنبال می‌کنند (zarebin, 2020). وظایف شغلی آنها بسیار واضح است و نحوه قضاوت در مورد عملکرد دانش آموزان در سیستم آموزشی برای آنها مهم است (Rajabpour et al, 2019). معلمان با توانایی شغلی بالا، ویژگی‌های شناختی و رفتاری خود را بر اساس کنترل‌های فردی مدیریت می‌کنند و نحوه عملکرد مطلوب در سیستم آموزشی برای آنها بسیار مهم است (Bisung & Dickin, 2019). معلمانی که توانایی لازم را برای انجام وظایف شغلی خود دارند، بهتر می‌توانند مشکلات آموزشی دانش آموزان را شناسایی کرده و اقدامات لازم را برای حل این مشکلات انجام دهند. چنین افرادی توانایی شناسایی زمینه‌های پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را دارند و سعی می‌کنند از استعدادها و مختلف دانش آموزان در بهبود شرایط آموزشی آنها استفاده کامل کنند (Iranmanesh, 2018). یافته‌های فرضیه سوم نشان داد که میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021) و (Kafami, 2019) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمانی که دارای شایستگی مناسب در فرآیند تدریس باشند از مهارت‌های کافی در استفاده از روش‌های آموزشی متناسب با موضوع کاری برخوردار خواهند بود. چنین افرادی اطلاعات به روز و مطلوبی در مورد نحوه تولید و سازماندهی دانش موضوعی دارند (Khoshnavian, 2016). آن‌ها دائماً در تلاش هستند تا برای به چالش کشیدن خود و همکاران خود و بررسی توانایی‌های شغلی آنها مفید واقع شوند. عملکرد شغلی معلمان موضوعی است که دائماً توسط مدیران مدارس تجزیه و تحلیل می‌شود (Dibai Saber, 2016). چنین افرادی توانایی تجزیه و تحلیل محتوا و

نقد و مهارت‌های آن را دارند آنها می‌توانند این توانایی را در معلمان توسعه دهند و این قدرت تحلیل محتوا می‌تواند در جذب معلمان در فعالیتهای شغلی ارزشمند باشد (Blömeke & Kaiser, 2020).

یافته‌های فرضیه چهارم نشان داد که میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی با نقش میانجی توانمندسازی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Kusumaningsih et al, 2019)، (Gholami Andrati, 2019) و (Jazini & Nvaei, 2016) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به اینکه شایستگی شناختی با دانش، بینش و مهارت‌های ارتباطی در شناخت و تجزیه و تحلیل مسائل و مباحث مربوط به آموزش و پرورش سروکار دارد، بنابراین این مقوله می‌تواند در توسعه و بهبود عملکرد شغلی معلمان نقش داشته باشد (Saati et al, 2020). مهارت‌های ذهنی معلمان می‌تواند در حل مشکلات تحصیلی دانش آموزان نقش مهمی داشته باشد. چنین افرادی می‌توانند مشارکت شغلی همکاران خود را توسعه دهند (Hemachnadra, 2020). آن‌ها از تخیل خود در فرایند تدریس استفاده می‌کنند. به این ترتیب آنها می‌توانند به دانش آموزان خود انگیزه دهند. ایجاد انگیزه در دانش آموزان باعث رغبت و رضایت از تحصیل در آن‌ها می‌شود و بر این اساس پیشرفت تحصیلی حاصل می‌شود (Orgambídez & Almeida, 2020). معلمان بر اساس مهارت‌های به دست آمده شایستگی‌های بیشتری را کسب می‌کنند و بر این اساس می‌توانند راحت‌تر با دانش آموزان خود ارتباط برقرار کرده و عملکرد تحصیلی خوبی را برای آنها فراهم آورند. آن‌ها به توانایی خود در انجام کار اطمینان دارند. در شناسایی مشکلات آموزشی مدارس خود تلاش می‌کنند و موفق باشند.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان باید به عنوان فرآیندی در نظر گرفته شود که از دوره قبل از خدمت شروع می‌شود و کل حرفه معلم را پوشش می‌دهد. این پیشنهاد باید به طور سیستماتیک طراحی، پشتیبانی، بودجه بندی شده و برای ارتقاء و بهبود معلمان مورد بررسی قرار گیرد. معلمان باید به اطلاعات لازم درباره نحوه تدریس صحیح و همچنین سیاست‌های کار مدرسه دسترسی داشته باشند. آن‌ها باید شفافیت بیشتری داشته باشند و از اهداف ادارات آموزش و پرورش که به وضوح مشخص شده آگاهی داشته باشند و بدانند که کار آنها در دستیابی به اهداف مدارس و سیستم آموزشی چه نقش مهمی دارد. از طرفی معلمان با ایجاد فرصت‌هایی برای انتخاب، تصمیم‌گیری و کنترل داخلی و استفاده از تکالیف چالش برانگیز، متنوع و لذت بخش با تأکید بر ابعاد مختلف مشارکت تحصیلی (عوامل رفتاری، عاطفی، نقش مهمی در ایجاد درک مفید و افزایش علاقه نشان می‌دهند و شناختی) و دانش آموزان می‌توانند انگیزه و مشارکت تحصیلی داشته باشند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود معلمان در فرایند آموزشی به ابعاد مشارکت تحصیلی دانش آموزان در اولویت کاری خود توجه کنند. در نهایت تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای معلمان در رابطه با آشنایی با راه حل‌هایی که باعث می‌شود آنها از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خود درک بیشتری داشته باشند. در انتها پیشنهاد می‌شود، با توجه به اینکه جامعه پژوهش محدود به معلمان مدارس مقطع متوسطه رشت بود، پژوهشگران در پژوهش‌های آتی چنین پژوهشی را بر روی سایر سازمانهای آموزشی و یا مقاطع تحصیلی دیگر انجام دهند.

References

- Abolhassani, Z., Javadipour, M., (2019). Teachers' professional competencies and job satisfaction with an emphasis on a constructivist perspective. *Education Technology*, 1 (14), 198-189. (in persian).
- Abdullahi, B., Dadjavi Tavakoli, A., Youseliani, Gholam A., (2014). Identifying and validating the professional competencies of effective teachers. *Educational Innovations*, 13 (49), 48-25. (in persian)
- Ali Mohammadi, Gh. A., Jabbari, N., Niaz Azari, K., (2019). Professional empowerment of teachers in the future perspective and model presentation. *Educational Innovations*, 18 (69), 32-7. (in persian)
- Atabak, A., Pouralhosseini, S. Kh., Karaei, M. R., (2014). Familiarity with the concepts of human capital. *International Conference on Accounting and Management*. (in persian)
- Amir Hosseini, M., (2016). The Impact of Employee Empowerment on Performance in Payandan Company, Master Thesis in Business Management, Islamic Azad University, Naragh Branch. (in persian)
- Amir Ghodsi, S., Bonyani Naeni, A., (2017). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees with Demographic Variables of Employees (Case Study: Central Iranian Oil Company. *Human Resources Management in Oil Industry*, 35 (9), 133-106. (in persian)
- Asivand, H., (2018). Relationship between social influence of managers and job empowerment of employees from the perspective of employees of sports and youth departments of Chaharmahal Bakhtiari province, Master Thesis in Physical Education, University of Isfahan. (in persian)
- Behjat, A., Faqih Aram, B., Azad Yekta, M., (2015). Factors affecting job satisfaction of female primary school teachers in Islamshahr (with emphasis on management styles and dimensions of organizational culture). *Education, counseling and psychotherapy*, 17 (5), 106-93. (in persian)
- Bijandi, Sh., (2019). Investigating the Relationship between Structural Empowerment and Job Satisfaction, Case Study: Employees of Tag Sap Company, M.Sc. Thesis in Human Resources Education and Improvement, University of Science and Culture. (in persian)
- Beigi, Z., (2015). Investigating the Relationship between Career Adaptability, Professional Mission and Professional Competence of Engineering Students of Shahid Bahonar University of Kerman. Master Thesis in Educational Sciences, Shahid Bahonar University of Kerman. (in persian).
- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. *Issues in Educational Research*, 25(3), 205.
- Bisung, E., & Dickin, S. (2019). Concept mapping: Engaging stakeholders to identify factors that contribute to empowerment in the water and sanitation sector in West Africa. *SSM-population health*, 9, 100490.
- Blömeke, S., & Kaiser, G. (2017). Understanding the development of teachers' professional competencies as personally, situationally and socially determined.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel review*.
- Droudy, A., (2017). The effect of emotional intelligence on job satisfaction among female employees in the police force of Bandar Abbas. Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. (in persian)
- Darwish, H., (2007). Investigating the effective factors on employees' job satisfaction (analytical-research approach). *Management Culture*, 16 (5), 140-117. (in persian).
- Dudangeh, S., Zakerian, S. A., Dehghani, M., Ghazi Tabatabai, S. M., Pirmamd, R., (2016). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Employees



- Using Structural Equation Model in one of Tehran Oil Industries. Occupational Health and Safety. 1 (6), 42-31.. (in persian).
- Dibai Saber, M., Abbasi, E., Fathi Vajargah, K., Safaei Movahed, S., (2016). Explaining the components of teachers' professional competence and analyzing its position in the upstream documents of Iranian education. Learning and Teaching Research, 2 (13), 123-109. (in persian)
- Farzaneh, M., Pourkarimi, J., Ezzati, M., (2015). Investigating the relationship between professional competencies and psychological competence of high school teachers in Shirvan. Research in school and virtual learning, 2 (8), 88-69. (in persian).
- Gholami Andrati, K., (2019). Develop a standard model for the professional competence of secondary school teachers. PhD Thesis in Educational Sciences, Mazandaran University. (in persian).
- Hamidzadeh, M. R., Bramoon, S., (2011). Designing and explaining the model of professional empowerment and competence. Human Resource Management Research, 1 (4), 79-63. (in persian)
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 219, 272-282.
- Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among coworkers. In SHS web of conferences, 33(2017), 12- 25
- Hemachnadra, K., Amarathunga, D., & Haigh, R. (2020). Factors affecting the women's empowerment in disaster risk governance structure in Sri Lanka. International Journal of Disaster Risk Reduction, 101779.
- Heidari, M. A., (2014). Professional competencies and skills of teachers. Tehran, Publisher: Secret Hidden. (in persian).
- Iranmanesh, Ch. (2018). Assessing the Relationship between Sports Motivation and Women's Empowerment (Case Study of Physical Education Teachers in District 15 of Tehran), M.Sc. Thesis in Women and Family Studies, Al-Zahra University. (in persian).
- Jazini, A., Navai, M. R., (2016). Designing a model of dynamic empowerment to improve the competence of employees and the performance of managers in NAJA. Development Management, 4 (2), 51-40. (in persian)
- Jafarabadi, N., (2015). Competence and competence. Technical and professional development and skills, 11 (2), 34-30. (in persian)
- Jiraro, S., Sujiva, S., & Wongwanich, S. (2014). An application of action research for teacher empowerment to develop teachers' test construction competency development models. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116, 1263-1267.
- Karimi, F., (2013). Professional competencies of teachers. Isfahan: Islamic Azad University of Khorasgan.
- Kafami, A., (2019). Designing a profile of employees' competency and compiling its criteria (Case study: Service Selection Industrial Group). Master Thesis in Psychology, Ardakan University. (in persian)
- Khoshnavian, N., (2016). Investigating the relationship between teachers' professional competencies and teachers' self-efficacy in primary schools of Mahmudabad city in the 2015-2016 academic year. Master Thesis in Educational Sciences, Green Higher Education Institute. (in persian)
- Kamali, M., Moin, M. S., Mubarak, H., Akbar Fahimi, M., (2020). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Quality of Work Life in Teachers of Exceptional Schools in Tehran. Disability Studies, 41 (10), 8-1..

- Kassim, S. I., Bambale, A. J., & Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Lecturers of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 53-59.
- Kusumaningsih, D., Hariyati, R. T. S., & Handiyani, H. (2019). Improving mentor's competencies in nursing mentorship program through role empowerment by Swanson's theory of caring. *Enfermeria clinica*, 29, 166-171.
- Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, 54, 102177
- Mohammadi, S., (2007). Increasing teachers' job satisfaction. *Hamshahri*, 42 (15).23-11. (in persian)
- Maadi, M., Parandin, Sh., (2015). The role of emotional intelligence and time management in predicting job satisfaction of Kermanshah bank employees (a correlation study). *Zanko Medical Sciences*, 92-83. (in persian)
- Memarbashi, P., Malek Saeedi, H., (2020). Analyzing the effect of job satisfaction dimensions on organizational commitment; Case study of experts of Kermanshah Agricultural Jihad Organization. *Agricultural Extension and Education Research*, 1 (13), 40-31. (in persian)
- Mullaei Nezhad, A., (2012). Desirable professional qualifications of student elementary school teachers. *Educational Innovations*, 11 (44), 62-33. (in persian)
- Molazadeh, Z., (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between organizational justice and organizational agility, Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (in persian).
- Nadimi, A., (2016). Representation of high school students' academic identity in social networks. Master Thesis in Educational Sciences, Kurdistan University. (in persian)
- Niknami, M., Karimi, F., (2019). Professional competencies of general education teachers and providing an appropriate perceptual framework. *Knowledge and research in educational sciences*, (23), 22-1. (in persian)
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 103672.
- Owen, D. C., Boswell, C., Opton, L., Franco, L., & Meriwether, C. (2018). Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Applied Nursing Research*, 41, 29-35.
- Pan, F. (2015). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel, *Tourism Management*, 46, 84-91.
- Perevoshchikova, E. N., Samoilo, G. S., Lapin, N. I., Elizarova, E. Y., & Panova, I. V. (2019). The methodology for developing professional competencies of bachelors in the program «Pedagogical Education». *Revista Espacios*, 40(33), 26.
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637.
- Rajabpour, E., Charkhtab Moghadam, J., Mollai, A. H., (2019). The effect of talent management components on job satisfaction and organizational commitment of knowledge employees; Case study: Petroleum Industry Research Institute. *Human Resources Management in Petroleum Industry*, 10 (39), 196-176. (in persian)
- Razmjui, M., (2017). Relationship between teacher empowerment, leadership teacher and collective teacher effectiveness. Master Thesis in Educational Sciences. Islamic Azad University of Marvdasht. (in persian)



- Rostami, S., Ahmadlou, M., (2016). Comparison of job satisfaction of primary school teachers in the Education Department of Tabriz District 4 based on the sources of power of principals. *Educational Management Innovations*, 4 (11), 104-92. (in persian)
- Rostami, F., Babaei Pouya, A., Jahangiri Mehr, A., Feyz, M., (2020). The mediating role of job control in explaining the relationship between job satisfaction and mental workload. *Ergonomics*, 2 (8), 7-1. Rezaei Dizgah, Morad and Mehrabian, Fardin and Janipour, Mohsen. *Gilan Medical Sciences. Occupational Health and Safety*, 1 (8), 14-1. (in persian)
- Saati, A., Shabani Bahar, Gh., Soleimani, M., (2020). Analyzing the effect of talent management system on the process of empowering employees through organizational intelligence in the general departments of sports and youth of the country. *New Approaches in Sports Management*, 28 (8), 118-101. (in persian)
- Sepahvand, R., Shariatnejad, A., (2014). Investigating the effect of managerial competence on job satisfaction and organizational commitment of faculty members and staff of Khorramabad universities. *Organizational Culture Management*, 12 (3). (in persian)
- Sepahvand, R., Montazeri Najafabadi, R., (2021). The effect of sense of competence on job satisfaction with the mediating role of job burnout and relative deprivation (Case study: selected government offices in Najafabad). *Productivity Management*, 15 (59), 92-69. (in persian)
- Sadri, A., Zahedi, E., Shafiei, F. S., (2017). The missing link of the teacher education system to achieve the professional competencies of students-teachers: Internship and internship with a new teacher-student approach. No. 1, 98-76. (in persian)
- Soliman, A. F. (2020). The effect of leadership empowerment on technology transfer effectiveness: A proposed model: An applied study on the telecommunication companies in one of the developing countries. *The Journal of High Technology Management Research*, 100371.
- Spreitzer ,Gretchen.M(1995)."Social structural characteristics of psychological empowerment". *Academy of management Journal*.Vol 39. No 2.pp.483-504
- Supriyanto, A., Hartini, S., Syamsudin, S., & Sutoyo, A. (2019). Indicators of professional competencies in research of Guidance and Counseling Teachers. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 53-64.
- Tahmasebizadeh, Z., Rahimi Doust, Gh. H., Khalife, Gh., (2020). Construction and validation of the technological competency test for primary school teachers. *Educational Sciences*, 6 (1), 262-241. (in persian).
- Tavakoli, Gh., Shahamat, N., Ojinejad, A., (2015). The relationship between organizational intelligence and self-efficacy and job satisfaction of high school teachers in Jiroft. *A New Approach in Educational Management*, 21 (6), 228-213. (in persian)
- Vafaei. H., (2019). Investigating the relationship between spirituality and psychological capital with academic well-being among high school students in Ghaemieh. Master Thesis in Educational Research, Payame Noor University of Gonabad. (in persian)
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Zaragoza, M. C., Díaz-Gibson, J., Caparrós, A. F., & Solé, S. L. (2021). The teacher of the 21st century: professional competencies in Catalonia today. *Educational Studies*, 47(2), 217-237.
- Zarebin Moghaddam, M., (2020). The effect of emotional intelligence on job satisfaction of employees of Guilan Rural Water and Sewerage Company with regard to the role of emotional work strategies. Master Thesis in Public Administration, Islamic Azad University, Ardabil Branch. (in persian)



Zendedel, N., (2016). Investigating the relationship between employees' competence with moral intelligence and employee empowerment in government agencies of Meshkinshahr. Master Thesis in Public Administration, Islamic Azad University, Meshkinshahr Branch. (in persian)